

ISSN: 1306-6250

YASAMA DERGİSİ

Sayı 31 • ÖZEL SAYI

“DÜNYA KADINLAR GÜNÜ”

Özel Sayısı - 1

İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin

Cinsiyet Ayrımcılığı:

Türkiye İçin Bir Değerlendirme

Selma Karatepe,

Nazlı Nalcı Arıbaş

Türk Anayasalarında Kadın Hakları
ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme

Gülçin Eroksal Ülger

Türkiye’de Kadın Temsili Sorunsalına

Kadın Bakanlar Bağlamında Bir Bakış

Abdullah Aydın

Ömer Fuad Kahraman

Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili ve

Yerel Demokrasi

Aziz Belli

YASAMA DERNEĞİ

www.yasader.org.tr

YASAMA DERGİSİ

Sayı 31 • ÖZEL SAYI

“DÜNYA KADINLAR GÜNÜ”
Özel Sayısı – I



YASAMA DERGİSİ
www.yasader.org.tr

Yasama Derneği Adına Sahibi
Habip Kocaman
Yasama Derneği Başkanı

Yasama Dergisi

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ve Editör
Doç. Dr. Fahri BAKIRCI

Dünya Kadınlar Günü Özel Sayısı Editörleri

Yrd. Doç. Dr. Hatice Altunok, Arş. Gör. Fatma Gül Gedikkaya

Yasama Dergisi

Hakemli Bir Dergidir

YASAMA DERGİSİ DÜNYA KADINLAR GÜNÜ ÖZEL SAYI HAKEMLERİ

Prof. Dr. Eyüp G. İSBİR (*Gazi Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi*),
Prof. Dr. Arif ERENÇİN (*Abant İzzet Baysal Üniversitesi*), Prof. Dr. Selma
KARATEPE (*İnönü Üniversitesi*), Prof. Dr. Şenol DURGUN (*Ankara Sosyal
Bilimler Üniversitesi*), Prof. Dr. Veysel EREN (*Mustafa Kemal Üniversitesi*),
Doç. Dr. İlhan AKSOY (*On dokuz Mayıs Üniversitesi*), Doç. Dr. Mustafa
LAMBA (*Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*), Yrd. Doç. Dr. Ender Akyol
(*İnönü Üniversitesi*), Yrd. Doç. Dr. Sibel BİLGİN (*Gazi Üniversitesi*), Yrd.
Doç. Dr. Mustafa ALTUNOK (*Abant İzzet Baysal Üniversitesi*), Yrd. Doç.
Dr. Sevcan GÜLEÇ SOLMAZ (*Karamanođlu Mehmet Bey Üniversitesi*),
Yrd. Doç. Dr. Jülide ERDEM (*Abant İzzet Baysal Üniversitesi*), Yrd. Doç.
Dr. Burcu BAYRAK (*Abant İzzet Baysal Üniversitesi*), Yrd. Doç. Dr. Hatice
ALTUNOK (*Abant İzzet Baysal Üniversitesi*), Dr. Mustafa ŞAHİN (*TBMM,
Yasama Uzmanı*), Dr. Gamze Çelik (*TBMM, Yasama Uzmanı*)

Yayın idare adresi: Akay Caddesi, No: 20/5, Küçükesat-Ankara

Görsel Uygulama Tasarım: Epos, Tel.: +90. 312. 232 14 70

Yayın Türü: Yaygın süreli

Basım Yeri: Sözkese Matbaacılık Ltd Şti.,

İvedik OSB, 1518. Sk. Mat-Sit İş Merkezi No: 2/40

Yenimahalle-Ankara. Tel.: +90. 312. 395 21 10

Basım Tarihi: Nisan 2017

(Sayı 31 • Eylül-Ekim-Kasım-Aralık 2015)

© Yasama Derneği 2017

Web: http://www.yasader.org.tr/wp/?page_id=110

E-posta: fahribakirci@gmail.com

Yasama Dergisi, *Yasama Derneği'nin süreli yayını olup ücretsizdir.*

Dergiye yukarıdaki adresten PDF formatında ulaşılabilmektedir.

İçindekiler

<i>Editörlerin Sunuşu</i>	5
1. İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme <i>Selma Karatepe</i> <i>Nazlı Nalcı Arıbaş</i>	7
2. Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme <i>Gülçin Eroksal Ülger</i>	24
3. Türkiye’de Kadın Temsili Sorunsalına Kadın Bakanlar Bağlamında Bir Bakış <i>Abdullah Aydın</i> <i>Ömer Fuad Kahraman</i>	46
4. Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili ve Yerel Demokrasi <i>Aziz Belli</i>	65

Editörlerden

Tarihte bazı kişi ve olaylar toplumlar için sembolleşir. 8 Mart Dünya Kadınlar Günü de hazin bir olayın yankıları sonucu 1977'den itibaren Birleşmiş Milletler tarafından uluslararası bir gün olarak kabul edilmiş ve sembolleşmiştir. Bu sembol gün, özel günlerin genelinde yapıldığı gibi siyasi kesimler, bürokrasi, sivil toplum örgütleri, eğitim kurumları vb. çeşitli aktörlerin gerçekleştirdiği çeşitli etkinlikleri kapsar. Toplantılar, gösteriler, yürüyüşler, paneller gibi aktivitelerle kadınlara ilişkin pek çok konu tartışılır, durum değerlendirmeleri yapılır ve geleceğe yönelik talep ve planlar gündemde yer alır.

Pek çok ülkede ve Türkiye'de kadın erkek eşitliğini sağlanması yolunda atılan adımlar düşünüldüğünde önemli değişimler yaşanmıştır. Geleneklerin belirlediği cinsiyet rollerinin değişmesiyle Yuval Noah Harari'nin *Hayvanlardan Tanrılara Sapiens* adlı eserinde işaret ettiği gibi neredeyse bilinen bütün toplumlarda önemli bir yere sahip olan cinsiyet hiyerarşisi sarsılmaya başlamıştır. Bunun gerçekleşmesinde ise kadının çalışma hayatında ve politika üretiminde yer alması etkili olmuştur ve olmaktadır. Ancak dünyanın her yerinde kadın erkek eşitliği konusunda olumlu gelişmeler yaşanmamaktadır. Eğitim hakkına erişemeyen, küçük yaşta evlendirilen, taciz, şiddet, alınıp satılma gibi kötü muamelelere maruz kalan kadınların varlığı düşünüldüğünde kadın konusunda düşünülmesi, yazılması, uygulanması ve değişmesi gereken çok şeyin olduğu söylenebilir. Tartışma açan, öneri sunan, durum betimlemelerini ortaya koyan her çalışmanın ayrı ayrı önemi olmaktadır. Türkiye özelinde Cumhuriyet Devrimleriyle haklarına kavuşmuş kadın için sadece sembolleşmiş günler bağlamında değil, teorisyenler, politika yapımcılar ve uygulayıcıların gündeminde kazanılmış hakların geliştirilmesi yer almalıdır. Emre Kongar'ın *Kızlarıma Mektuplar* adlı eserinde belirttiği *erkek egemen bir kültürde kız çocuk babası olmanın tehlikeleri* bir de bu kültürde kadınlar açısından düşünüldüğünde bu tehlikelerin yok edilmesine yönelik her adımın her çalışmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Yasama Dergisi'nin Dünya Kadınlar Günü için hazırlanan bu özel sayısında da bu çabalar doğrultusundaki birikime katkı sunmak amaçlamıştır.

Dergide yer alan Prof. Dr. Selma Karatepe ve Arş. Gör. Nazlı Nalcı Arıbaş'ın kaleme aldığı *İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme* adlı makalede kadınların iş hayatına karşılaştığı engeller ve görünmeyen engeller üzerine odaklanılmış ve bu konuda dayanak teşkil edebilecek araştırmalar ile Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu değerlendirilmiştir.

Öğr. Gör. Gülçin Erokşal Ülgere'e ait olan *Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme* adlı makalede Türkiye'de kadın hak-

larının gelişiminin anayasalar tarihiyle eşzamanlı durumu ve bu zeminde yer alan hususların uygulama boyutu incelenmiştir.

Dr. Aziz Belli'nin kaleme aldığı *Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili ve Yerel Demokrasi* adlı makalede demokratikleşme ve temsil yerel düzlemde kadın temsili Türkiye'deki sorunları ve çözümleri üzerine odaklanılmıştır.

Dr. Abdullah Aydın ve Arş. Gör. Ömer Fuad Karaman'ın kaleme almış oldukları *Türkiye'de Kadın Temsili Sorunsalına Kadın Bakanlar Bağlamında Bir Bakış* adlı makalede Türkiye'de kadın temsili, bakanlık yapan kadınlar esas alınarak incelenmiştir. Kurulmuş tüm hükümetlerde kaç kadın bakan olduğu ve hangi bakanlıklarda görev yaptıkları incelenmiştir. Bu bağlamda kadın bakanların profilleri hakkında bilgiler sunulmuştur.

Yasama Dergisi'nin Dünya Kadınlar Günü özel sayısına yazar ve hakem olarak katkı sunan hocalarımıza çok teşekkür ederiz.

Özel Sayı Editörleri

Yrd. Doç. Dr. Hatice Altunok
Arş. Gör. Fatma Gül Gedikkaya

İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme

Selma Karatepe*
Nazlı Nalcı Arıbaş**

Özet

Tüm toplumlarda, çalışan ve özellikle yönetici pozisyona ulaşmayı amaçlayan kadınlar çok sayıda engelle karşı karşıyadır. Bu engellerin birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlardan en önemlileri; kadınların toplumsal beklentiler ve karakteristik özellikleri nedeni ile çalışma hayatında yaşadıkları sorun ve bunların yanı sıra erkek egemen çalışma hayatında karşılaştıkları görünen ve görünmeyen çok sayıda engeldir.

Konu ülkemiz açısından değerlendirildiğinde, çalışma hayatında kadınları olumsuz etkileyen cinsiyet ayrımcılığının, ilgili araştırma sonuçlarına ve dünya genelindeki raporlara göre yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Yöneticiler, Cinsiyet Eşitsizliği, Cinsiyet Ayrımcılığı.

Abstract

In every society, working women especially whose aim is to get managerial positions face with many barriers. There are many reasons of these barriers. The most important ones are the problems of professional life result from expectations of society and characteristics of women. Beside these, there are other visible and invisible barriers in masculine professional life.

When we consider the subject as to our country, according to the world reports and the findings of this research; the gender gap in professional life which affects the women negatively is high.

Key Words: Women Managers, Gender Gap, Gender Discrimination.

* Prof. Dr. İnönü Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü selma.karatepe@inonu.edu.tr

** Arş. Gör. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı nazli.aribas@inonu.edu.tr

Giriş

Kadınlar, dünyada ve ülkemizde özellikle 20. yüzyıldan itibaren çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamıştır. Ancak erkeklerle kıyaslandığında, iş hayatında hala yeterince yer aldıklarını söylemek mümkün değildir. Bu olumlu ancak yeterli olmayan ilerleyişte kendisini sadece anne ya da eş olarak görmeyen, aile bütçesine katkı sağlamak ve aynı zamanda hem sosyal hayat içerisinde yer almak hem de yönetimde söz sahibi olmak isteyen kadınların çok sayıda bireysel ve toplumsal engelleri aşması gerekmiştir.

İş hayatında, görünen bu engellerin yanı sıra kadınların önünde yer alan ve sadece kadın olmalarından dolayı, iş hayatında yer almasını ve üst kademelere gelmesini engelleyen, adına cam tavan denilen görünmeyen bariyerler de bulunmaktadır. İş hayatında kadın yöneticilere uygulanan ve cinsiyet ayrımcılığından doğan bu engelleri aşabilen kadınlar yükselmekte, aşamayanlar ise kariyerlerinde tıkanmalar yaşamaktadır.

Bu düşüncelerle ele alınan bu çalışmada; öncelikle ülkemizde üst düzey yöneticilik için çaba gösteren kadınların karşılaştıkları engeller ve nedenleri üzerinde durulmuştur. Ardından, ülkemizde farklı sektörlerde çalışan kadınların bu açıdan durumunu ortaya koymak amacıyla daha önce yapılmış bazı araştırmalar ele alınmıştır. Son olarak, 2016 yılında yayımlanan Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'nun ülkemiz açısından kısa bir değerlendirmesi yapılarak çalışma tamamlanmıştır.

1. Literatür

Bu bölümde genel anlamda iş hayatında kadın-erkek eşitsizliği ve nedenleri, kadına dünyada ve ülkemizde atfedilen değer, cinsiyet ayrımcılığının kişisel, örgütsel ve toplumsal nedenleri teorik bir çerçevede ele alınmıştır.

1.1. Türk İş Hayatında Kadının Yeri

Toplumsal cinsiyet kuramları cinsiyet farklılığını “biyoloji, toplumsallaşma, toplumsal roller ve toplumsal durumlar temelinde” açıklamaktadır. Boy uzunluğu, kas gelişimi, çocuk doğurma ve emzirme yeteneği gibi biyolojik özellikler cinsiyet farklılıklarını etkilemektedir. Toplumsallaşmaya göre çocuklar büyüdükçe cinsiyetle ilgili rollerini rol modeli yoluyla aile, arkadaşlar ve kitle iletişim araçları vasıtasıyla öğrenirler. Toplumsal rol kuramına göre kadın ve erkek günlük yaşamlarında farklı rolleri yerine getirmelerinden dolayı davranışları farklılık göstermektedir. İş dünyasında da mesleki roller çoğunlukla cinsiyete göredir. Hemşirelik, sekreterlik, ilk kademe eğitim hizmetlerinin kadınlara ait olduğu düşünülürken; tıp, mühendislik, üst kademe

yöneticilik, askerlik ve polislik erkeklere uygun görülmektedir. Toplumsal, davranışlar üzerinde etkili olan bu kültür hem erkek hem de kadınlar üzerinde etkili olabilmektedir (Güldü vd 2009; Gökdağ, 2013'den aktaran; Ayyıldız Ünnü vd. 2014, 122) bu olumsuz tablonun temelinde yatan faktörleri Türkiye'de toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitsizlik kapsamında değerlendirmektedir. Bu bağlamda cinsiyete dayalı ayrımcılığın aile içinde başladığı tespit edilmiştir. Ayrıca kültürel değerlerle, kız ve erkek çocuklar farklı yönlendirilerek sonuçta toplumsal cinsiyet eşitsizliğine onay veren kadınlar ve erkekler yetiştirilmektedir. Toplumun kadına biçtiği rol ve beklentiler, eğitim, evlilik ve çalışma gibi hayatını etkileyecek konularda karar vermelerini ve söz konusu kararları uygulamalarını büyük ölçüde engellemektedir (Ayyıldız Ünnü vd., 2014, 122).

Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri Raporu (TUSİAD-KAGİDER, 2008, 157)' na göre; kadınların işgücüne katılımını engelleyen nedenler arasında toplumsal cinsiyet temelli iş yükleri ve bakım hizmetleri ilk sırada yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli iş bölümüne göre; ev işleri ve bakım hizmetleri kadınlar tarafından yapılması beklenen işlerdir. Erkeklerin geleneksel olarak muaf tutulduğu bu işlerden kadınların sorumlu tutulması, onların ev dışında çalışma kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. Kadınlar ev dışında çalışma kararı alırken evde yapmakta oldukları işlerin aksama olasılığını, çocukların ve yaşlıların bakımını, iş saatleri dışında evdeki işler için ayırabilecekleri zamanı düşünmek zorundadır. Nitekim Türkiye'de bu durumun en temel kanıtlarından biri; eğitim ve istihdamdaki kadın oranlarıdır. Cumhuriyet döneminde eğitim öğretim eşitliği konusunda atılan ciddi adımlara rağmen okuma yazma bilmeyen kadın oranı hala yüksektir. Ayrıca, 2015 yılı istihdam oranlarına bakıldığında erkeklerin % 70,1 oranında, oysa kadınların % 30,6'lık bir oranda istihdam edildikleri görülmektedir (tuikapp.tuik.gov.tr). Ülkemizde, kadın- erkek sayısında böyle bir farka rastlanmazken, kadın istihdamındaki bu düşük oran ülkemiz açısından oldukça düşündürücüdür.

2.2. Kadın Yöneticiler ve Cinsiyet Ayrımcılığı

Türkiye'de kadının yetki ve karar alma süreçlerine katılımı ülkedeki demokratikleşme hareketlerine rağmen düşük seviyededir. Hem siyasal katılım anlamında hem de yönetsel anlamda dikkat çeken bu durum, kadınların siyasal ve yönetsel yaşamı etkileyememelerine sebep olmaktadır. Önemli seçmen kitlesini oluşturan kadınlar siyasi parti birimleri tarafından da ciddi bir destek görememektedir. Ayrıca, günümüz yönetsel birimlerinin de bu durumu değiştirmek gibi ciddi bir çabaları bulunmamaktadır. Ancak Tunç vd. (2015, 12)'e göre; bu alanda, 1995 yılında yaşanan bir değişim söz konusudur. Bu tarihten

itibaren Türkiye, uluslararası kadın haklarına ilişkin olarak; 1981 Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme (CEDAW) ye konulan çekinceleri kaldırmış ve 1995 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planına taraf olmaya başlamıştır.

Diğer yandan, 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın kurulması ve üst düzey yöneticilerinin kadınlardan seçilmesi, kadınlara karşı yürütülen pozitif yönlü bir politika olarak görülmektedir. Bakanlıkta merkez ve taşra personel sayısına göre erkekler çoğunlukta olsa da, kadınların diğer kamu kurumlarına oranla daha yüksek düzeyde istihdamına rastlanmaktadır. Fakat üst düzey pozisyonlar için aynı veriler söz konusu değildir (Tunç vd., 2015, 12). Aynı şekilde, insan kaynakları (İK) yöneticileri ile yürütülen bir araştırma sonucunda hazırlanan "Genç Kadınlar ve İstihdam Araştırma Raporu" (TOKADER, 2014)' na göre; görüşme yapılan işveren firmalarda, erkekler % 86,7 oranında tüm pozisyonlarda tercih edilmektedir. Sebep olarak da yetkinliklerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Araştırma yapılan işveren firmaların İK yöneticileri, kadınların erkek adaylara göre daha az tercih edilme sebebi olarak % 60 oranında yetkinliklerinin durumu gösterilmiştir. Kadınlar, fiziksel güç, seyahat zorunluluğu, mavi yaka ile iletişim gerektiren işlerde tercih edilmemekte; detay işler gerektiren sekreteryaya, muhasebe, insan kaynakları gibi işlerde daha fazla tercih edilmektedirler. Görüşülen İK yöneticilerinin önemli bölümü kadınlarda duygusallık ve özgüven eksikliği, ailenin işin önüne geçmesi gibi özelliklerinin kadınların iş hayatındaki zayıf yönleri olduğunu belirtmiştir. İK yöneticileri açısından kadınların işletmedeki olumsuz imajlarının en önemli nedenleri; olayları kişiselleştirmek, duygusallığını işine yansıtmak, alıngan olmak; fiziksel olarak dayanıksız ve uzun mesaiye karşı isteksiz olmak, kararsız olmak, desteğe ihtiyaç duymak ve geri planda kalmak şeklindedir (Aydın ve Çam, 2016, 234). Bu durumun yukarıda belirtilen nedenlerden olan; ailede kız çocuğun yetiştirilme biçimi, aktarılan kültürel değerler, eğitimdeki eksiklikler, toplumun kadına biçtiği rol ve beklentilerin bir sonucu olduğunu belirtmek mümkündür.

2. Değerlendirme

Bu bölümde Türkiye'de kadın çalışanların, özellikle kadın yöneticilerin iş hayatında erkek yöneticiler karşısındaki durumu ve bunu ortaya koyan bazı araştırmalar ele alınarak, kadınların karşılaştıkları engeller, nedenleri ve çözüm önerileri üzerinde durulmuştur.

2.1. Türkiye’deki Uygulamalara İlişkin Bazı Araştırmalar

Ülkemiz iş hayatında özellikle yönetici konumundaki kadın sayısı, erkeklere oranla oldukça düşüktür. Ayrıca, bu durumun geçmişten bu yana oransal olarak kadınlar lehine bir değişiklik göstermediği görülmektedir. Bu konuda yapılmış bazı araştırmalar, tarihsel seyri dikkate alınarak sırasıyla incelendiğinde bu durum açıkça görülmektedir.

2004 yılında Türkiye’de bankacılık ve sigortacılık sektöründeki 64 şirket üzerinde yapılan bir çalışmada, üst düzey yönetimde bulunanların sadece % 3’ünün kadın olduğu saptanmıştır (Ergeneli, 2004, 23). Kadınlar adına çok düşük olan bu oran, ülkemizin cinsiyet ayrımcılığında bulunduğu noktayı belirtmek açısından anlamlıdır.

Aydın Tükeltürk ve Şahin Perçin (2008, 125)’e göre yerine getirilen hizmetler açısından “emek-yoğun” olduğu kadar “kadın-yoğun” bir istihdam özelliği gösteren turizm işletmelerinde de bu sorun mevcuttur. Her geçen gün çalışan kadın sayısının artması, ancak buna paralel olarak kadın yönetici oranında artışın olmaması, turizm sektöründe cam tavan engelini varlığını düşündürmektedir. Konuyla ilgili olarak, Zeybek (2010) tarafından 224 otel çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiş olan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Kadınların iş hayatında yükselmesi konusunu, Cumhuriyet Üniversitesi’nde çalışan 154 kadın idari personele uyguladığı anket ile ortaya koymaya çalışan Bilican Gökkaya (2011, 139)’nın, araştırmaya katılan kadınlara “genelde üst kademeye aynı işte çalışan kadın mı? erkek mi? terfi eder” sorusuna, kadınlar % 51.3’lük oranla “erkekler terfi eder” cevabını vermiştir. Üst kademelerde erkeklerin daha çok yer aldığı ifade eden kadınlar, bunun nedenlerini kadınlara eşit davranılmaması, erkeklerin daha çok çalıştığı ve daha çok hak ettiği genel yargısına bağlamıştır. Ancak ankete katılan kadınların belli bir oranı ise, bu nedenlerin dışında toplumsal yapının ataerkil bir yapıya sahip olmasından, kadınların işte ve aynı zamanda evde yükümlülüklerinin olmasından, eğitim açısından kadınların erkeklere göre daha alt seviyede kalmasından ve son olarak da erkeklerin fiziksel anlamdaki gücünden bahsetmektedir. Buradan çıkarılacak sonuç; kadınların toplumsal yapıdaki durumunun biyolojik farklılıklardan ziyade, toplumda benimsenmiş toplumsal cinsiyet anlayışlarıyla belirlenmesi ve bu durumun kadını bağımlı, edilgen ve boyun eğici bir kalıba sokmasıdır.

İpek ve Yarar (2010) tarafından, ülkemizdeki kadın istidamı konusunda yapılan bir araştırmaya göre; 2010 yılı itibariyle Türkiye’de nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların ancak % 30’u çalışma hayatındadır. Nitekim ülkemizin bu tarihte dünya genelinde 128 ülke arasında cinsiyet ayrımı

endeksinde 123. sırada yer alarak, OECD ülkeleri arasında en düşük kadın istihdam eden ülke olması cinsiyet eşitsizliği açısından çok net bir görüntü vermektedir.

Ülkemizde, kadınlarla özdeşleşmiş bir meslek olan öğretmenlikte bile, yönetici düzeylerinde kadın oranı kadın öğretmen oranına kıyasla çok düşüktür. Ülkemizde lisansüstü düzeyde yapılan bir çalışmada (Çetin ve Atan, 2012, 125); ilköğretim okullarından liseye doğru gidildikçe ve gelişmiş bölgelerden az gelişmiş bölgelere doğru inildikçe, kadın yönetici oranının düştüğü tespit edilmiştir. Aynı alanda, Durmaz (2016, 52) tarafından aktarılan bir başka çalışmada, eğitim sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve kadın çalışanlara karşı tutumu incelemek amacıyla farklı eğitim kültürü ve değer kümesini oluşturan üç orta öğretim kurumu incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda Milli Eğitim camiasında, karar verici ve iktidar konumu olan noktalarda, kadınların oran olarak çok az olduğu belirtilmektedir.

Yıldız (2014) kadın çalışanların üst kademelere yükselmesindeki kariyer engelini hem yıl itibariyle hem de geçmişten günümüze irdelemiştir. Buna göre milletvekili, başkonsolosluk, büyükelçilik, HSYK üyeleri, dekanlar, banka genel müdürleri, banka üst yönetim üyeleri ve banka şube müdürleri seviyesinde kadın oranı % 10'ların biraz üstündedir. Vali, vali yardımcısı, kaymakam, belediye başkanı, cumhurbaşkanı, başbakan, bakan, müsteşar, meclis başkanı, Anayasa Mahkemesi üyeleri ve rektörler düzeyinde kadın oranı çok daha düşük düzeydedir. Aynı yıl, Türkiye'deki profesörlerin % 28,5'i, doçentlerin % 32,7'si ve yardımcı doçentlerin ise; % 36'sı kadındır (Yıldız, 2014, 88). Esasen akademisyenler açısından bu rakamlar diğer sektörlerle göre kadınların daha iyi olduğunu düşündürebilecek rakamlardır. Asıl sorun, bu akademisyenlerden yönetici olanların oranıdır. Bu konuyu çalışan Ayyıldız Ünnü vd. (2014); Türkiye'de kadınların genelde sosyal düzen içerisinde, özelde akademiye yetki ve karar verme mekanizmalarına yeterli ve anlamlı düzeyde katılmadıklarını belirtmektedir. Bu durumun temelinde; belli mesleklerde "kadın işi-erkek işi" ayrımının ön planda olması ve kadınların belli işlerde yoğunlaşmaya zorlanması, ücretsiz aile işçisi olma durumu, ucuz emek olarak algılanması ve buna paralel olarak sosyal güvenlik sistemine dahil olmakta zorluk yaşamaları, iş ve aile yaşamı arasında denge kurma zorunluluğu ve beraberindeki baskılar, gebelik süreci ve anneliğin getirdiği ek sorumluluklar, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılamalar ve cinsiyet eşitsizliği, üst yönetim kademelerine seçim ve terfi süreçlerinin yeterince şeffaf olmaması, üniversiteler başta olmak üzere genel olarak örgüt kültürlerinin maskülen değerlere sahip olması, başta mentorluk olmak üzere kadını destekleyici mekanizmaların eksikliği, kadınların cinsiyete ilişkin olarak, maruz kaldıkları stereotipleştirmeleri içselleştirmeleri ve yaşadıkları rol çatışmaları

yatmaktadır (Ayyıldız Ünnü vd., 2014, 129). Aynı alanda yapılan bir başka araştırma; öğretim üyelerinin sayısal verileri ışığında üst düzey yönetici pozisyonlar için gerekli olan profesörlük unvanı alan kadınların sayısının azlığını, yükseköğretim kurumlarında üst düzey pozisyonlar için kadınların aleyhine işleyen bir durum olarak değerlendirmektedir. Bu çalışma (Tahtalıoğlu, 2016: 97)'ya göre; Türkiye'de 185 vakıf ve devlet üniversitesinden yalnızca 14'ünün rektörü kadındır. Bunlardan 8'i vakıf üniversitesinde, 6'sı ise devlet üniversitesindedir. Ülke genelindeki rektör sayısına göre, % 7,5' lik bir orana denk gelen bu oran özellikle kadın akademisyen oranının % 43 ve kadın profesörlerin de % 29,3 olduğu günümüz verileri ışığında oldukça düşük bir orandır.

Türkiye'de cinsiyet ayrımcılığı konusunda son dönemlerde yapılan araştırmalardan birisi de Hoşgör (2016: 356) ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaya göre; koruyucu sağlık hizmetlerinde ve tedavi hizmetlerinin yoğunlukta olduğu hastane hizmetlerinde kadınlar ezici bir çoğunlukta yer almalarına karşın, yönetim pozisyonunda görev alan kadın sağlık çalışanı sayısı oldukça yetersizdir.

Buraya kadar ele alınan araştırma sonuçları; ülkemizde kadın yönetici oranlarına göre, kadın-erkek eşitsizliğinin varlığını güçlü bir şekilde desteklemektedir.

2.2. Uygulamada Kadın Yöneticilerin Karşılaştığı Engeller

Tarihi süreç içerisinde kadınlara çeşitli roller ön görülmüş ve bu rollerin yerine getirilmesi, kadınların görevi haline gelmiştir. Öyle ki; çoğu kadın çalışan, erkek çalışanların kendileri gibi ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluğunun bulunmadığını, kadınların çalışırken dahi bu sorumluluklarının devam ettiğini, bu durumun stres yarattığını ve sonuç olarak aile yapısının kariyer ilerlemesine engel oluşturduğunu düşünmektedir (Schneer and Reitman, 2002'den aktaran Örucü vd. 2007, 133). Örneğin çocuk bakmak, ev temizlemek, yemek pişirmek gibi bazı görevler kadınlara yüklendiği için kadınların bu görevlerden kurtulup iş hayatına odaklanmaları erkeklere oranla daha zordur. Çalışan kadınların evine, eşine ve çocuklarına karşı belirtilen bu sorumlulukları dışında, iş nedeniyle gereken uzun seyahatler ve eğitimler, uzayan toplantılar ve geç saatlerdeki iş yemekleri de kadın yöneticilerin karşılaştıkları diğer sorunlardan bazıları olarak sayılmaktadır (Örucü vd. 2007, 133-134).

Belirtilen toplumsal ve kişisel engeller dışında, açıkça görülmeyen, örgütteki insanların sahip oldukları önyargılardan oluşan ve kadın çalışanların örgütte üst yönetici pozisyonlara gelmelerini önleyen başka engeller de bulunmaktadır. Bunun literatürdeki adı "cam tavan sendromu"dur. Wirth (2001),

Weiler ve Bernasek (2001), Winn (2005), Tlaiss ve Kauser (2010)'dan aktaran Yıldız vd. göre; genel olarak “cam tavan; kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerini önleyen, görünmez yapay engeller” olarak tanımlanmıştır. Bunlar; iş hayatında kadınlar ile üst yönetim arasında bulunduğu varsayılan, kadınların başarıları ve kişisel özelliklerine bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, görülmesi ve anlaşılması zor olan ve resmi olmayan terfi sınırlamalarıdır.

Yıldız (2016: 1141) ve arkadaşlarına göre; bazen bu durumla mücadele eden kadınlar örgütlerde işler kötüye gittiği durumlarda, cam tavandan çok da farklı olmayan “cam uçurum” pozisyonlarına atanmaktadırlar. Sonuçta başarısızlık durumunda olumsuz basmakalıp yargılar sürdürülmekte ve cinsiyet ayrımı bu şekilde devam ettirilmektedir. Esasen cam uçurum kavramı, kadın yöneticilerin şirketin içinde bulunduğu kötü performans koşullarında üst kademe yöneticiliğe getirilip şirket kötüye gittikten sonra “kadından yönetici olmaz” düşüncesi yaratmak için erkekler tarafından geliştirilmiştir.

Şiyve (2004)' den aktaran Örucü vd (2007); kadınların üst düzey yönetici olmalarının önündeki engelleri ifade eden “cam tavan” ı yaratan iki önemli faktörden söz etmektedir. Birincisi; kadınların kendi kendine yarattığı engellerdir. Bunlar, aile hayatlarının zarar görmesinden duyulan endişe ve bu yaklaşımın getirdiği özgüven eksikliği “öğrenilmiş çaresizlik sendromu” ile iş yaşamında kendi cinsini, öncelikle kadınları rakip olarak görme eğilimi olan “kraliçe arı sendromu” şeklinde tanımlanabilir (Korkmaz, 2014: 8). İkincisi ise; çevresel faktörlerdir. Bunlar, erkek dünyası tarafından kadınların bilinçli olarak sınırlandırılarak onların erkeğe göre daha az becerikli, başarılı olma ihtimali düşük, liderlik vasfı olmayan kişiler olarak algılanmalarını sağlayan faktörlerdir (Örucü vd., 2007, 120).

Taşkın ve Çetin'e göre; kadın yöneticilerin tepe yönetim kademelerine ulaşmasını engelleyen cinsiyet temelli unsurlar bütüncü bakış açısıyla bireysel, örgütsel ve toplumsal unsurlar olmak üzere üç temel başlık altında toplanmaktadır. Cam tavan algısına da neden olan bireysel unsurlar, kadın yöneticilerin iş ve aile rollerinin gereklerini yerine getirmek için “çoklu rol üstlenmesi” ve yükselmesinin önündeki engellerin farkında olmasından ve yükselmesinin getireceği sorunları yaşamaktan kaçınmasını ifade eden “bireysel tercih ve algı” dan oluşmaktadır. Alışılmış kalıplar nedeniyle yöneticilik görevini kendilerine uygun görmeyen kadınlar, bu konumda “cinsel kişiliklerini” kaybedeceklerini, “erkek gibi kadın” olarak anılacaklarını düşünmektedirler (Taşkın ve Çetin, 2012, 20). Zira kız çocuklarının büyürken edindikleri cinsel kimlik ve roller kadınların kendilerini emir veren yönetici konumunda görmelerine büyük bir engeldir. Ayrıca kadınların doğası gereği sahip oldukları annelik içgüdüleri de, kariyerini ihmal etme sonucunu doğurmaktadır.

Diğer yandan, kadınların kariyer hedeflerine ulaşmada isteksiz olduklarına dair bir görüş de mevcuttur. Bu görüşe göre; kadınlar istekli olsalar bile, karşılaştıkları engeller karşısında kolaylıkla vazgeçebilmektedirler. Çünkü hem o konunun getireceği çatışmalar, polemikler ve hırsı göze alamamakta, hem de aile yaşamının zarar görebileceği endişesine kapılabilmektedirler. Çoklu rol üstlenme (Karaca, 2007: 56) olarak da adlandırılan bu durum, iş yaşamına giren kadınların hem özel hayatı, hem de çalışma hayatıyla ilgili rolleri ayrı ayrı yürütmek durumunda kalması ve bununla baş edebilmek için yoğun çaba harcamasıdır.

Er ve Adıgüzel (2015) tarafından yapılan çalışmada; kadınların iş hayatında erkeklerden geride kalmasının diğer bir kişisel sebebinin, kadınların erkeklere nazaran daha fazla ekip çalışmalarında yer almaları ve bireysel olarak ön plana çıkmamaları belirtilmekte ve bu konuda bazı ülkelerdeki araştırmalara da vurgu yapılmaktadır. Örneğin; Avrupa Birliği ülkelerinde faaliyet gösteren ve kar amacı gütmeyen kuruluşların yöneticilik pozisyonlarının büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Benzer şekilde; kadın akademisyenlerin bağımsız çalışma yapmaktan ziyade grup çalışmasında buldukları ve en az erkekler kadar bilgi üretseler de, çalışma sonuçlarının toplantılarda genellikle erkekler tarafından sunulmasının çalışmaların erkeklere atfedilmesine neden olmaktadır (Claus vd., 2013: 338).

Kadın yöneticilerin ilerlemesinde, içinde yer aldığı örgütten kaynaklanan bir takım faktörler de söz konusudur. Bunlardan en önemlisi; örgüt kültürüdür. Erkek odaklı örgüt kültürleri kadınlara kariyer yolunda önemli bir engel teşkil etmektedir. Kadınların örgüt içinde yükselmelerinin, örgüt kültüründeki insan odaklı, performans değerlendirmesine dayanan ve cinsiyet eşitliğini esas alan uygulamalarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Ergeneli ve Akçamete, 2004: 89). Örneğin; birçok örgütte erkeklerin kendi aralarında kurdukları “old boy network” adı verilen informal iş ilişkileri (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 14) vardır. Kadınların bu networklara girmede zorlandıkları, bu sebeple kariyerlerinde önemli bir yeri olan, bilgi, destek, tavsiye, güç ve imtiyazlardan yoksun kaldıkları birçok çalışmada gösterilmiştir. Kadın çalışanların üst yönetimlere gelememe nedenlerinden olan örgütsel unsurlar Taşkın ve Çetin (2012, 21- 22) tarafından; örgütsel kültür, örgüt politikaları, örgüt iklimi, mentor eksikliği, fırsat eşitliğinin olmayışı, kadınların iletişim ağlarının dışında kalması, erkek yöneticiler tarafından konulan engeller ve kadınlara yine kadın yöneticiler tarafından konulan “kraliçe arı sendromu” olarak sayılmaktadır.

Yöneticilikte kadınlar açısından, toplumsal faktörlerden kaynaklanan engellerin başında toplumun, cinsiyet itibarıyla onlardan farklı roller üstlenmelerini beklemesi gelmektedir (Eyüboğlu, 1999: 33). Ünay (2010)’a göre; Türkiye’deki mevcut organizasyonların ataerkil yapıları, bu tip kurumlarda

kadınların sahip oldukları işletmelere yönelik faaliyetlerin olmayışı ve kurumsal yapı dışında sosyal sorumluluk sahibi kadınların bir araya gelebilecekleri platformların eksikliği kadınların ortak hareket edebilmelerinin ve işletmelerini büyütebilmelerinin önündeki en büyük engeller arasında yer almaktadır.

Ayrıca, kadınlara ilişkin olarak toplumun geleneksel bakış açısından kaynaklanmakta olan eğitimde erkeklere verilen öncelik ve kadınların çoğu zaman eğitimde geride kalması / bırakılması bir toplumsal faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Diğer yandan, kadınların iş yaşamında karşılaştığı engellerden birisi olarak belirtilmesi gereken sorunlardan biri de; mobbingdir. Mobbing, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, sindirme gibi davranışları ifade etmektedir (Tınaz, 2006: 14).

2.3. Engellerin Çözümlemesine İlişkin Öneriler

Mızrahi ve Aracı (2010, 155) tarafından yapılan bir araştırma sonucuna göre; kadın yöneticiler kariyerlerinde karşılaştıkları engellerle baş etmek için öncelikle kararlı, tutarlı ve hırslı olmak zorundadır. Ayrıca kadın girişimciliğini özendirerek ve destekleyecek politikalarda kadın girişimcilerin örgütlenme yeterliliklerine yer verilmesi, kadınlar arasında dayanışma ve birlikte hareket etme yeteneğinin geliştirilmesi ve bu konuda oluşturulan sosyal ağların desteklenmesi önemlidir. Aksu vd. tarafından yapılan bir çalışma da bunu destekler niteliktedir. Araştırma kapsamında, anketleri cevaplandıran erkek müdürlerin yarısı, kadınların yönetimde yükselmelerinin önündeki cam tavanı aşmada sosyal ilişkilerinin oldukça etkili olduğunu düşünmektedir (2013: 157). Aynı şekilde, Soysal ve Baynal (2016, 260) kadınların bireysel faktörlerle ilgili iletişim, ön yargılar, kişisel tercih algıları gibi konularda engellerle karşılaşsa da aşabilme potansiyeline sahip olduğunu belirtmektedir.

Konuya ilişkin başka bir çalışmada Taşkın ve Çetin (2012) kadın yöneticilere uygulanan cinsiyet eşitsizliğini kırmaya yönelik; bireysel ve örgütsel stratejiler uygulanabileceğini belirtmektedir. Buna göre; bireysel stratejiler; üniversite ve mesleki eğitim edinme stratejisi, mentorden yardım alma stratejisi, sosyal ilişki gerçekleştirme stratejisi, yüksek performans gösterme stratejisi, rol çatışmasını çözme stratejisi olarak sayılabilir. Ayrımcılığı önleyebilmek için uygulanabilecek örgütsel stratejiler ise; erkek egemen örgüt kültürünü değiştirmek, esnek çalışma ile aile dostu işyeri uygulamaları gerçekleştirmek, kariyer geliştirme programları düzenlemek, sosyal haklardan yararlandırmak ve kadınların yükselme fırsatlarını artırmada pozitif ayrımcılık stratejileridir (Taşkın, Çetin, 2012: 23-25).

Hayatın tüm alanında olduğu gibi, iş hayatında da adalet kavramı insanlığın tarihi kadar eski bir kavramdır. Tarih boyunca adaletin tesis edildiği her toplum diğerlerine nazaran daha hızlı gelişmiş ve uzun zaman ayakta kalabilmiştir. Toplumlarda olduğu gibi örgütlerde de bu durum geçerlidir. Çalışanlarına adaletli davranan örgütler hem rekabet avantajı kazanmakta hem de daha uzun ömürlü olmaktadır. Yazıcıoğlu ve Topaloğlu (2009) çalışanların adaletli bir ortamda çalıştıklarına dair inancın örgütsel önemine değinmektedir. Altıntaş (2006: 23) örgütsel adalet kavramının kökeninin Adams'ın eşitlik teorisinde olduğunu dile getirmektedir. Yazara göre, eşitlik kuramına göre çalışanlar örgütten kendilerinin elde ettikleri ile başkalarının elde ettiklerini kıyaslar ve bu durum onların örgütsel adalet algılarını ortaya çıkarır (Özyer ve Azizoğlu, 2014: 96-97). Bu kıyaslama sonucu ortaya çıkan olumlu veya olumsuz algı, onun motivasyonunun da yönünü belirlemiş olur. Bu kapsamda kadınların aynı sorumluluğa sahip oldukları erkeklerle, aynı yetkilere de sahip olmayı beklediklerini unutmamak gerekir.

Bununla birlikte, cinsiyet ayrımcılığının önüne geçebilmek açısından, kadın çalışanların da ev yaşamıyla iş yaşamını birbirine karıştırmamaya özen göstermeleri, kariyer yolunda ilerlerken kendi kararlarını kendilerinin verebilmeleri, hedefe yoğunlaşabilmeleri; yeteneklerini zorlayarak vazgeçmeden devam etmeleri, kariyer engellerini aşarak karar verici konuma ulaşan kadının yöneticilerin ise; kendileriyle çalışan kadınları özellikle sahiplenmeleri, desteklemeleri, yönlendirmeleri ve hangi cinsten olursa olsun, motivasyonu yüksek ve yetenekli kişilerin önünü açmaları beklenmektedir.

Bu çerçevede, eğitim odaklı sorunların halledilmesi, kadınların ülkenin ilerlemesine katkısını artıracak yasal tedbirler ve örgütlenmelerin hızlandırılması önemlidir. Eğitim seviyesi yükselen kadının bilgiye kolay ulaşımı ile aile içindeki konumlarından başlamak üzere iş hayatındaki pozisyonuna varıncaya kadar birçok olumlu toplumsal yansımaları olacaktır. Ayrıca, kamusal politikalar kapsamında oluşturulacak yasal düzenleme ve tedbirler ve konuya ilişkin sorunların çözümüne ilişkin mekanizmaların işletilmesiyle beraber ortaya çıkacak uygulamalar, iş hayatında kadın-erkek eşitsizliğine dayalı kadın ayrımcılığının da önüne geçmede önemli bir etken olacaktır.

3. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu ve Türkiye

Cinsiyet ayrımcılığı konusunda, ülkeleri karşılaştırarak değerlendirme konusunda Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) tarafından her yıl düzenli olarak yayımlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu önemli bir referans kaynağı olarak kabul edilmektedir. Dünya çapında kadın-erkek dengelerini ortaya koyan bu raporda yer alan ülkeler; ekonomik göstergeler, eğitim, sağlık ve siyasi katılım olmak üzere dört ana başlık al-

ında toplanmaktadır. Raporda, kadınların işgücü olarak ekonomiye katkıları, çalışma hayatındaki yeri, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlerden faydalanma düzeyleri, siyasi katılım oranları ve parlamentodaki kadın siyasetçi sayıları gibi önemli konular ölçüt alınarak değerlendirilmektedir.

Ülkemiz çalışma hayatının, özellikle bugün gelinen noktasında cinsiyet ayrımcılığının boyutlarını görmek açısından izleyen satırlarda; Dünya Ekonomik Forumu'nun 2016 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'nda (Global Gender Gap Report - GGGR) ülkemize ait veriler incelenmiştir. Ayrıca ülkemiz, aradaki farkı görmek açısından, dünya genelinde kadın-erkek eşitliğinde en iyi durumda olan ülke ile karşılaştırılarak değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Bu rapora göre, kadın-erkek eşitliği açısından Türkiye 144 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Türkiye açısından hiç de iç açıcı olmayan bu sıralamaya göre; cinsiyet eşitliğinde en iyi ülke olarak İzlanda yer alırken; listenin son sırasında ise, Yemen bulunmaktadır (GGGR, 2016). Türkiye, bir önceki yıl raporunda da 145 ülke arasında yine 130. sırada yer almıştır. Aynı şekilde İzlanda bu konudaki liderliğini 2015 yılında da göstermiştir (GGGR, 2015).

Rapora göre Türkiye, kadınların işgücüne katılım oranında, genel sıralamada olduğu gibi 130. sıradadır. Buna göre; 100 kadından sadece 33'ü iş hayatında yer almaktadır. Ayrıca, cinsiyet ayrımcılığında önemli bir kriter olan kadın-erkek ücret eşitliğinde; ülkemizin 144 ülke arasında 98. sırada yer aldığı görülmektedir. Oysa bu rapora göre cinsiyet eşitliğinde en iyi durumda olan İzlanda kadınların işgücüne katılım oranında dünya genelinde 10. sıradadır. Buna göre ülkede her 100 kadından 83'ü çalışmaktadır. Ülke ücret eşitliğinde de aynı düzeylerde olup, dünya genelinde 11. sırada yer almaktadır.

Türkiye cinsiyet ayrımcılığı açısından, bu çalışmanın da esasını oluşturan; üst düzey kadın yönetici sayısında, 144 ülke içinde 110. sıradadır. Bu çalışmada taranan çok sayıda kaynak ve araştırma sonuçlarından elde edilen bilgileri teyit eden bu sonuca göre, ülkemizde çalışan 100 kadından sadece 13'ü üst düzey yönetici konumundadır. Rapora göre; teknik konularda çalışan kadın sayısında da ülkemiz çok iyi durumda değildir ve dünya sıralamasında 102. sıradadır. Buna göre, ülkemizde her 100 kadından 38' i profesyonel ve teknik işlerde çalışmaktadır. Dünya genelinde birinci sırada olan İzlanda'nın bu sektörde çalışan kadın sayısı % 57 ile erkek çalışanların önündedir.

Yine İzlanda'nın liste başı olduğu okur-yazar oranında Türkiye dünya genelinde ancak 101. sırada yer bulmaktadır. Buna göre 100 kadından 93' ü okur-yazardır. Ancak yüksek öğretimde ülkemiz dünya genelinde 105. sıradadır. Ülkemizde eğitim-öğretimde, özellikle yüksek öğretimde kadınların önünün açılması, bu konuda sıkıntılı olan bölgelerde kadınlarının okuyabilmeleri konusunda teşvik edici eğitim politikalarının uygulanması gerekmektedir.

Diğer yandan, tarihte siyasi hakların verilmesi konusunda, çoğu ülkeden daha şanslı olan ülkemiz kadınlarının, 2016 yılı itibariyle siyasete katılımı 144 ülke arasında 113. sıradadır. Buna göre, ülkemiz parlamentodaki kadın sayısı oranına göre 100. sırada yer alıp, meclisteki kadın milletvekili oranı sadece % 15 iken, erkekler % 85'lik bir orana sahiptir. 2015 yılında 98. sırada olduğumuz bu durum 2016 'da iki puanlık olumsuz bir gelişme göstermiştir. Nitekim Türkiye'de son genel seçimden sonra meclisteki kadın milletvekili sayısı 98 den 81'e gerilemiştir. Dünya genelinde kadınların siyasete katılımı konusunda da yine ilk sırada olan İzlanda'ya bakıldığında ülkemiz açısından uçurumun büyüklüğü daha net görülmektedir. Parlamentodaki kadın sayısında 12. sırada olan ülkede meclisteki kadın milletvekili oranı % 41 gibi yüksek bir orandır. Ayrıca kabinedeki kadın bakan sayısı da oransal olarak çok iyi bir durumda olup, % 44'tür. Oysa, ülkemiz kabinede kadın sayısı açısından 144 ülke içinde sonlara yakın bir yerde; 137. sıradadır. Bakanlardan % 4'ü kadın, % 96'sı ise erkektir. Bu oran, kabinede hali hazırda sadece (bir) kadın bakana tekabül etmektedir

2016 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu üzerinden değerlendirildiğinde görülmektedir ki; dünya genelinde kadın-erkek eşitliği konusunda Türkiye çok parlak bir durumda değildir. Ülkemizde kadın – erkek arasında yaşanan bu büyük eşitsizliğin ortadan kaldırılması için kadın çalışan ve kadın yönetici sayısının artırılması gerekmekte ve bu konuda, örgütlerin istihdam politikaları ilk planda yer almaktadır. Örgütlerde personel politikaları belirlenirken; kişinin rütbesine göre işleyen kariyer sistemi ile doldurulacak kadronun gerektirdiği niteliklere göre işleyen kadro sistemi (Altunok, 2016, 242) anlayışının doğru bir biçimde kullanılması önemlidir. Buna göre, iş için gerekli nitelik ve rütbeye sahip kadınların sadece kadın olmalarından dolayı, istihdamda ve yöneticiliğe yükseltmede engeller yaşamamaları için gerekli örgütsel düzenleme ve tedbirler alınmalıdır.

Bununla birlikte merkezi ve yerel yönetimler, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri eliyle kadınların işgücüne katılımını kolaylaştırıcı çalışmalar yapılmalı; yasal düzenleme ve önlemler alınmalıdır. Zira, bu çalışmalar, küresel ekonomide ülkemizin ekonomik gücüne güç katacağı gibi, dünya genelinde daha prestijli durumda olmasını da sağlayacaktır. Nitekim Özülke (2015) tarafından da belirtildiği gibi; bir ülkenin medeniyet seviyesinin o ülkedeki eşitlikle paralel bir seyir izlediği düşünüldüğünde, her alanda olduğu gibi iş hayatında da kadın-erkek eşitliği büyük öneme sahiptir.

Sonuç

Yaşamın her alanında farklılıkların eşitsizliğe dönüşmesi cinsiyet farklılığında da görülmektedir. Bir cinsiyet diğerinden üstün görülmede ve toplumsal

dinamikler bu ayrıma göre şekillenmektedir. Maalesef çoğu zaman bu eşitsizlik sorgulanmamakta ve her iki cinsiyet tarafından olduğu gibi kabul edilmektedir. Pozitif ayrımcılık vb. bir takım önlemler alınmaya çalışılmakta ama önyargılar kırılmamaktadır.

Kadın nüfusu dünyanın nerdeyse yarısını oluşturmasına rağmen, çalışma hayatında, kadınların üst yönetim kademelerinde erkeklerle aynı düzeyde yer alamamalarının sebebi çoğu zaman toplumların kadının üstlenmesi gereken rollere dair kalıplarıdır. Aynı zamanda toplumda, iş hayatının genellikle erkek ağırlıklı olarak belirlenmiş olması, kadının iş dünyasında ikinci plana atılmasına ve üst yönetim kademelerinde yer alamamasına neden olmaktadır. Ayrıca, kadından beklenen geleneksel rol gereği kadının ailesi ve kariyeri arasında kalması da iş hayatında ilerlemesini zorlaştırmaktadır. Ülkemizde yasalarla ve taraf olunan uluslararası sözleşmelerle, kadınlara çalışma hayatının tüm alanlarında fırsat eşitliği sunan hükümlere rağmen, kadınlar iş hayatında açıkça ifade edilmeyen görünmez engellere maruz kalmaktadırlar.

Beşeri sermayenin çok önemli olduğu günümüz koşullarında ülkemiz açısından, gerek kamu gerekse özel sektörde kadın çalışanların yeteneklerinden yararlanmak için kadınların üst yönetim kademelerine ulaşabilmesini sağlayacak düzenlemelerle pozitif ayrımcılık yapılması ve kadınların aile ve işi arasında denge kurabileceği bir iş ortamı yaratılması gerekmektedir.

Sonuç olarak; ülkemizin daha fazla demokratikleşmesi ve sürdürülebilir bir kalkınma gerçekleştirebilmesi için; iş hayatında bireysel, örgütsel ve toplumsal anlamda oluşturulacak yasal, ekonomik ve sosyal düzenlemelerle kadın-erkek eşitliğine dayalı bir iş ortamı sağlanması şarttır. Her şeyden önce, insan haklarına saygılı bir işgücü oluşturulması için yönetimde kadınların da erkekler kadar söz sahibi olması son derece önemlidir.

KAYNAKÇA

- ALTUNOK, Hatice (2016), “Personel Politikası”, Kamu Politikaları Ansiklopedisi, (Ed. Hatice Altunok, Fatma Gül Gedikkaya), Nobel Yayınevi, Ankara, s. 240–243.
- AKSU, Ali; Fatma ÇELİK; Bahar ŞENOL, “Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejileri’ne İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2013, 25, s. 133 – 160.
- ALTINTAŞ, Füsün Çınar (2006), Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz, İşletme Fakültesi Dergisi, 7, 2, s. 19-40.
- AYDIN, Duygu; Mehmet Safa ÇAM (2016) “Bilgi Toplumu Dönüşümünde Türkiye’de Kadın Olmak”, Sosyal Bilimler Dergisi, ICEBSS Özel Sayısı, Kasım / 2016 s. 224-247.

- AYDIN TÜKELTÜRK, Şule; Nilüfer ŞAHİN PERÇİN (2008) “Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler”, Yönetim Bilimleri Dergisi, 6, 2, s.113 – 128.
- AYYILDIZ ÜNNÜ Nazlı Ayşe; Miray BAYBARS; Jülide KESKEN (2014) “Türkiye’de Kadınların Üniversiteler Bağlamında Yetki ve Karar Verme Mekanizmalarına Katılımı”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 42, s. 121-133.
- BİLİCAN GÖKKAYA, Veda (2011), “Kadına Yönelik Ekonomik Şiddet: Sivas İli (Cumhuriyet Üniversitesi) Örneği”, ZFWT, 3, 3, s.129-145.
- CLAUS, Ann Vanessa; Jamie, CALLAHAN; Judy R. SANDLİN,. (2013) “Culture and Leadership: Women in Nonprofit and Forprofit Leadership Positions Within the European Union”, Human Resource Development International.
- ÇETİN, Münevver; Elif ATAN, (2012), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan”a İlişkin Algılarının İncelenmesi, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 35, s.123-136.
- DURMAZ, Şerife (2016), “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2, 3, s. 37-60.
- ER, Olcay; Orhan ADIGÜZEL (2015), “Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Anılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik” Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2, s.163 – 175.
- ERGENELİ, Azize; Ceren AKÇAMETE (2004), “Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükselmelerine Yönelik Tutumları”, Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi 22, 2.
- EYÜBOĞLU, Dilek (1999), Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler, Ankara Milli Produktivite Merkezi Yayınları, Yayın No: 637.
- GGGR (2015), Global Gender Gap Report, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>, (15.02.2017).
- GGGR (2016), Global Gender Gap Report, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>, (15.02.2017).
- GÖKDAĞ, Rüçhan (2013), “Toplumsal Cinsiyet”, Ünlü, Sezen (Ed.), Sosyal Psikoloji-II, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- GÜLDÜ, Özgür ve Müge ERSOY KART (2009), “Toplumsal Cinsiyet Rollerini ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64, 3, s. 97-116.
- HOŞGÖR, Haydar; Derya GÜNDÜZ HOŞGÖR; Kalbiye MEMİŞ (2016), “Sosyo-demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13, 35, s. 345-362.
- İPEK, Cemalettin, YARAR, Seher,(2010), “Sınıf Öğretmeni ve Sınıf Öğretmeni

- Adaylarının okul Yöneticiliğinde Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Tutum ve Görüşleri”, E-international Journal of Educational Research, 1, 1, s.58-76.
- KARACA, Ayşe (2007), Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- KARCIOĞLU, Fatih ve Yeliz LEBLEBİCİ (2014) “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28, 4, s. 1-20.
- KORKMAZ, Hatun (2014), “Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu” Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2, 5, s. 1-14.
- MIZRAHI, Rozi; Hakan ARACI (2010), “Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2, 1, s.149-156.
- ÖRÜCÜ, Edip, Recep, KILIÇ; Taşkın, KILIÇ (2007), “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF, 14, 2, s. 117 – 135.
- ÖZÜLKE, Füsün (2015),”Cam Tavan Sendromu, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raporu ve Türkiye, <http://fusunozulke.com/cam-tavan-sendromu-toplumsal-cinsiyet-esitligi-raporu-ve-turkiye/>, (19.02.2017)
- ÖZYER, Kubilay, Öznur AZİZOĞLU (2014), “İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan örgütsel Adalet Arasındaki İlişki” Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10, 1, s. 95-106.
- SCHNEER, J.; REITMAN, F. (2002), “Managerial Life Without a Wife: Family Structure and Managerial Career Success” Journal of Business Ethics, 37,1, s. 25-38.
- SOYSAL, Abdullah, Tuğba BAYNAL (2016), “Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma” KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 13, 2, s. 225- 264.
- ŞİYVE, Ozan Çağım (2004), “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan”Tügiad Elegans Magazin,66.
- TAHTALIOĞLU Hava (2016), “Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri”, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9, 2, s.89 – 105.
- TAŞKIN, Ercan; Ayfer ÇETİN (2012), “Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 33, s. 19 -34.
- TINAZ, Pınar (2006)“İş Yerinde Psikolojik Taciz”,Çalışma ve Toplum Dergisi, 11/4, s.13-28.
- TLAISS, H ve KAUSER, S. (2010) “Perceived organizational Barriers to Women’s Career Advancement in Lebanon”, Gender in Management: An International Journal, 25, 6, s. 462 – 496.

- TOKADER (2014), Genç Kadınlar ve İstihdam Araştırma Raporu, İstanbul.
- TUNÇ, Ahmet; Yurdanur Ural USLAN; Ali Fuat, GÖKÇE (2015), “Türk Kamu Yönetiminde Personel ve Yönetici Olarak “Kadının Varlığı”: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Örneği”. KADAUM 1.Uluslararası Çukurova Kadın Çalışmaları Kongresi, 9-11 Nisan - 2015 Adana.
- TUSİAD-KAGİDER (2008), Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri, İstanbul.
- ÜNAY, Fatma (2010) “Kadın Girişimcilik ve Sosyal Sorumluluk,” Anlayış Dergisi, 83.
- YAZICIOĞLU, İrfan; Işıl Gökçe TOPALOĞLU, (2009), “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” İşletme Araştırmaları Dergisi 1/1,s.3-16
- YILDIZ, Sebahattin (2014), “Türkiye’de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6, 1, s. 72 – 90.
- YILDIZ, Sebahattin; Fidan ALHAS; Önder SAKAL; Harun YILDIZ (2016), “Cam Uçurum: Kadın Yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 71, 4, s. 1119 – 1146.
- ZEYBEK, Ece (2010), Kariyer Engelleri ve Cam Tavan: Ankara’da Faaliyet Gösteren 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- WEİLER, S ve BERNASEK, A. (2001), “Dodging the Glass Celiling? Networks and The new Wave of Women Entrepreneurs”, The Social Science Journal, 38, 1, s. 85 – 103.
- WİNN, J. (2005), “Women Entrepreneurs: Can we remove the Barriers?”, International Entrepreneurship and Management Journal, 1, 3, s. 381-397.
- WIRTH, Linda (2001), Breaking Through The Glass Ceiling, Women in Management. Geneva, International Labour Office, Geneva.

Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme

(Women's Rights in the Turkish Constitutions and a Review About Their Implementations)

*Gülçin Eroksal Ülger**

Özet

İnsan hakları kavram olarak herkesin ayırım olmaksızın eşit bir şekilde yararlandığı hak ve hürriyetleri ifade etmektedir. İnsan hakları tartışmaları ile aynı dönemde dillendirilmeye başlayan kadın hakları, çok zorlu süreçler sonucunda elde edilmeye başlanmış ve devletler bu konuda düzenleme yapma ihtiyacını hissetmişlerdir.

Kadının insan hakları eşitlikle beraber anılmaktadır. Bu nedenle kadın hakları toplumsal cinsiyet eşitliği algısı ile değerlendirilmektedir. Kadın haklarına ilişkin olarak uygulamaya konulan politikalar, Anayasalardan, yasalardan ve devletlerin taraf oldukları uluslararası antlaşmalardan kaynaklanmaktadır. Tabii ki uygulanan politikaların başarılı olup olmadığı veyahut politikaların başarısına etki eden faktörler başka bir çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu çalışmada üzerinde durmak istediğimiz temel nokta Anayasalarda eşitlik, eğitim, çalışma ve katılım konuları bakımından gelişim sürecini incelemek ve bunlara ilişkin hayli fazla olan yasal uygulamalardan tarafımızca önemli olarak görülen bazı örnekler vermektir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Hakları, İnsan Hakları, Anayasa Hukuku, Türk Anayasaları

* Öğr. Gör., Bozok Üniversitesi Yerköy Adalet Meslek Yüksekokulu,
gulcineroksal@hotmail.com

1. Giriş

İnsan hakları, insanın insan olmasından kaynaklanan, vazgeçilmez ve devredilemez haklardır.¹ Bu anlamda kadınların ve erkeklerin, ırk, cinsiyet, etnik köken gibi ayrımlara tabi olmaksızın sadece birey olmaları sebebiyle bu haklardan eşit şekilde yararlanmaları esastır.² Aynı zamanda insan haklarının tanınması ve korunması anayasal sistemin temel düşüncelerinden birisidir.

İnsan haklarının gelişim süreci genellikle Magna Carta ile başlatılmakla birlikte asıl anlamını 1789 tarihli Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirgesi ile bulmuştur.³ Günümüzde ise insan hakları, çeşitli uluslararası sözleşmelerle tüm ülkelerin ortak kaygısı haline dönüşmüştür.

İnsan hakları ile ilgili tartışmalar ile kadınların insan haklarıyla ilgili tartışmalar aynı dönemde ortaya çıkmaya başlamış, özellikle de 19. yüzyılda yükselişe geçmiştir. Bu dönem açısından baktığımızda, kadınların vatandaş olarak sayılmaları, çalışma hayatında yer almak istemeleri, eğitim hakkı, siyasal haklar, gibi bir takım kazanımlarını zorlu süreçlerle elde etmişlerdir demek pek de yanlış olmaz.⁴

18. yüzyılda başlayan ve 19 yüzyılda hız kazanan kadın hareketleri, anayasal gelişmelerle birleşince, kadının ev işleri ile meşgul olması, çocuk bakması gibi geleneksel anlayışa dayanan görüşlerin yıkılmasına sebep olmuştur.⁵ Kadın hakları konusunda önemli bir konumu olan Sanayi Devrimi ile kadınlar fabrikalarda çalışmaya başlamış ve bir takım haklar elde etmişlerdir.⁶ Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan ücretli kadın iş gücü kavramı, I. ve II. Dünya Savaşları sırasında daha da önem kazanmıştır. Erkek iş gücünün Savaşlar sebebiyle silahaltına alınması ile kadınlar iş yaşamında daha fazla yer edinmiştir. Savaşlar sonrasında geleneksel rollerine döneceği düşünülen kadınlar, bu

¹ Şafak Kaypak ve Mehmet Kahraman, “ Türkiye’de Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansıması”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C:XIII No: 33, 2016, s.300.

² İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, <http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyanamesi.pdf>, Erişim Tarihi: 08.02.2017 ; Nevzat Sönmez, Anayasa Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2013, s.192.

³ Fatmagül Bertkay, “ Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye”, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları, No 7, 2004, s.1, http://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay_std_7.pdf, Erişim Tarihi: 08.02.2017.

⁴ Detaylı Bilgi İçin Bkz. Patricia Grimshaw, Katie Holmes, Marilyn Lake, Women’s Rights and Human Rights, Palgrave, 2001.

⁵ Belkıs Konan“ Türk Kadınının Siyasi Hakları Kazanma Süreci” Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: LX, No:1 , 2011 s. 159.

⁶ Konan, agk, s.159-160.

düşüncenin aksine iş yaşamında yer almaya devam etmişlerdir.⁷

Günümüzde dünya nüfusunun yarısına yakını kadınlar oluşturmaktadır. Ancak bu veriye rağmen toplumsal ve ekonomik düzen içerisinde tam anlamıyla yer alamamaktadırlar. Bu durumun ataerkil yapının mevcudiyeti, kadın ve erkek arasındaki fiziksel farklılıklar gibi pek çok sebebi vardır. Ancak yasal düzenlemelerdeki eksiklikler en temel sebebi ortaya koymaktadır.⁸ Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Dünya Ekonomik Forumu (WEF) gibi uluslararası kuruluşların kadın hakları yönünde ulaşmaya çalıştığı hedefler ve bu hedeflere yönelik olarak ortaya koydukları uluslararası sözleşmeler ve raporlar, devletlerin yasal düzenlemelerine kaynak teşkil etmektedir. Bu çalışmaların temelde vurgu yaptığı nokta ise ayrımcılığın hem fırsat hem de cinsiyet eşitliğine doğru evrilmesidir ve eşitliğin sağlanabilmesi açısından incelenen alanlar genellikle aynı noktalarda toplanmaktadır. Bunlar;

- a. Ekonomik Katılım ve Fırsatlar
- b. Eğitime Erişim
- c. Sağlık ve Yaşam Süresi
- d. Siyasal Güçlenme

Bahsedilen raporlardan örnek vermek gerekirse; her yıl Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan Küresel Cinsiyet Ayrımı Raporunun (Global Gender Gap Report) 2016 yılı verilerine göre Türkiye, 144 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Aynı rapora göre Türkiye; ekonomik katılım ve fırsatlarda 129, eğitime erişimde 109, sağlık ve yaşam süresinde 1, siyasal güçlenmede ise 113. sırada yer almaktadır.⁹ Bir diğer örnek olarak OECD'yi gösterebiliriz. OECD'nin yayınlamış olduğu verilere göre, Türkiye Cinsiyete Dayalı Gelir Eşitsizliğinde (Gender Wage Gap) %20.07'lik pay ile OECD ülkeleri ortalamasından daha yüksek bir eşitsizliğe sahip olarak görünmektedir.¹⁰

Türkiye'de özellikle son dönemlerde yapılan araştırmaları, uygulanmaya başlanan politikaları ve kurulan teşkilatları dikkate aldığımızda, konunun aslında yasal ve anayasal boyutunda fazlaca eksikliklerin olmadığı ancak

⁷ Nazmiye Demir, "İş Hayatında Kadın", Anahtar Dergisi, Sayı 310, 2014, <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/is-hayatinda-kadin/1854>, Erişim Tarihi: 01.02.2017.

⁸ Faruk Kocacık ve Veda B. Gökkaya, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, C:VI, No:1, 2005, s.195.

⁹ World Economic Forum, "Global Gender Gap Report 2016", s. 346-347, http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf Erişim Tarihi: 02.01.2017.

¹⁰ OECD, "Gender Wage Gap" <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>, Erişim Tarihi 10.01.2017.

konuya hem toplumsal ve kültürel yaklaşımın hem de tarihsel sürecin çok büyük bir etkisi olduğu; ayrıca konunun toplumda karşılık bulamamasından kaynaklanan sıkıntıların olduğu görülecektir. Bu nedenlerle kadın ve kadın hakları konusu çok boyutlu bir hal almakta ve bu da araştırma alanını genişletmektedir.

Çok boyutluluğun yaratacağı karmaşıklığı önlemek için, kadın ve kadın hakları konusunda yukarıda belirtilen uluslararası sözleşmeler ve raporlarda yer alan; eşitlik, eğitim, çalışma hayatı ve siyasal katılım alanlarının anayasal gelişimini tarihsel süreçte ele almaya ve tarafımızca önemli görülen bazı uygulamalarla değerlendirmeye çalışacağız.

2. Osmanlı'da Kadın ve Kadın Hakları

Eski Türk Devletlerinde, kadın erkeğin yanında yer almakta ve saygı görmek- te ve hatta yönetimde Hakan'ın ortağı olarak kabul edilmektedir. Bu dönemde kadının ev işleriyle uğraşmasının yanı sıra tarım ve hayvancılıkla da uğraş- yor olması, ticaret yapması ve hatta savaşlarda yer alması da ayrı bir öneme sahiptir.¹¹

İslamiyet'in kabulünden sonraki dönemde kadının yönetimdeki ve diğer alanlardaki pozisyonunun giderek azaldığı görülmektedir. Tanzimat Döne- mine kadar bu düşüşün hızlı bir şekilde devam ettiği ve kadının toplumsal ve sosyal hayattan soyutlandığı görülmektedir. Örneğin, I. Ahmet döneminde kadınların tatlıcı dükkânlarına girmelerinin daha sonra da babaları ile bile olsa erkeklerle sandala binmelerinin veya III. Osman döneminde kadınların haftada 4 günden çok sokağa çıkmalarının yasaklanması gibi uygulamalar kadının eşitlik gibi haklarının olmadığını göstermektedir.¹²

Osmanlı Döneminde kadınla ve kadın hakları ile ilgili ilk tartışmalar ve düzenlemeler Tanzimat ve sonrasındaki Meşrutiyet Dönemlerinde yoğunlaş- maya başlamış olup bu dönemler aynı zamanda Osmanlı- Türk Anayasal gelişmelerinin de başladığı tarihlere denk düşmektedir.¹³

Osmanlı-Türk Anayasal gelişmeleri 1809 tarihli Sened-i İttifak ile başla- tılmaktadır.¹⁴ Bu Belge, padişahın kendisini sınırladığı ilk anayasal belge ola- rak anılmakta olup, içeriğine baktığımızda kadın haklarına yönelik herhangi

¹¹ Müşerref Avcı, "Osmanlı Devletinde Kadın Hakları ve Kadın Hakları İçin Mücadele Eden Öncü Kadınlar", A.Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, Sayı 55, 2016, s. 229; Ali Kuyaksıl, "Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Gelişimi" Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C:VI No: 11, 2009, s.328.

¹² Fevzi Demir, "Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri" TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C:XXI, No:4, 2008, s.9.

¹³ Avcı, a.g.k.,s.226.

¹⁴ Kemal Gözler, Türk Anayasa Hukuku Dersleri, 12. Basım, Ekin Yayınevi, 2011, s. 9.

bir düzenlemenin yer almadığı görülmektedir.¹⁵ Fakat padişahın kendisini sınırılması insan hakları açısından ilk adım olma özelliğini taşımaktadır.

Osmanlı-Türk Anayasal gelişmelerinde ikinci anayasal belge 1839 tarihli Gülhane Hatt-ı Hümayunu yani diğer adıyla Tanzimat Fermanı'dır. Ferman yani padişah buyruğu olan bu Anayasal Belge, padişahın kendisini ve iktidarını kendi koymuş olduğu kurallarla bağlaması anlamına gelmektedir. Günümüzde temel hak ve özgürlükler olarak adlandırılan pek çok alan ilk defa bu Anayasal Belge ile tanınmıştır. Osmanlı tebaasının refahının ve devlete bağlılığının sağlanması ve devamı için can, ırz ve namus ile mal güvenliklerinin din ve cinsiyet ayrımı olmaksızın tüm tebaaya verilmesi¹⁶ ile eşitlik ilkesine yapılan vurgu dikkat çekicidir. Padişahın kendi ağzından herkes için eşit bir uygulamanın yapılacağını duyurulması aslında ileriki dönemlerde kadın haklarının ele alınışı ve uygulanması bakımından önemli olacaktır. Ancak bu Ferman dönemi açısından bakıldığında sağlanan eşitlik, sadece Müslüman ahalî ile diğer dinlerden olan tebaa arasındaki eşitliği sağlamaya yönelik kalmış, kadınların toplumsal ve sosyal alanlarda var olmaları açısından şer'i hukuk kuralları uygulanmaya devam edilmiştir. Bu nedenle tam bir eşitlikten bahis mümkün olmamıştır.¹⁷

Gülhane Hatt-ı Hümayunu'na dayanılarak ilan edildiği söylenen 1856 tarihli Islahat Fermanı'nda ilk defa eşitlikten bahsedildiğini görmekteyiz. "... *Mezhep ve lisan veyahut cinsiyet cihetleriyle sünufi tebaai saltanatı seniyyemden bir sınıfın aher sınıfından aşağı tutulmasını mutazammın olan kaffei ta'birat ve elfaz ve temyizat muharrehatı divaniyyeden ilelebet mahvü izale kılınması...*"¹⁸ denilerek cinsiyete dayalı ayrımın da ortadan kaldırıldığını en azından teorik de olsa görebilmekteyiz. Hatta din ve mezhep ayrım olmaksızın devlet memuriyetine giriş hakkı da yine bu ferman kapsamında sayılan önemli haklardan birisidir.¹⁹ Tabii ki bu maddeyi, kadınların da memur olabileceklerine yönelik olarak yorumlamak biraz zordur. Gülhane Hatt-ı Hümayunu'nda olduğu gibi şer'i hukuk kuralları kadını iş yaşamından soyutlamaya devam etmektedir. Yine de padişahın buyruğu olarak ortaya çıkan bu Anayasal Belge de padişahın ağzından söylenen garantili sözler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İlk Anayasa olarak kabul edilen Kanun-i Esasi'ye giden yolda Gülhane

¹⁵ Gözler, a.g.k, s. 10-11.

¹⁶ TBMM; Tanzimat Dönemi, s.11, https://www.tbmm.gov.tr/kultursanat/yayinlar/yayin001/001_00_005.pdf, Erişim Tarihi: 21.12.2016.

¹⁷ Zehra Odyakmaz, "Anayasalarımızda Kadın Hakları" <http://www.atam.gov.tr/dergi/sayi-14/Anayasalarımızda-kadin-haklari>, Erişim Tarihi: 10.02.2017.

¹⁸ TBMM, a.g.k. s. 16.

¹⁹ TBMM, a.g.k, s. 16.

Hatt-ı Hümayunu ile başlayan ve Islahat Fermanı ile garanti olarak verilen bu haklara ilişkin bir takım uygulamalara dikkat çekmek gerekmektedir. Eğitime çoğunlukla dâhil edilmeyen kadınların 1843 yılında ilk defa tıbbiyelerde ebelik eğitimi almaya başlamaları, 1847 yılında kız ve erkek çocuklarına eşit miras hakkının tanınması, 1856'da köleliğin ve cariyeliğin kaldırılması, 1869 yılında kızların eğitiminin zorunlu hale getirilmesi, 1870 yılında kız öğretmen okulunun açılması, 1871'de kadınların evlenme yaşına ve zorla evlendirilemeyeceklerine ilişkin kararnamenin ilanı gibi gelişmeler günümüz anlamındaki kadın haklarını sağlamaya yöneliktir.²⁰

2.1. Kanun-i Esasi

İlk Anayasa olarak 1876 yılında kabul edilen Kanun-i Esasi, anayasal anlamdaki eşitliğe vurgu yapmakla beraber, kadın hakları bakımından Osmanlı dönemindeki en önemli belge olarak anılabilir. Eşitlik vurgusu ilk olarak vatandaşlık hakkı ile ilgili maddede karşımıza çıkmaktadır. Kanun-i Esasi'nin 8. Maddesine göre “*Devleti Osmaniye tabiyetinde bulunan efradın cümlesine herhangi din ve mezhepten olur ise olsun bila istisna Osmanlı tabir olunur ve Osmanlı sıfatı kanunen muayyen olan ahvale göre istihsal ve izaie edilir*”²¹. Bu manadaki vatandaşlık anlayışında, din, dil, ırk, cinsiyet gibi ayrımlar yapılmamaktadır. Vatandaşlık hakkından sonra bu ayrımı ortadan kaldıran bir diğer madde eşitlik ilkesi ile ilgili olup 17. maddede yer almıştır. Buna göre, bütün Osmanlılar tüm hak ve ödevler bakımından kanun önünde eşit sayılmaktadır.²²

Kanun-i Esasi'nin kadın hakları bakımından bir diğer önemli maddesi, devlet memurluğuna girişle ilgili olan maddesidir. İlgili madde aslında Islahat Fermanı'nda da mevcut olmakla birlikte Anayasa'da da tekrarlanması ve hatta tüm Osmanlılar için bunun kabul edilmiş olması önemli bir kazanımdır. Bu maddenin kadınlar açısından ilk uygulamasını her ne kadar 1913 yılına kadar göremeyecek olsak da kadınların ücretli işçi olarak 1897 yılında çalışma hayatına dâhil olduklarını söylemek mümkündür.²³

Kadınların eğitime katılmaları daha önce de belirttiğimiz üzere Kanun-i

²⁰ Türkiye'de Kadın Haklarının Tarihsel Gelişimi, <http://www.antalyakadinmuzesi.org/dosyalar/dosyalar/T%C3%BCrkiye'de%20Kadin%20Haklarinin%20Tarihsel%20Geli%C5%9Fimi.pdf>, Erişim Tarihi: 28.12.2016.

²¹ Şeref Gözübüyük ve Suna Kili, Türk Anayasa Metinleri 1839- 1980, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No 496, Ankara, 1982, s. 28-29.

²² Şeref Gözübüyük, Açıklamalı Türk Anayasaları, 7. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011, s. 13.

²³ Türkiye'de Kadın Haklarının Tarihsel Gelişimi, <http://www.antalyakadinmuzesi.org/dosyalar/dosyalar/T%C3%BCrkiye'de%20Kadin%20Haklarinin%20Tarihsel%20Geli%C5%9Fimi.pdf>, Erişim Tarihi: 28.12.2016.

Esasi'nin ilanının öncesine dayanmaktadır. Fakat Kanun-i Esasi ile ilköğretimin hem kadınlar hem de erkekler için zorunlu hale getirilmesi toplumsal ve sosyal eşitlik açısından da önemli bir adım haline gelmektedir.

Kanun-i Esasi ile ilk defa siyasal hakların tanındığını görmekteyiz. Bu haklar, erkekler için de bir ilk niteliğini taşımaktadır. Çünkü I. Meşrutiyet Dönemi'ne kadar erkeklerin de seçme ve seçilme hakkı yoktur. Kanun-i Esasi'nin 65.maddesine göre “*Heyeti Mebusanın miktarı âzası tebaai osmaniye-den her ellibin nüfus zükûrda bir nefer olmak itibariyle tertip olunur.*” Yani her 50 bin erkek nüfus için bir vekil tayini söz konusudur. Başka bir deyişle kadınlar nüfustan sayılmamaktadır. Ancak ilginç olan bir taraf vardır ki; Kanun-i Esasi'nin devamındaki maddelerde kimlerin vekil olamayacağı açıkça belirtilmiş olup bunlar arasında kadınlar yer almamaktadır.²⁴ Yani bu durumda kadınların vekil olabilmelerinin önünde her hangi anayasal bir engel bulunmamaktadır. Fakat kadınların nüfustan sayılmamış olmaları vekil olabilmelerini engelleyen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ve daha sonrasında yürürlüğe giren 1924 Anayasası'na kadar olan süreçte kadın hakları ile ilgili bir takım gelişmelerden de bahsetmek yerinde olacaktır. Bir kere, 1913 yılı itibarıyla artık kadınlar devlet memuru olabilmişlerdir.²⁵ Bunun en önemli sebebi ilgili tarihlere yaşanan savaşlardır. Savaşa giden erkek nüfusla birlikte çalışma hayatındaki erkek nüfusta azalma meydana gelmiş ve kadınlar erkeklerin yerini almaya başlamışlardır. Daha sonra, 1914 yılında tüccarlık ve esnafığa yapmaya başlamış, 1921 yılında da karma öğretim ilk defa uygulanmıştır.²⁶

3. Cumhuriyet Döneminde Kadın ve Kadın Hakları

1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ile birlikte başlayan Cumhuriyet Dönemi, kadın ve kadın hakları açısından önemli gelişmeleri içerisinde barındırmaktadır. Cumhuriyetin ilanından önce, 1921 Anayasası, yeni devletin temel teşkilatlanmasına yönelik maddeler içermesi nedeniyle, insan haklarına ve buna bağlı olarak kadın haklarına değinmemiştir. Ancak 1924 Anayasası ile başlayan süreç ile günümüz anlamında ki kadın haklarını ve buna bağlı yasal düzenlemeleri şekillendirmeye başlamıştır. Bu bölümde 1924, 1961 ve 1982 Anayasaları bakımından bir değerlendirme yapmayı ve dönemsel gelişmeler-

²⁴ Zehra Odyakmaz, “Anayasalarımızda Kadın Hakları” <http://www.atam.gov.tr/dergi/sayi-14/Anayasalarimizda-kadin-haklari>, Erişim Tarihi: 10.02.2017.

²⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. Onur Ender Aslan, “Cumhuriyet ve kadın memurlar”, *Amme İdaresi Dergisi*, C:IIIIX ,no:4, 2006, s.117-149.

²⁶ Türkiye’de Kadın Haklarının Tarihsel Gelişimi, <http://www.antalyakadinmuzesi.org/dosyalar/dosyalar/T%C3%BCrkiye'de%20Kadin%20Haklarinin%20Tarihsel%20Geli%C5%9Fimi.pdf>, Erişim Tarihi: 28.12.2016.

le kadının, eşitlik, eğitim, çalışma hayatı ve siyasal katılım alanlarında yaşadığı değişimi ele almaya çalışacağız.

3.1. 1924 Anayasası (1924 Tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanunu)²⁷

1924 Anayasası Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin ilk Anayasası olması bakımından önem arz etmektedir. Genel anlamda Anayasa'da kabul edilen haklar ve hürriyetler, Kanun-i Esasi'ye benzemektedir. Dönem itibarı ile baktığımızda, hali hazırda "Medeni Kanun'un" kabul edilmemiş olması, kadının Anayasa'da olarak tanınan bir takım haklardan yararlanamamasına sebep olmuş; kadın erkek eşitliği bakımından şer'i hukuk kurallarının hali hazırda uygulanıyor olması, kadının toplumsal ve sosyal ve hatta siyasal hayatta yer bulamaması anlamına gelmiştir. Hâlbuki Atatürk'ün kurmak istediği devletin sosyal ve siyasal yapısında kadınların önemli bir yeri bulunmaktadır ve toplumun da buna hazır olması önemli bir adımı oluşturmaktadır.

1924 yılında yürürlüğe giren bu Anayasa 1960 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Anayasa ile tanınmış olan haklar açısından kadın veya erkek ayrımı yapılmaksızın her Türk için tanınmıştır. Eşitlik, eğitime katılma, siyasal katılma, çalışma hayatı bakımından hem anayasal olarak kadınları da ilgilendiren haklara hem de ilgili dönemde bu konuyla alakalı bazı düzenlemelere incelemekte fayda vardır.

31.1. Eşitlik

1924 Anayasasınının 69. maddesi ile ayırım yapılmaksızın her Türk kanunlar önünde eşit sayılmıştır. Yukarıda da belirttiğimiz üzere henüz bu madde ile ilgili olarak yasal düzenlemeler hayata tam anlamıyla geçirilemediği için, eşitlik sadece anayasada yer alan bir madde olmaktadır. Medeni anlamda kadın ve erkek eşitliğinin sağlanabilmesi ve eşitlik ilkesinin gerçek anlamını bulabilmesi için 1926 yılını beklemek gerekecektir. 1926 yılında Medeni Kanun'un kabulü ile birlikte, kadınlara ileri düzeyde medeni haklar tanındığı görülmektedir. Çok eşliliğin yasaklanmış, boşanmanın ancak yargı kararı ile olması kabul edilmiş, tanıklık açısından kadınla erkek eşitlenmiş ve eşit miras hakkı tanınmıştır. Bu gibi kurallar, Medeni Kanun sayesinde kadının statüsünü artırmıştır. Tabii ki tam anlamıyla eşitlik algısının oluşması diğer hakların da tam anlamıyla kazanılmasıyla söz konusu olmuştur.

3.1.2. Eğitim

Eğitime katılmayla ilgili olarak, aslında 1924 Anayasası'nın kabulünden önce adım atıldığını görmekteyiz. 3 Mart 1924'de Tevhid-i Tedrisat Kanunu

²⁷ Gözübüyük, a.g.k., s. 47-75.

ilan edilmiş olup tüm eğitim öğretim tek bir çatı altında toplanmıştır. Bunun karşılığını da 1924 Anayasasının 87. Maddesinde görmekteyiz. Bu maddeye göre “*Kadın, erkek bütün Türkler ilköğretimden geçmek ödevindedirler. İlköğretim Devlet okullarında parasızdır*”. Kanun-i Esasi’nin ilanından bu yana kız ve erkek çocuklarının zorunlu olarak eğitim görmesi kuralı 1924 Anayasası’nda da tekrarlanmıştır. Artık ülkede hem sadece kızlara eğitim veren okullar hem de karma eğitim veren okullar bulunmaktadır.

3.1.3. Siyasal Katılım

1924 Anayasasının en önemli kazanımı belki de kadınların siyasal yaşam içerisinde yer alabilmeleridir. 1924 Anayasası yürürlüğe girdiğinde, kadınların seçme ve seçilme haklarına sahip olmadıklarını görmekteyiz. 1924 Anayasası ile kurulan sistemde, meclis seçilmiş milletvekillerinden oluşacaktır. Ayrıca, milletvekili seçilebilmek için 18 yaşını doldurmuş olmak ve erkek olmak gerekmektedir. Hatta 1923 yılında kadınların siyasal hayatta yer almaları hususu, Milletvekili Seçim Kanunu’nun görüşmeleri esnasında cereyan etmiş ve milletvekilleri bu hususta kadınların siyasal haklarının olmaması gerekliliği üzerine tartışmışlardır. Dönemin gazeteleri de kadınların milletvekili seçilmeleri halinde kadınsal hususları tartışacaklarını alaycı bir biçimde gündemlerine taşımışlardır.²⁸ Fakat kadınların artık Medeni Kanun ile pek çok konuda erkeklerle eşit sayılması, devlet memuriyeti gibi alanlarda sayıca artmaya başlaması ve Atatürk’ün kadınlara vermiş olduğu değer birleşince siyasal yaşamdan kadınları uzak tutmak daha zor hale gelmiştir. İlk olarak 1930 yılında yürürlüğe giren Belediye Kanunu ile kadınlara belediye seçimlerine katılma hakkı, daha sonra 1933 yılında Köy Kanunu’nda yapılan değişikliklerle köy de seçme ve seçilme hakkı; en son olarak da Milletvekili Seçim Kanunu’nda yapılan değişiklikle tüm seçimler açısından seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır²⁹. İlgili değişiklikler Anayasaya da yansımış ve 1934’te yapılan değişiklikle 22 yaşını dolduran her kadın ve erkeğin milletvekili olarak seçilebileceği Anayasa’nın 10. Maddesinde düzenlenmiştir. İlgili madde, 1935 yılında yapılan seçimlerde ilk defa uygulanmış ve kadınlar hem seçme hem de seçilme hakları açısından tam eşitliğe kavuşmuşlardır.

Daha henüz dünyada kadın hakları tam anlamıyla gündemde değilken ve günümüzdeki önemli olduğu kabul edilen insan haklarına ilişkin önemli sözleşmeler yokken kadınlara seçme ve seçilme hakkının verilmiş olması Türkiye açısından önemli bir gelişme olmuştur. Bu tarihe kadar sadece ABD ve İngiltere’de 1918 yılında, kadınlara 30 erkeklere 21 yaşında tanınan seçmen

²⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz, Konan, a.g.k, s. 165-167.

²⁹ Avcı, a.g.k., s. 228.

olma hakkı, Fransa’da 1944, İtalya’da ve Japonya’da 1945, Çin’de 1949, İsviçre’de 1971 yıllarında tanınmıştır.³⁰

3.1.4. Çalışma Hayatı

Siyasal hakların kadınlara da verilmesinin en önemli yansıması, kadınların memuriyete girişlerinde herhangi bir engelin kalmamış olmasıdır. Her ne kadar memuriyet ile ilgili gelişmeler 1913 yılında başlamış olsa da 1924 Anayasası’na göre siyasi haklara sahip olanlar ancak memur olarak görev yapabilmektedirler. 1934 yılına kadar yaklaşık 10 yıllık süre içerisinde kadınların memur olarak işe girişleri Anayasal anlamda engellenmiştir diyebiliriz. Halbuki 1926 tarihli ve 788 sayılı Memurin Kanunu’na göre memur olabilmenin şartları arasında erkek ya da kadın ayrımı yapılmaksızın Türk olmak ifadesi yer almakta ve 6. maddesinde, “*Kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir. Ne gibi memuriyet ve hizmetlerde istihdam edilecekleri her vekaletin memurlarına ait kanunlarında tesbit olunur*” denilmektedir. Ancak hukuken anayasaların kanunlardan üstün olduğu unutulmamalıdır. Aslında burada anlaşılması gereken nokta, toplumun hazırlık süreci işletilirken kanunlardan yararlanmanın esas tutulmasıdır. Başka bir ifadeyle; kadınların sosyal ve toplumsal yaşamda yer almaları başta kanunlarla sağlanmaya çalışılmış, daha sonrasında anayasal madde haline dönmüştür.

3.1.5. Diğer Düzenlemeler

1924 Anayasası’nın kabulünden ve eşitlik ilkesi gerçek anlamını bulduktan sonraki süreçte kadınların toplumsal, sosyal ve ekonomik alanda yer almalarına ilişkin yasal düzenlemeler artarak devam etmiştir. 1932 yılında Milletler Cemiyeti’ne (bugünkü adıyla Birleşmiş Milletler) üye olunması ve dolayısıyla ILO’ya da üye olunması vesilesiyle çalışma hayatının düzenlenmesi gerekliliği söz konusu olmuştur. Kadının çalışma hakları bakımından ilk yasal gelişme, 1936 yılında İş Kanunu’nun kabul edilmesi ve işçi olan kadının iş yaşamının da bu kanun kapsamında ele alınması olmuştur. Daha sonrasında 1937 yılında kadınların yeraltında ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması 45 sayılı ILO sözleşmesi ile yasaklanmıştır. Sosyal ve ekonomik hakları ilk kez 1961 Anayasası ile görececek olsak da 1961 Anayasası’na kadar olan süreçte kadınların sosyal ve ekonomik haklarının kısmen de olsa düzenlendiğini görmekteyiz. Bunlara örnek olarak doğum yardımının geliştirilmesini ve yaşlılık sigortası düzenlemelerinde eşitlik ilkesinin sağlanmasını verebiliriz.³¹

³⁰ Demir, a.g.k, s.13.

³¹ Doğum yardımı ile ilgili olarak bkz , 27/6/1945 Tarih ve 4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Ve Analık Sigortaları Kanunu, Resmi Gazete, 07/07/1945, Sayı,6051;

Bu dönem açısından bir diğer önemli gelişme de BM Genel Kurulu'nun 1948'de İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini ilan etmesi ve Türkiye'nin bu sözleşmeyi 1949 yılında imzalamış olmasıdır. Beyanname hakkında radyo ve gazetelerde açıklamaların yapılması, okullarda ve eğitim kurumlarında okutulması karara bağlanmıştır.³² Beyanname'nin en önemli açılımı, cinsiyete de vurgu yaparak, Beyanname'de yer alan bütün haklardan insanların yararlanmasını öngörmesidir.

Bu dönem içerisinde uluslararası alanda da kadın ve kadın hakları artık tartışılmaya, eşitsizliğin giderilmesi için çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Özellikle BM, kadın konusuna önemle değinerek 1946 yılında kendi içerisinde kadınların politik, ekonomik ve sosyal haklarını iyileştirmek amacı ile BM Kadının Statüsü Komisyonu'nu kurmuş, çalışma hayatında eşitlik kapsamında 1951 yılında ILO tarafından "Benzer İşlerde Çalışan Kadın ve Erkeğe Eşit Ücret Ödenmesi Sözleşmesi" kabul edilmiş ve kadının siyasal hakları üzerine 1952 yılında da "Kadının Siyasal Hakları Sözleşmesi" BM Genel Kurulu'nda kabul edilmiştir.³³

3.2. 1961 Anayasası³⁴

1960 yılında gerçekleştirilen askeri darbe sonucunda hayat bulan 1961 Anayasası insan hakları bakımından ilk defa ayrıntılı düzenlemeler yapmış; bunun yanı sıra devletin temel nitelikleri arasında "insan haklarına dayanan devlet" ifadesi ilk defa bir Türk Anayasası'nda yer almış; sosyal ve ekonomik haklar da ilk defa ayrı bir kısımda ifade edilmiştir. Genel olarak, temel hak ve hürriyetlerin vazgeçilmezliği üzerinde durulmuş, bu hak ve hürriyetlerin devlet tarafından koruma altına alınması anayasal bir zorunluluk haline gelmiştir.

3.2.1. Eşitlik

Eşitlik ilkesi yine temel ilkelerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. 1924 Anayasası'ndaki ifade olan "Türkler Kanun önünde eşittir" ifadesinden farklı olarak, 1961 Anayasası'nda kanun önünde eşitlik açısından cinsiyet ayrımının da yapılamayacağı 12. maddede açık bir şekilde belirtilmiştir.

Yaşlılık sigortası ile ilgili olarak bkz. 02/06/1949 Tarih ve 5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, Resmi Gazete, 08/06/1949, Sayı 7227.

³² İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi <http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarienvenselbeyannamesi.pdf>, Erişim Tarihi: 08.02.2017.

³³ Kadınların Hak Mücadelesinin 100 Yıllık Tarihi, www.cnnturk.com/2010/dunya/03/07/kadinlarin.hak.mucadelesinin.100.yillik.tarihi/566598.0/index.html, Erişim Tarihi: 25.12.2016.

³⁴ Gözübüyük, a.g.k, s.79-174.

3.2.2. Eğitim

Eğitim ve öğretimin devlet gözetim ve denetimi altında serbestçe yapılabileceği yine hak ve ödevler arasında yer almakla birlikte, kız ve erkek tüm vatandaşlar için ilköğretimin zorunlu olduğu ve eğitim öğretim ihtiyaçlarının devletin en başta gelen ödevlerinden olduğu Anayasa'nın 50. maddesinde belirtilmiştir. Eğitim, Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana en önemli meseleler arasında yer almıştır. 1935 yılında kadınların sadece %9,8'i, erkeklerin %29,4'ü okuryazar iken; 1960 yılında bu oran kadınlarda %24,8, erkeklerde % 53,6'ya yükselmiştir³⁵. Okullaşma oranları da 1960 ile 1980'li yıllara kadar artarak devam etmiştir. Bu artış aşağıdaki tabloda görüldüğü gibidir.

*Tablo 1: Okullaşma Oranları*³⁶

Yıllar	İlkokul	Ortaokul	Lise	Yükseköğretim
1960-1961	70.0	20.5	18.0	3.3
1965-1966	77.6	23.7	23.2	4.9
1970-1971	83.5	35.2	35.4	6.8

3.2.3. Siyasal Katılım

Siyasal haklar bakımından 1924 Anayasası'nın 1934 yılındaki değişiklikleri ile kadınlara verilmiş bulunan seçme ve seçilme hakkı aynen korunmuş ve 1971 yılında ilk kadın bakan parlamento dışından atanmıştır³⁷. Fakat parlamentoda yer alan kadın oranı düşüş eğiliminde olmuştur. Bu eğilimi aşağıdaki tabloda görüldüğü gibidir.

³⁵ Mustafa Erkal, "1938-1980 Dönemi Türkiye'de Sosyal Yapı ve Dinamikleri", <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/viewFile/5000194851/5000175024>, s. 169, Erişim Tarihi: 12.02.2017.

³⁶ Erkal, agk., s.169.

³⁷ Kadınların Hak Mücadelesinin 100 Yıllık Tarihi, www.cnnturk.com/2010/dunya/03/07/kadinlarin.hak.mucadelesinin.100.yillik.tarihi/566598.0/index.html, Erişim Tarihi: 25.12.2016.

Tablo 2: TBMM’de Dönemler İtibarıyla Kadın Milletvekilleri Oranı³⁸

Dönemi	Yıllar	Toplam Mv. Sayısı	Kadın Mv. Sayısı	Oranı
11. Dönem	1957-1960	587	8	%1,3
12. Dönem	1961-1965	450	3	%0,7
13. Dönem	1965-1969	450	8	%1,8
14. Dönem	1969-1973	450	5	%1,1
15. Dönem	1973-1977	450	6	%1,3
16. Dönem	1977-1980	450	4	%0,9

3.2.4. Çalışma Hayatı

Anayasa’nın 40. maddesi çalışma ve sözleşme hürriyetini düzenlemektedir. Buna göre “herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir”. Bu hürriyete bağlı olarak, çalışmayı herkesin hakkı ve ödevi olarak kabul eden 1961 Anayasası’nın “Çalışma Şartları” başlığını taşıyan 43. maddesiyle “kimsenin yaşına, gücüne ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılmayacağını” da hüküm altına alınmıştır. Devlet memurluğuna giriş açısından da “hizmetin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilmeyeceği” Anayasa’nın 58. maddesinde belirtilmiştir.

Yıllar itibarıyla baktığımızda Türkiye’de 1950’lerin ortalarından itibaren kadınların iş yaşamında yer alma oranları düşüşe geçmiştir. Bunun en önemli nedeni Türk ekonomisinin 1950’lerin sonuna kadar tarımsal üretimle anılmasıdır. Özellikle 1950 yılında %81,5 olan kadın işgücü oranı, 1955 yılında %72’ye, 1965 yılında da %56,2’ye gerilemiştir ve bu gerileme 2000’li yıllara kadar devam etmiştir³⁹.

3.2.5. Diğer Gelişmeler

Ulusal düzeyde bu gelişmeler yaşanırken uluslararası arenada da kadın erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik bir takım çalışmalar ortaya çıkmıştır. BM, 1967 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Deklarasyonu’nu kabul etmiş ve 1975 yılını “Uluslararası Kadın Yılı” olarak açıklamıştır. Bunun üzerine BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi, Mexico

³⁸ TBMM, Türk Parlamento Tarihinde Kadın Parlamenterler: 1935-2009, Ankara, 2009, s. 448-450; TASAV, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Temel Sorunlar Ve Politika Önerileri” Rapor No. 14, 2014, s. 12, http://www.turkakademisi.org.tr/usr_img/yayinlar/raporlar/bf_rapor_no_14_eylul2014_cinsiyet_esitligi_sezen_civelek_son.pdf, Erişim Tarihi: 07.02.2017.

³⁹ İlyas Karabıyık, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C: XXXII, No: 1, 2012, s. 235.

City’de Dünya Kadın Konferansı’nın yapılması kararını almıştır. 1975 de ilan edilen kadın yılı Uluslararası Kadın On Yılına dönüşmüş ve bu süre içerisinde kadın konularına ağırlık verilmiştir. 1979 yılında ise Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkındaki Sözleşme (CEDAW), BM Genel Kurulunca kabul edilmiş ve üye ülkelerin imzasına açılmıştır.

3.3. 1982 Anayasası⁴⁰

Günümüzde hala yürürlükte olan 1982 Anayasası, 1980 yılında gerçekleşen askeri darbe sonucunda ortaya çıkmış ve günümüze kadar yaklaşık 17 kez değişikliğe uğramıştır. İnsan hakları bakımından devletin temel nitelikleri arasında “ insan haklarına saygılı devlet” ilkesi benimsenmiş ve temel hak ve hürriyetler ayrıntılı bir şekilde tanımlanmıştır.

3.3.1. Eşitlik

Eşitlik ilkesi 1982 Anayasası’nın ilk halinde 1961 Anayasası’ndaki aynı ifadeleri taşıırken, 2004 ve 2010 yıllarında yapılan değişikliklerle kadınlara yönelik olarak da gelişme sağlamıştır. Mevcut halinde yer aldığı şekliyle “*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. (M:10)*”. Eşitlik ilkesinin uygulaması bu dönemde oldukça genişlemiş ve kadın hakları ve cinsiyet eşitliği açısından pek çok uygulama hayata geçirilmiştir. Bu uygulamaları ileriki kısımlarda ele alacağız.

3.3.2. Eğitim

Eğitim ve Öğrenim hakkı kapsamında yine kız ve erkek ayrımı yapılmaksızın tüm vatandaşlar için zorunluluk esaslı ve devlet okullarının parasız olması 42. madde ile kabul edilmiştir. Okullaşma oranı 1997-1998 döneminde %84,74 iken bu oran 2013-2014 döneminde % 99,57 ile en yüksek seviyesine ulaşmış fakat günümüzde 2015-2016 dönemine kadar göreceli bir düşüş yaşamaya başlamış ve %94,87⁴¹ olmuştur. Okullaşma oranı bu kadar yüksekken okuma yazma bilmeyenlerin oranları 2014 verilerine göre toplam nüfus içerisinde %5,6 olarak gerçekleşirken bu oran erkeklerde %1,8, kadınlarda %9,2 olarak gerçekleşmiştir⁴².

⁴⁰ 8/10/1982 Tarih ve 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Resmi Gazete, 20/10/1982, Sayı 17844.

⁴¹ TÜİK, “Eğitim İstatistikleri” www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1606, Erişim Tarihi: 08.02.2017

⁴² TÜİK, “ İstatistiklerle Kadın, 2015” TÜİK Haber Bülteni, Sayı 21519, Mart 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519>, Erişim Tarihi: 04.02.2017.

3.3.3. Siyasal Katılım

1982 Anayasası'nda seçme ve seçilme hakları bakımından herhangi bir ayırım yoktur. Meclise giren kadın milletvekili oranı 2000'li yıllardan itibaren artmaya başlamış ve son seçim itibariyle oran %14,9 olarak gerçekleşmiştir. Dünyadaki sıralama açısından baktığımızdaysa, Parlamentolararası Birliğin (Interparliamentary Union, IPU) en son yapılan seçimlerin sonuçlarına göre oluşturmuş olduğu istatistiklerde meclislerde yer alan kadın oranları açısından Türkiye %14,9'luk oranla 193 ülke arasında 132. sırada yer almaktadır.⁴³

3.3.4. Çalışma Hayatı

Çalışma hakları bakımından 1982 Anayasası'nın 50. maddesi, 1961 Anayasası'ndaki düzenlemelere ek olarak "*küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*" ifadesiyle kadın haklarına önemli bir vurgu yapmış ve kadınların, devlet tarafından özel olarak korunacağını belirtmiştir. Devlet memurluğuna giriş için de yine görevin gerektirdiği nitelikler dışında ayırım yapılamayacağı madde 70'de yer almıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun Ocak 2017'de açıklamış olduğu istatistiki verilere göre, Türkiye nüfusu şu anda 79 milyon 814 bin 871 kişi olup bu nüfusun %49,8'ini kadınlar oluşturmaktadır.⁴⁴ Ekim 2016 tarihinde yayımlanan işgücü istatistiklerine göre de işgücüne katılma oranı toplam %52,4 olmakla birlikte; erkeklerin iş gücüne katılma oranı %72,1, kadınların iş gücüne katılma oranı ise %33,1 olarak gerçekleşmiştir.⁴⁵ Devlet Personel Başkanlığı'nın 31.12.2016 tarihinde yayımlanmış olduğu "İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları" başlıklı istatistiki verilerine göre ise memurların %40,45'ini, tüm kamu personelinin de %37,27'sini kadınlar oluşturmaktadır⁴⁶. Bu veriler ışığında, nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadın nüfusun çalışma hayatında yeteri kadar yer almadığı ortaya çıkmaktadır.

⁴³ IPU, "Woman in National Parliaments" <http://www.ipu.org/wmn-e/clas.if.htm>, Erişim Tarihi: 07.02.2017.

⁴⁴ TÜİK, "Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2016", Türkiye İstatistik Kurumu Nüfus Ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü Haber Bülteni, Sayı: 24638, Ocak 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24638> Erişim Tarihi: 01.02.2017.

⁴⁵ TÜİK, "İş Gücü İstatistikleri, Ekim 2016", Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı: 24623, Ocak 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24623> Erişim Tarihi: 01.02.2017.

⁴⁶ Devlet Personel Başkanlığı, "İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı", <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, Erişim Tarihi: 01.02.2017.

3.3.5. Diğer Düzenlemeler

1982 Anayasası'nın ilanından günümüze gelen süreçte yaşanan ulusal ve uluslararası gelişmeler kadına bakış açısının olumlu yönde değiştirilmesini ve kadının sosyal, ekonomik, siyasal ve toplumsal alanlarda yeterince yer bulmasını ve herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılmamasını hedeflemektedir. Bu gelişmelerden bazılarını ele almak gerekirse;

1985 yılında CEDAW'ın Türkiye tarafından imzalanması ve yürürlüğe girmesi uluslararası düzenlemeleri iç hukukla bütünleştirmede önem arz etmiştir. Sözleşme ile kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik somut adımların atılması gerekli kılınmakta ve kadının insan haklarının geliştirilmesi konusunda, ülkedeki devlet uygulamalarını CEDAW Komitesine düzenli olarak raporlama ve sunma yükümlülüğü getirilmektedir.⁴⁷ 1982 Anayasası uluslararası anlaşmaların üstünlüğü prensibini kabul etmiştir. Anayasa, 90. maddedeki "*Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.*" ifadesiyle CEDAW dahil hak ve hürriyetleri ilgilendiren tüm uluslararası sözleşmeleri kanunlardan üstün kabul etmektedir.

3.3.5.1. Akademik Çalışmalar

1980'li yılların sonuna doğru Akademik anlamda da kadın hakları tartışılmaya başlanmıştır. Üniversitelerde kadın sorunları ve araştırma merkezlerinin açılması ve ilk kez İstanbul Üniversitesi bünyesinde kadın çalışmaları alanında yüksek lisans programının başlatılması⁴⁸, konunun bilimsel alanda da yankı bulduğunun kanıtıdır. Günümüzde kadın sorunları ve araştırma merkezleri sayısı 41'e, yüksek lisans programları da 7'ye yükselmiştir⁴⁹. Ayrıca Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), yayınlamış olduğu Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi ile kadının toplumsal, ekonomik ve siyasi yerinin ne olması ve bu konuda toplumsal bilincin nasıl oluşturulması gerektiğini, üniversitelere bir görev olarak yüklemiştir. Buna göre üniversiteler ya müfredatlarına toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bir ders koyacaklar ya da bu konuyla ilgili dönemsel olarak bilgilendirme toplantıları düzenleyeceklerdir.⁵⁰ Bu Belge'nin yayımlanmasından bu yana ne kadar öl-

⁴⁷ Kaypak ve Kahraman, a.g.k, s.312.

⁴⁸ Kadın Hareketi Derneği, "Türkiye'de Kadınlar ve Eğitimde Yapılanlar", <http://www.kadinhareketidernegi.org.tr/icerik.php?sayfa=20>, Erişim Tarihi: 20.02.2017.

⁴⁹ Kadın Çalışmaları Lisansüstü Programları ve Uyg-Ar Merkezleri <http://www.kaum.itu.edu.tr/tr/baglantilaruyelikler/kadin-calismalari-lisansustu-programlari-ve-uygulama-arastirma-merkezleri/>, Erişim Tarihi: 18.01.2017.

⁵⁰ Yüksek Öğretim Kurulu, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi", <http://www.>

çüde istenilenlerin gerçekleştirildiği ve bunların niteliği mutlaka araştırılmalı ve takibi gerçekleştirilmelidir.

3.3.5.2. Teşkilatlanma ve Yasal Gelişmeler

1990'lı yıllar, kadın haklarının ve toplumsal cinsiyetin teşkilatlı bir şekilde gerçekleştirilmeye başlandığı yıllar olmuştur. İlk teşkilatlanma örneği olarak, Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığı 1990 yılında 442 sayılı KHK ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak kurulmuştur. Günümüzde bu Başkanlığın adı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde yer alan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'ne dönüşmüştür.

90'lı yıllar ayrıca kadına karşı şiddet ile ilgili koruyucu önlemlerin de alınmaya başlandığı yıllardır. BM'nin 1993 yılında kabul etmiş olduğu Kadınlara Karşı Şiddetin Önlenmesi Bildirgesi hukuki bağlayıcılığa sahip olmadığı halde, kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi açısından yapılacak olan düzenlemelere ön ayak olmuştur. Bu bildirgenin yansımaları 1998 yılında yürürlüğe giren 4320 sayılı Ailenin Korunmasına Dair Kanun ile olmuştur. Diğer yansımaları da 2003 yılında İş Kanunu kapsamında yapılan düzenlemelerde karşımıza çıkmıştır. İş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı, cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği, işyerinde işçinin, işveren, diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde işçinin haklı nedenle işi derhal fesih hakkına sahip olduğuna ilişkin hükümler özellikle çalışma hayatındaki kadını koruyucu niteliktedir. Bu konuda ikinci önemli uluslararası sözleşme ise, 2011 yılında İstanbul'da imzalanıp onaylanan ve 2014 tarihinde Türkiye'de ve 11 Avrupa ülkesinde yürürlüğe giren Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi yani bilinen diğer adıyla İstanbul Sözleşmesi'dir. Bu sözleşme ile kadına yönelik şiddet ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini bitirmek hedeflenmiştir⁵¹. Bunun sonucu olarak da 2012 yılında 4320 Sayılı Kanun'un eksik ve aksayan yönlerini ortadan kaldıran ve konuyu daha geniş kapsamlı olarak ele alan Ailenin Korunmasına ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun yürürlüğe girmiştir ve aynı dönemde hem sözleşmeyi hem de kanunu destekleyici Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Eylem Planı, 2012-2015 yıllarını kapsayacak şekilde yayımlanmıştır.

yok.gov.tr/documents/10279/22712333/YOK_Tutum_belgesi.pdf/ Erişim Tarihi: 17.10.2016.

⁵¹ Kaypak ve Kahraman, a.g.k, s.312.

2008 yılında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nce Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı yayımlanmış ve eşitliğin sağlanabilmesi için önemli stratejiler⁵² belirlemiştir. Bu stratejilerden bir tanesi TBMM'de Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulmasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun parlamento ayağı olan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun 24 Mart 2009 tarihinde⁵³ kurulması, ulusal eylem planının ciddi bir şekilde uygulanmak istendiğinin göstergesi olmuştur. Bir diğer strateji olarak belirlenen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu'nun oluşturulması için alt yapı çalışmalarının gerçekleştirilmesi öngörülmüştür. Türkiye İnsan Hakları Kurumu'nun 21 Haziran 2012 tarihinde kurulması da bu alt yapı çalışmalarına yönelik ilk adım olmuştur. Kurum, insan haklarının korunmasına, geliştirilmesine ve ihlallerin önlenmesine yönelik çalışmalar yapmak; işkence ve kötü muamele ile mücadele etmek; şikâyet ve başvuruları incelemek ve bunların sonuçlarını takip etmek; sorunların çözüme kavuşturulması doğrultusunda girişimlerde bulunmak; bu amaçla eğitim faaliyetlerini yürütmek; insan hakları alanındaki gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek amacıyla araştırma ve incelemeler yapmakla görevli ve yetkili kılınmıştır.⁵⁴ Kurumun adı ve yapısı 20 Nisan 2016'da yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu⁵⁵ ile değişikliğe uğramıştır ve yeni Kurum'un amacı, insan onurunu temel alarak insan hakları ve ayrımcılık ihlallerini önlemek, eşitlik ilkesini sağlamak ve ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek olarak belirtilmiştir.

Sonuç

İlk Türk Devletlerinden günümüze kadar kadının konumu, hakları değişiklik göstermiştir. Cumhuriyetin ilanının ardından başlayan modernleşme süreci ve dışa açılma politikalarının oluşması, kadın ve kadın hakları yönünden Türkiye'yi özel bir iyileşmeyi zorunlu kılmıştır.

1982 Anayasasının ilanından bu yana kadın hakları önemli bir yol kat etmiştir. İlgili Anayasa değişiklikleri, imzalanan uluslararası sözleşmeler, ilgili

⁵² Ayrıntılı bilgi için bkz. Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı (2008-2013) s.13, <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/ulusal-eylem-planlari/toplumsal-cinsiyet-esitligi-ulusal-eylem-planlari>, Erişim Tarihi: 14.01.2017.

⁵³ TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Hakkında Genel Bilgiler, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm>, Erişim Tarihi: 10.02.2017.

⁵⁴ Birleşmiş Milletler CEDAW Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Türkiye Yedinci Dönemsel Raporu,2014, s. 5, <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/56791509369dc581687853ed/cedaw%2015.pdf> Erişim Tarihi: 11.02.2017

⁵⁵ Kanunla ilgili eleştiriler için bkz, Zehra Odyakmaz, Bayram Keskin ve Yusuf Deniz "6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme- I" Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi Sayı 7, 2016, s.721.

örgütlenmenin sağlanması ilerlemenin kesilmeye uğramadan devam edeceğini göstermektedir. Anayasal ve yasal yapıda gerçekleştirilen düzenlemeler devlet politikalarında kadının önemli bir yeri olduğunu vurgulamaktadır. Ancak bu konuda gerçekleştirilen politikaların uluslararası etkiyle gerçekleştirildiğini söylemek gereklidir. Anayasada ve yasalarda kadın ve erkek eşit olsa da toplumsal, ekonomik ve siyasal alana inildiğinde bu eşitlik eşitsizliğe dönüşmektedir. 2017 yılında olmamıza rağmen hala aile içi şiddet, cinsel taciz vakaları, namus cinayetleri gibi konular gündemimizi meşgul etmektedir. Hala kadınlar iş hayatına atılırken bir takım engellerle karşılaşmakta hatta “Cam Tavan Sendromu⁵⁶” gibi nedenlerle yöneticilik pozisyonuna gelmede sıkıntılar yaşamaktadırlar. Kadın iş ve aile hayatında farklılaşan rolleri nedeniyle ciddi sıkıntılar yaşayabilmekte ve özellikle çalıştığı yerlerde psikolojik tacize maruz kalabilmektedir.

Hazırlanan eylem planları, yürürlüğe giren kanunlar, ne kadar iyi olurlarsa olsunlar bu uygulamaların toplumsal bir karşılığı yoksa bütün çabalar boşa gidecektir. Ve maalesef ki, başta erkekler olmak üzere kadınların da bu konulardaki bilinçsizliği ve duyarsızlığı yapılmaya çalışılan tüm düzenlemelere karşı bir engel teşkil etmektedir. Oysaki kadın ve kadın hakları toplumsal gelişme ve ilerleme ile alakalıdır. Kadının bulunduğu yer de, demokratikleşme ile ilgilidir. Bu nedenlerle yapılan çalışmaların halkça kabul edilebilir, öğrenilebilir ve anlaşılır hale getirilmesi ve meselenin derinlemesine tartışılmasına ortam hazırlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- GÖZLER, Kemal, Türk Anayasa Hukuku Dersleri, 12. Basım, Ekin Yayınevi, 2011
- GÖZÜBÜYÜK, Şeref, Açıklamalı Türk Anayasaları, 7. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2011,
- GÖZÜBÜYÜK, Şeref: KİLİ, Suna, Türk Anayasa Metinleri 1839- 1980, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No 496, Ankara, 1982
- GRIMSHAW, Patricia: HOLMES, Katie: LAKE, Marilyn, Women’s Rights and Human Rights, Palgrave, 2001
- SÖNMEZ, Nevzat, Anayasa Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2013 Süreli Yayınlar

⁵⁶ Cam Tavan Sendromu, “Cam tavan, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarı ve liyakatlerine bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılabilen engelleri nitelendirmektedir.” Ayrıntılı bilgi için Bkz., Rozi Mizrahi ve Hakan Aracı, “Kadın yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C:II, No: 1, 2010, s. 149-156.

- ASLAN, Onur Ender, “ Cumhuriyet ve kadın memurlar”, Amme İdaresi Dergisi, C:IIIIX ,no:4, 2006, ss.117-149
- AVCI, Müşerref, “ Osmanlı Devletinde Kadın Hakları Ve Kadın Hakları İçin Mücadele Eden Öncü Kadınlar”, A.Ü. Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi, Sayı 55, 2016, s. 225-254
- DEMİR, Fevzi, “ Tarihsel Süreç İçinde Kadın Hakları Ve Kadının Çalışma Hayatı İçindeki Yeri” TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, C:XXI, No:4, 2008, s.8-24
- KARABIYIK, İlyas, “ Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C: XXXII, No: 1, 2012, s. 231-260
- KAYPAK, Şafak :KAHRAMAN, Mehmet, “Türkiye’de Kadının İnsan Hakları ve Anayasal Yansıması” Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C:XIII No: 33, 2016, s. 298-315
- KOCACIK, Faruk: GÖKKAYA, Veda B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, C:VI, No:1, 2005, s. 195-219
- KONAN, Belkıs, “ Türk Kadının Siyasi Hakları Kazanma Süreci” Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: LX, No:1, s. 159-160, 2011,s 157-174
- KUYAKSİL, Ali, “ Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Gelişimi” Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi C:VI No: 11, 2009,
- MİZRAHİ, Rozi: ARACI, Hakan, “Kadın yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C:II, No: 1, 2010, ss. 149-156
- ODYAKMAZ Zehra: KESKİN Bayram : DENİZ Yusuf “ 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme- I” Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi Sayı 7, 2016, s 721-762

İnternet Kaynakları

- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Resmi Gazete, 20/10/1982, Sayı 17844
- 4772 Sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Ve Analık Sigortaları Kanunu, Resmi Gazete, 07/07/1945, Sayı 6051.
- 5417 Sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, Resmi Gazete, 08/06/1949, Sayı 7227
- BERKTAY, Fatmagül, “ Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye”, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi, Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları, No 7, 2004, http://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay_std_7.pdf, Erişim Tarihi: 08.02.2017
- Birleşmiş Milletler CEDAW Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Türkiye Yedinci Dönemsel Raporu, 2014 <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/56791509369dc581687853ed/cedaw%2015.pdf> Erişim Tarihi: 11.02.2017

- DEMİR, Nazmiye, “İş Hayatında Kadın”, Anahtar Dergisi, Sayı 310, 2014, <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/is-hayatinda-kadin/1854>, Erişim Tarihi: 01.02.2017
- DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI, “İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı”, <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>, Erişim Tarihi: 01.02.2017
- ERKAL, Mustafa, “1938-1980 Dönemi Türkiye’de Sosyal Yapı Ve Dinamikleri”, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusoskon/article/viewFile/5000194851/5000175024>, Erişim Tarihi: 12.02.2017
- IPU, “Woman in National Parliaments” <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>, Erişim Tarihi: 07.02.2017
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi <http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf>, Erişim Tarihi: 08.02.2017
- Kadın Çalışmaları Lisansüstü Programları ve Uyg-Ar Merkezleri <http://www.kaum.itu.edu.tr/tr/baglantilaruyelikler/kadin-calismalari-lisansustu-programlari-ve-uygulama-arastirma-merkezleri/>, Erişim Tarihi: 18.01.2017
- Kadınların Hak Mücadelesinin 100 Yıllık Tarihi, www.cnnturk.com/2010/dunya/03/07/kadınların.hak.mucadelesinin.100.yillik.tarihi/566598.0/index.html, Erişim Tarihi: 25.12.2016
- Kadın Hareketi Derneği, “Türkiye’de Kadınlar ve Eğitimde Yapılanlar”, <http://www.kadinhareketiderneği.org.tr/icerik.php?sayfa=20>, Erişim Tarihi: 20.02.2017
- ODYAKMAZ, Zehra, “Anayasalarımızda Kadın Hakları” <http://www.atam.gov.tr/dergi/sayi-14/Anayasalarımızda-kadin-haklari>, Erişim Tarihi: 10.02.2017
- OECD, “Gender Wage Gap” <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>, Erişim Tarihi 10.01.2017
- TASAV, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Temel Sorunlar Ve Politika Önerileri” Rapor No. 14, 2014, http://www.turkademisi.org.tr/usr_img/yayinlar/raporlar/bf_rapor_no_14_eylul2014_cinsiyet_esitligi_sezen_civelek_son.pdf, Erişim Tarihi: 07.02.2017
- TBMM, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Hakkında Genel Bilgiler, <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkında.htm>, Erişim Tarihi: 10.02.2017
- TBMM, Türk Parlamento Tarihinde Kadın Parlamenteler: 1935-2009, Ankara, 2009
- TBMM; Tanzimat Dönemi, https://www.tbmm.gov.tr/kultursanat/yayinlar/yayin001/001_00_005.pdf, Erişim Tarihi: 21.12.2016
- Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı (2008-2013), <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/ulusal-eylem-planlari/toplumsal-cinsiyet-esitligi-ulusal-eylem-planlari>, Erişim Tarihi: 14.01.2017

- TÜİK, " Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları 2016", Türkiye İstatistik Kurumu Nüfus Ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü Haber Bülteni, Sayı: 24638, Ocak 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24638> Erişim Tarihi: 01.02.2017
- TÜİK, "Eğitim İstatistikleri" www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1606, Erişim Tarihi: 08.02.2017
- TÜİK, " İstatistiklerle Kadın, 2015" TÜİK Haber Bülteni, Sayı 21519, Mart 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519>, Erişim Tarihi: 04.02.2017
- TÜİK, "İş Gücü İstatistikleri, Ekim 2016" ", Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı: 24623, Ocak 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24623> Erişim Tarihi: 01.02.2017
- Türkiye’de Kadın Haklarının Tarihsel Gelişimi, <http://www.antalyakadinmuzesi.org/dosyalar/dosyalar/T%C3%BCrkiye'de%20Kadin%20Haklarinin%20Tarihsel%20Geli%C5%9Fimi.pdf>, Erişim Tarihi: 28.12.2016
- WORLD ECONOMIC FORUM, "Global Gender Gap Report 2016", http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf, Erişim Tarihi: 02.01.2017
- YÜKSEKÖĞRETİM KURULU, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi", http://www.yok.gov.tr/documents/10279/22712333/YOK_Tutum_belgesi.pdf/ Erişim Tarihi: 17.10.2016

Türkiye’de Kadın Temsili Sorunsalına Kadın Bakanlar Bağlamında Bir Bakış

*Dr. Abdullah Aydın**
*Arş. Gör. Ömer Fuad Kahraman***

Özet

Sanayi toplumu ile birlikte iş hayatına dâhil edilen kadın, toplum içinde varlığını daha görünür alanlara taşınmıştır. Bu süreçle birlikte yaşanan olaylar kadın hareketlerine hız kazandırmıştır. Kadın ve erkek arasında eşitliği savunan ve bunu farklı şekillerde yorumlayan kadın hakları savunucuları Batı dünyasının yaşamış olduğu değişimi hızlandırmış ve kadınlara gün be gün yeni haklar verilmesini sağlamıştır.

Türkiye’de ise özellikle Tanzimat dönemi ile başlayan süreç ile kadınlar mutlak erkek egemenliğinin olduğu alanlara girmeye başlamışlardır. Özellikle Cumhuriyet’in ilânı ile birlikte kadınların Türk toplumunda geleneksel olarak belirlenmiş konumunun değiştiğini görmek mümkündür. Bu noktada, konumuz açısından bakıldığında erkek egemenliğinin en çok hissedildiği yer olan siyaset alanında, 1930-1934 yılları arası yapılan bir dizi düzenlemeler ile kadınlara tam olarak seçilme hakkı verilmiştir. Diğer yandan ise ilk kadın bakan 1971 yılında 33. hükümet döneminde yılında görev almıştır. O tarihten itibaren 32 hükümet daha kurulmuş ancak bu hükümetlerde 21 farklı isim görev almıştır.

Bu bağlamda, kadının siyasal temsili sorunsalını kadın bakanlar özelinde araştırmayı amaçlayan bu çalışmanın teorik çerçevesi oluşturulurken, yerli ve yabancı literatürden yararlanılmış ve kadının siyasal temsiline ilişkin oranlar hükümetlerde görev yapan bakanlar özelinde incelenmiştir. Bu çerçevede hükümetlerde görev almış kadın bakanlar ile ilgili kapsamlı bir inceleme

* Mustafa Kemal Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü,
email: abduallahaydin01@hotmail.com

** Mustafa Kemal Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü,
email: kahraman.fuad@gmail.com.

yapılarak, bu bakanların birer siyasi profilleri çıkartılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak, araştırmada ideal bir demokrasinin sağlanması için bir gereklilik olan kadın temsili, Türkiye’de kadın bakanların siyasal profilleri esas alınarak inceleme yapılmıştır. Ayrıca Türkiye’de kadın bakanların gerçek bir temsil kaygısı olarak mı yoksa kadınlara tanınan kontenjan / kota uygulamaları çerçevesinde mi, ya da haricen patronaj-klientel ilişkiler sonucunda mı bakanlık elde ettikleri sorularına cevap aranmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Temsili, Hükümetler, Kota Uygulamaları, Kadın Bakanlar, Patronaj.

A Glance to Problems of Women Representativeness in Turkey in the Context of Women Ministers

Summary

With the industrial revolution, the woman was drawn to working life and because of that became more visible in society. The events that took place in this process accelerated the women’s movements. Defenders of women’s rights, advocating equality between men and women and interpreting it in different ways, have accelerated the change that the western world has experienced and have allowed women to gain new rights step by step.

In our country, especially with the process beginning with the Tanzimat period, women have begun to enter areas where absolute male sovereignty exists. Especially with the declaration of the Republic, it is possible to see that the classical place of women in Turkish society changed day by day. In this context, the terms in our case, with a series of regulations made between 1930 and 1934, in politics, where most felt the male dominance, fully female suffrage to women. On the other hand the first female ministers came out in the 33 rd government in 1971. Since that date, 32 more governments have been established but only 21 different names have been assigned to these governments.

In this context, this study, which aims to investigate the problem of women’s political representation in the context of women ministers, was utilized in domestic and foreign literature while the theoretical framework was being developed and the ratios related to women’s political representation were examined in the ministers working in government. In this framework, an exhaustive examination of women ministers in government has been undertaken to create political profiles of these ministers. As a result of the research, it has

been tried to examine the female representation, which is a necessity for providing an ideal democracy, through the political profiles of women ministers in Turkey. In addition, answering the question of whether women ministers in Turkey are entitled to a true representation or whether they have obtained ministry in the context of quota / quota applications recognized by women, or externally as patronage-client relations.

Keywords: Women's Representation, Governments, Quota Practices, Women Ministers, Patronage.

Giriş

Tarih boyunca bireylere, sosyal hayatın biçtiği rollerin en başında gelen cinsiyet unsuru kendini sürekli hissettirmiştir. Çünkü her ne kadar kadın erkek arasındaki eşitlik dillere pelesenk olmuş bir kavram olsa da toplumsal algıda kadın ve erkeğin eşit kabulü zorlanılan bir husus olmuştur. Bu bağlamda değerlendirildiğinde kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik insanların sosyal konularının şekillenmesinde en temel unsurların başında gelmektedir.

Dünyada kadınların özellikle son yüz elli yıllık dönemde sosyal ve siyasal alanda göstermiş oldukları mücadeleler neticesinde başta seçme ve seçilme hakkı olmak üzere çeşitli haklar elde etmişlerdir. Fakat günümüz modern dünyasının kadınlara sunduğu bu imkânlarla rağmen kadınların özellikle siyasal alanda beklenen yeri elde edemediği görülmektedir. Diğer bir ifade ile kazanıldığı düşünülen bu haklar çoğu zaman şekli veya kâğıt üzerinde kalmıştır.

Türkiye'deki kadın hakları ile ilgili mücadele Tanzimat dönemi ile başlamış ve özellikle Cumhuriyet'in ilânı ile birlikte kadınların Türk toplumundaki geleneksel konumu değişmiştir. 1930-1934 yılları arası yapılan bir dizi düzenlemeler ile Türkiye'de kadınlara tam olarak seçilme hakkı verildiği görülmektedir. Her ne kadar Türkiye'de seçme ve seçilme hakkı Fransa, İtalya ve İsviçre'den önce olsa da Türkiye'deki durum, dünyanın bu en ileri demokrasi örneklerinin gerisinde olduğu ortadadır. Nitekim ilk kadın milletvekili 1935 yılında seçilirken ilk kadın bakan ancak 1971 yılında 33 hükümette görev alabilmiştir. O tarihten itibaren 32 hükümet daha kurulmuş ancak bu hükümetlerde 21 farklı isim görev almıştır. Bu çalışmada yapılacak olan analiz ile kadın bakanların ülkemizdeki siyasal hayattaki yerleri üzerinden kadın temsili durumunu ele alınmaya çalışılmıştır.

Kadın Temsili, Katılımı ve Demokrasi İlişkisi

Demokratik siyasal sistemlerde halkın talep ve beklentilerini siyasal sisteme iletmedeki görev ve işlevleri bir yana, parlamenterler, temsilciler veya milletvekilleri halkın görüş, yaşam, algı ve zihin dünyasını kapsayacak bir temsil niteliğini de sisteme aktarmaktadırlar. Halk, temsilcileri tarafından etkilendiği gibi onları etkileyebilmekte; bu karşılıklı ilişki çerçevesinde ülke yönetim mekanizmasının işlerliği sağlanabilmektedir. Bu açıdan yaklaşıldığında, pek çok ülkede ve Türkiye’de milletvekillerinin konumu, ülke siyasetini yönlendirmelerinin yanında halkın temsilcileri olmaları bakımından da oldukça önemlidir.

Ülkede yönetime katılması arzulanan farklı görüş ve fikirlerin yeterli temsil edilebilmesi sorunu demokrasilerin uzun zamandır mücadelede buldukları bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı etnik, sosyal, ekonomik ve siyasal grupların ülke yönetimine katılması demokrasinin geliştirilebilmesi ve iyileştirilebilmesi için vazgeçilmez bir şart olarak sayılmaktadır. Diğer taraftan, siyasal sisteme katılma arzusu taşıyan farklı düzlemlerdeki pek çok grup, siyasette karar alma mekanizmasına etki etmenin çabasıdadır.

Kadın seçmenlerin ve parlamenterlerin temsil ve katılım noktasında kendi kimliklerini, talep ve isteklerini diğer sosyal-siyasal gruplara göre nasıl aktardıklarını tespit edebilmek, kapsamı geniş bir araştırmanın konusu olmakla birlikte, tarihsel süreç içerisinde Türkiye’de kadın parlamenterlerin ve özellikle kabinde yer alan kadın bakanların pozisyonlarını araştırmak önem arz etmektedir. Zira siyasal karar alma mekanizmasının kilit noktasına kadar yükselmiş kadın bakanların o pozisyona ne etkiler altında ulaştıkları ve nasıl bir sürecin sonunda katılım sağladıkları araştırılması gereken bir noktadır. Varsayıldığı üzere Türkiye’de kadın bakanların gerçek bir temsili sağlamak adına mı yoksa kadınlar için belirlenen kontenjan / kota uygulamaları çerçevesinde mi, ya da haricen patronaj-kliental ilişkiler sonucunda mı bakanlık elde ettikleri bu araştırmaların derinleştirilmesi sonucu elde edilecek sonuçlardan bazıları olarak düşünülmüştür

Temsil bakımından değerlendirildiğinde, parlamenter temsilini *tanımlayıcı* ve *aslî* olarak (Pitkin’den akt: Gençkaya, 2011; 7) iki kısımda tasnif edebiliriz. Bu tasnif, “birincisi(nde) ne yapıldığından çok ne olunduğunu, ikincisi(nde ise) temsil amacıyla yapılan faaliyeti” (Gençkaya, 2011; 8) dile getirmektedir. Daha açıklayıcı bir ifadeyle tanımlayıcı temsil sayısal bakımdan anlamlı bir orantısal temsil kurgulamaktayken aslî temsil sayısal anlamdan ziyade bu temsilin ne kadar işler ve anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın temsili bakımından örneklemek gerekirse, tamamen kadınlardan oluşmuş bir kabinenin kadın haklarına saygılı yasalar çıkarmakta yetersiz kalma-

sının yanında ki bu durum tanımlayıcı temsil olmasına rağmen asli temsilin gerçekleşmediğini ifade eder. Tam tersinin de mümkün olduğu gerçeği göz ardı edilemez ki bu durum da tanımlayıcı temsil olamamasına rağmen aslî temsilin gerçekleştiği anlamına gelmektedir. Bu iki temsil boyutunu karşı karşıya getirerek birini diğerine tercih ettiğimiz veya birini diğerinin tam karşılığı olarak algıladığımız gibi bir sonuca varılmasının yanlış olduğunu belirtmekte fayda vardır. Ancak bu iki temsil hakkında birini diğerine doğrudan bağlayacak herhangi pozitif anlamlı bir korelasyonun bulunduğunu da tahmin etmek hatalı bir durum olabilecektir.

Kadın temsilcilerin ve siyasetçilerin, bu bağlamda, kadınları ne kadar asli olarak temsil ettiklerini sorgulamak gerekmektedir. Diğer taraftan belirtmek gerekir ki sayısal anlamda ulaşılacak bir temsil kabiliyeti oranı, bir anlamda asli bakımdan işlerlik kazanmaya da katkı sağlayacaktır. Yani, kadınların parlamentoda dengeli ve yeterli bir oranda temsil edilmesi kadınlara dair sorunların, talep istek ve şikâyetlerin daha sık ve çok olarak gündeme gelmesine sebep olacaktır (Gençkaya 2011; 8). Bu dengenin sağlanabilmesi için ise uygulanan çeşitli ayrımcılık politikalarından biri de kadınların temsil mekanizmasında yeterli oranı bulmalarına katkı sağlamak amacıyla kota uygulamalarında bulunulmasıdır (Sitembölükbaşı, 2007; 14-16).

Kadın vekillerin siyasal karar alma süreçlerine etkisini irdelemek, bu iki temsil niteliği bakımından incelenirken, kadın vekillerin bu sürece katılmakta yetersiz kaldıklarını savunan görüşler de bulunmaktadır (Devlin ve Galligan'dan akt: Gençkaya, 2011; 8). Zaten yetersiz kalan temsil oranlarının yanında buna ek olarak yasama ve yürütme faaliyetlerine olan katkı bakımından da gerçekleşen yetersizlikler durumu daha da kritik bir düzeye ulaştırmaktadır. Yalnız erkek vekillerin kadın konularında siyasal faaliyetlerde bulunmadıklarını hatta bu konulara tamamen duyarsız kaldıklarını da söyleyemeyiz. Dolayısıyla, kadın vekillerin ne kadar temsil edebildiklerinin yanında önemli mevkileri işgal eden kadın vekillerin “ne” yaptıklarına da bakmakta fayda bulunmaktadır.

Bu bakımdan, vekiller arasından siyasal karar alma mekanizmasının tepe noktası olarak değerlendirilebilecek bakanlar kuruluna üye olarak seçilmiş kadın bakanların üzerinde durmak, bu vekillerin nasıl seçildikleri ve hangi konulardan sorumlu olduklarını ortaya koymak bir anlamda Türkiye’de kadın temsiline en etkin ve yetkin pozisyonunda olanların durumunu analiz etmek anlamına gelecektir. Kadın bakanların siyasal sistem içerisinde hangi görev hangi makamları yönettikleri, bu makamlar aracılığı ile aslî temsil vasfını gerçekleştirip gerçekleştiremedikleri sorularının cevaplamanın, tanımlayıcı temsil kabiliyetinin ne oranda aslî temsile dönüştüğünün görülmesine de yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Türkiye’de Kadın Vekiller – Temsil İlişkisi Hakkında

Türkiye kadınlara siyasal hakkın temeli olarak sayılacak seçme ve seçilme hakkını pek çok dünya ülkesinden önce vermiştir. Yerel ve genel seçimlerde 1930 ve 1934 yıllarında sırasıyla oy hakkı tanınmıştır. Zaman içerisinde 1935’te % 4,5 olan kadın vekil temsil oranı 2015 son seçiminde % 14,7 sayısına ulaşmıştır, ancak uluslararası anlamda değerlendirildiği bu oranın az olduğu gözden kaçmayacaktır. Yalnız bu yıllar arasında bir seçim döneminden diğer seçim dönemine yüksek derecede dalgalanma bulunmaktadır. Bu durum da siyasi temsil bakımından istikrarlı bir temsil zihniyetinin olmadığını ortaya koyabilmektedir.

Kadınların temsil durumu incelendiğinde görülecektir ki tek parti dönemindeki temsil oranları daha istikrarlı bir süreç seyretmiştir. Zira bunun sebebi kadınların seçilmesinde parti merkezinin ortaya koyduğu temsil zihniyetinin pratiğe yansımalarıdır, diyebiliriz. Ancak kadın adayların parlamentoda yer alabilmesi için rekabette bulunabilmelerine dair farklı yaklaşımların sergilendiği de görülebilmektedir. Bu davranışları kadınlar aday olduğunda en az bir yabancı dil bilmeleri, meslek sahibi olmalarının yanında meslek alanında ileri düzeyde uzmanlık beklentisi olduğu, bunlarla birlikte sadakat temelli yakın ilişkilerin de etkili olduğu gibi maddelerle literatürde bulmak mümkündür (Arat 1987; 20-21; Gökçimen, 2008; 41-46, Gençkaya, 2011; 8-11).

Cumhuriyet dönemi seçimleri kadınlara seçme ve seçilme hakkı verildiği 1935 tarihinden itibaren incelendiğinde (Tablo.1 ve Grafik.1)¹ sonuçları karşımıza çıkmaktadır:

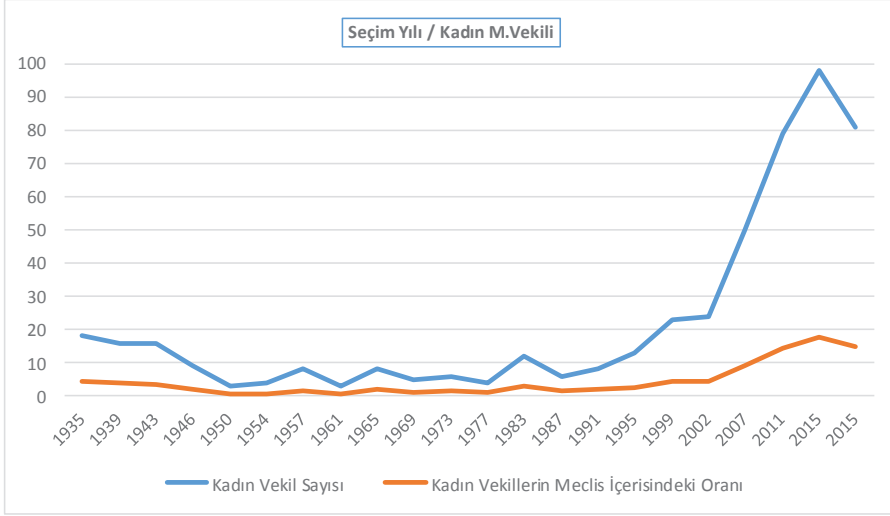
¹ Tablo 1 ve Grafik 1’de yer alan veriler basbakanlik.gov.tr ve tbmm.gov.tr resmi internet adreslerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.

Tablo 1: Yıllara Göre Kadın ve Erkek Milletvekillerinin
Parlamentoda Temsil Edilme Oranları (%)

Seçim Yılı	Toplam Milletvekili Sayısı	Erkek	Temsil Oranı	Kadın	Temsil Oranı
1935	399	381	95,5	18	4,5
1939	429	413	96,3	16	3,7
1943	455	439	96,5	16	3,5
1946	465	456	98,1	9	1,9
1950	487	484	99,4	3	0,6
1954	541	537	99,3	4	0,7
1957	610	602	98,7	8	1,3
1961	450	447	99,3	3	0,7
1965	450	442	98,2	8	1,8
1969	450	445	98,9	5	1,1
1973	450	444	98,7	6	1,3
1977	450	446	99,1	4	0,9
1983	399	387	97,0	12	3,0
1987	450	444	98,7	6	1,3
1991	450	442	98,2	8	1,8
1995	550	537	97,6	13	2,4
1999	550	527	95,8	23	4,2
2002	550	526	95,6	24	4,4
2007	550	500	90,9	50	9,1
2011	550	471	85,6	79	14,4
2015 (07.06)	550	452	82,2	98	17,8
2015 (01.11)	550	469	85,3	81	14,7

Kadın vekillerin meclis içerisindeki temsil oranlarının zaman içerisinde arttığı görülebilir. Bu durum, darbe dönemi veya serbest seçim zamanlarında farklı yönlerde eğilimler göstermiş olsa da nihayetinde genel açıdan değerlendirildiğinde günümüze kadar artış gösterdiği gerçeğini yadsıyamayız. Özellikle 1987 seçimlerinden sonra istikrarlı bir şekilde artış gösteren kadın temsili oranlarında uygulanan seçim politikalarının ve sivil duyarlılığın etkin olduğunu söylemek gerekmektedir.

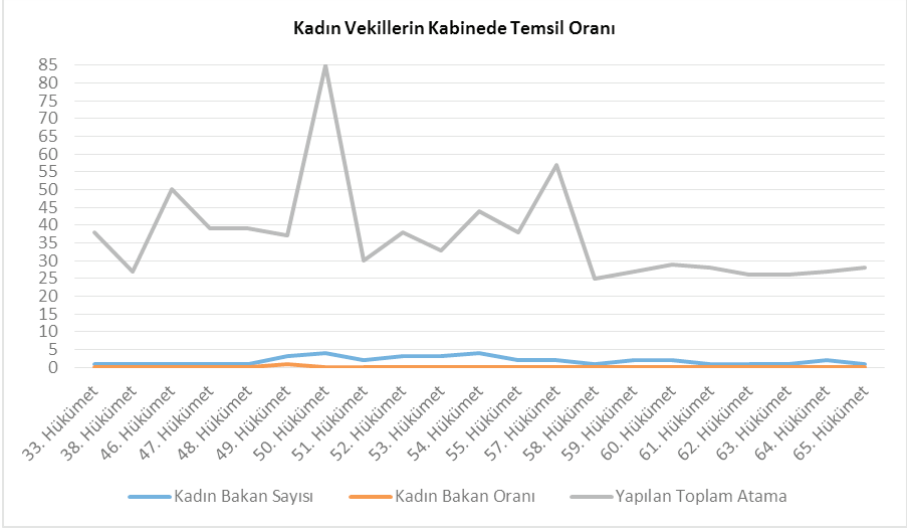
Grafik 1: Yıllara Göre Kadın Milletvekilleri Sayısı ve Parlamentoda Temsil Edilme Oranları (%)



Kadın temsiline ortaya çıkan bu tablo ve grafiğin yanı sıra, Türkiye’de ilk kez kadın bir bakanın göreve geldiği 33. hükümet dönemi 1971 Muhtırası sonrasında oluşturulan kabineden itibaren, hükümet dönemleri içerisinde göreve gelen toplam bakan sayısı içerisinde kadın bakanların oranını göstermekte fayda bulunmaktadır. Zira böylelikle ulaşacağımız sonuç şudur ki Türkiye’de kadın bakan ataması, kadın milletvekillerinin dünya örnekleriyle karşılaştığımızda parlamentoda erken dönemde temsil bulmuş olmalarına rağmen, oldukça geç bir dönemde gerçekleştirilmiştir. Bunun en büyük nedenlerinden biri kadın vekillere sadece göstermelik olarak sunulan kontenjan koltukların olmasıdır. Bunu daha açık bir şekilde ifade etmek adına, aşağıdaki tablo ve grafik (Tablo.2 ve Grafik.2)² hazırlanmıştır. Grafikte aynı hükümet döneminde yapılan toplam bakan atamasına oranla, kadın vekillerden yapılan atamalar gösterilmektedir. Tabloda ise bir dönem içerisinde aynı bakanlık makamına yapılmış her kadın bakan ataması, aynı isim mükerreren atanmış olsa dahi gösterilmiştir. Zira yapılan her atama için yapılması düşünülen atama ihtimalleri içerisinde kadın temsilcilerden yapılacak atamalar da bulunmaktadır. Her atamanın adedi, sonucunda tercih edilen bakanın cinsiyetine oranlanarak Tablo 2’deki veriler oluşturulmuştur. Böylelikle tanımlayıcı temsil noktasındaki yeterlilik ölçülmeye çalışılmıştır.

² Tablo 2 ve Grafik 2’te yer alan veriler basbakanlik.gov.tr ve tbmm.gov.tr resmi internet adreslerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Grafik 2: Yıllara Göre Kadın ve Erkek Milletvekillerinin Parlamentoda Temsil Edilme Oranları



Kabineye yapılan atamaların toplamında, bunlar arasında kadın tercih etme oranı verilen sayısal veriler de değerlendirildiğinde anlaşıldığı üzere oldukça düşük seyretmektedir. Bu durum, meclis içerisinde kadınların temsil oranları zaman içerisinde artmış olsa da aynı şekilde devam etmektedir. Elbette bu durum tanımlayıcı temsil bakımından oldukça olumsuz sonuçlar elde etmemize neden olmaktadır. Yani, Türkiye’de kadınlar siyasal karar alma mekanizmalarının en etkili ve tepe noktalarından biri olan bakanlar kurulunda dahi yetersiz derecede temsil edilmektedirler. Elbette bakanlar kurulunun seçmenler açısından ne kadar temsil oranı gözetilerek oluşturulması gerektiği fikri de ayrı bir tartışma konusudur. Bakanlar Kurulu oluşturulurken Meclise benzer bir şekilde temsil hassasiyetinin gözetilmesi anlamsız olabilir; ancak kadınların karar alma mekanizması içerisinde kendilerine yeterli derecede yer bulmaları onların asli anlamda da kendilerini ifade etmelerine, böylelikle fikren de olsa temsil söylemi kazanmalarına katkı sağlayabilecektir (Aktaş, 2015; 185-186).

Tablo 2: Kabinede Yer Alan Kadın Vekillerin Temsil Oranı (%)

Hükümet	Bakanlar Kurulunda Kadın Vekillerin Temsil Oranı	Meclis İçerisinde Kadınların Temsil Oranı	Tahmini Hükümet Süresi	Yapılan Toplam Bakan Ataması (Mükerrerler Sayılmış Olarak)
33	0,02	0,01	8 Ay	38
38	0,03	1,3	4 Ay	27
46	0,02	1,3	23 Ay	50
47	0,02	1,3	19 Ay	39
48	0,02	1,8	5 Ay	39
49	0,8	1,8	18 Ay	37
50	0,04	1,8	28 Ay	85
51	0,06	2,4	1 Ay	30
52	0,07	2,4	4 Ay	38
53	0,09	2,4	4 Ay	33
54	0,09	2,4	12 Ay	44
55	0,05	2,4	19 Ay	38
57	0,02	4,2	30 Ay	57
58	0,04	4,4	4 Ay	25
59	0,07	4,4	53 Ay	27
60	0,06	9,1	47 Ay	29
61	0,03	14,4	37 Ay	28
62	0,03	14,4	12 Ay	26
63	0,03	17,8	3 Ay	26
64	0,07	17,8	6 Ay	27
65	0,03	14,7	Halen	28

Ayrıca Tablo 2'deki veriler şu şekilde yorumlanabilir ki bakanlar kuruluna seçilen üyeler rasyonel bir anlamlılık oluşturacak şekilde temsil hassasiyetine göre değil, ancak belirli bir simgesel ifadeye göre seçilmektedir. Özellikle 56. hükümet dönemi³ hariç tutulacak olursa, zira o dönem herhangi bir kadın üye yoktur, 46. hükümet döneminden itibaren bakanlar kurulunda en az bir kadın üyenin bulunduğu görülecektir. Bu oran, temsil kabiliyetinin artıp azalmasına göre değişmemiş, bakanlar kurulunda “simgesel” olarak bir kadın bakan kotasının bulunduğunu kanıtlar niteliktedir. Elbette bakanlar kurulunda, bakanlar ara-

³ 56. Dönem Bülent Ecevit Hükümeti 4 ay boyunca görevde bulunmuş ve görevini seçimle terk etmiştir.

sında en az birinin kadın olacak şekilde belirlenmesi gibi herhangi bir yazılı kural veya zorlayıcı metin yoktur; fakat uygulamalar göstermektedir ki bu durum son dönemlerdeki uygulamalar ile teamül haline gelmiştir. Bu bağlamda, kadın bakanların sıralı tam listesini irdelemekte fayda bulunmaktadır (EK Tablo 1).

Meclis içerisinden ve dışarısından toplamda kabineye 38 kadın bakan ataması gerçekleştirilmiştir. Bu atamalar 6 dışarıdan 16 meclis içerisinde olmak üzere toplam 22 kişi arasından gerçekleştirilmiştir.

Hükümetlerde Görev Almış Kadın Bakanların İncelenmesi

Yukarı kısmımda yapılan genel ve istatistiksel değerlendirmelerin ardından bu başlık altında kadın bakanların meslek, yaş, doğum yeri, eğitim durumu, parti üyeliği/siyasetle uğraş, görev alınan bakanlıklar, siyasi/ ailevi bağlar açısından genel bir değerlendirilmesi yapılacaktır. Bu değerlendirmeler, atamaları yapılan kadın bakanların profilleri ve atandıkları makamlar ile aralarındaki bağıntıyı ortaya çıkarması açısından önem taşımaktadır.

Meslek Açısından: Kadın bakanlarımız mesleki açıdan sınıflandırıldığına ağırlıklı olarak akademisyen (6 kişi) ve/veya avukat (6 kişi) oldukları görülecektir. Doktor, mühendis, özel sektör çalışanları gibi alanlardan gelen bakanlar olmasına karşın bürokrasi içerisinden gelen bakanların da bulunduğu görülmektedir. Bu atamalar, bakanların uzmanlık alanları olarak meslekleri ile ilişkilendirildiğinde 38 atamadan sadece 13'ünün kişinin mesleği ile irtibatı olduğu görülebilir. Kalan atamalardan 17'si “kadın, aile, çocuk, yaşlı ve sakatlar”dan sorumlu olmak üzere toplam 25'inin bakanın uzmanlık alanıyla irtibatlı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bağlı atamalardan 5'ini eski Başbakanlardan Tansu Çiller almış bulunmaktadır.

Yaş, Doğum Yeri ve Eğitim Durumu: Bakanların büyük bir çoğunluğu İstanbul ve Ankara şehirleri özellikle olmak üzere büyük şehirlerde ya doğmuş ya da öğrenim görmüşlerdir. Öğrenim durumları açısından tamamı en az 4 yıllık bir lisans eğitimi almış olmakla beraber 7 tanesinin lisansüstü eğitime devam ettikleri görülmektedir. Bu durumun istisnaları Adalet ve Kalkınma Partisi (Ak Parti) Hükümetleri döneminde taşrada doğmuş ve eğitim görmüş olmalarına rağmen bakanlık yapan kabine üyeleri ile biraz da olsa değişmiştir. Yaş konusunda ise bakanlığa atanan üyelerin son atama (35 yaş) hariç 40 yaş üzerinde olması dikkat çekicidir. (EK Tablo 1).

Parti Üyeliği/Siyasetle Uğraş: Bakanlar arasından sadece 3 tanesinin göreve geldiklerinde herhangi bir siyasi parti veya teşkilatı ile irtibatının olup olmadığı tespit edilememiştir. Diğer üyeler, kabine dışından atanmış olsalar dahi siyasetle daha önceden uğraş göstermişlerdir.

Görev Alınan Bakanlıklar: Kadın bakanların atama yapıldıkları pozisyonlar genel itibarla “kadın, aile, çocuk, yaşlı ve sakat”lardan oluşan sosyal yönlü mevkilerdir. Dönem dönem değişmiş olsa da Kadından Sorumlu Bakanların yerini şimdilerde Aile ve Sosyal Politikalardan Sorumlu Bakanlar almış bulunmaktadır. Toplamda ataması yapılan 22 bakandan sadece 4 tanesi kadın ve aile ile ilişkili bir bakanlık görevine getirilmemiştir. Ayrıca değinilmesi gereken bir diğer konu 56. Hükümet Döneminden beridir bu makama herhangi erkek bir bakanın oturmamış olmasıdır. Yani, görülmektedir ki kadın ve aileden sorumlu olmak, 1999 yılından beridir kadın olmayı gerektirmektedir. Ayrıca toplamda yapılan 38 atamadan 17’si buna ilişkin görevlerle yetkilendirilen kadınlardan oluşmaktadır (Ek Tablo 1).

Siyasi ve Ailevi Bağlar: Ataması yapılan bakanlar, göreve gelmeden önce döneminin hâkim olan siyasi konjonktürüne göre yeterli bir mevkide yer almaktadırlar. Örneğin, ilk kadın bakan göreve gelmeden önce tespit edilen herhangi bir siyasal bağa sahip değildir. Fakat göreve geldiği yıllarda da siyaset yapmak, siyasete katılmak için siyasetle uğraşmış olmanın yanında döneme hâkim olan vesayetçi bürokrasiyle münasebet kurmuş olmak önemlidir. Zira Türkan Akyol’un göreve gelmeden önceki pozisyonu Ankara Üniversitesi Rektörü olmasıdır. Hatta Türkan Akyol aynı zamanda ilk kadın Üniversite rektörüdür (Ankara, 2017).

Ayrıca Hayriye Ayşe Nermin Neftçi’nin de Kerkük’ün en önemli Türkmen ailelerinden birisi olan Neftçizadeler’in oğluyla evli olması anlamlıdır. Eşi olan Nizamettin Neftçi’nin aynı zamanda İsmet İnönü’nün yakın çalışma arkadaşı oluşu, döneminde ailevi ve patronaj-kliental kökenli ilişkiler aracılığıyla siyasette nasıl yer edinildiğini gösterir vaziyettir. Kadının simgesel temsili, Neftçi’nin Muş’a genel seçimlerden hemen önce gitmiş olmasına rağmen merkezi karar ile Muş milletvekili olarak aday gösterilip seçtirilmesinde somutlaşmaktadır (Erdoğan,2015: 13-15).

Ayrıca 57. Hükümet döneminde Kıbrıs’tan ve Yurt Dışında Yaşayan Vatandeşlerden sorumlu Devlet Bakanı olarak görev yapan Tayyibe Gülek’in Cumhuriyet Halk Partisi eski genel sekreteri aynı zamanda Adana eski Büyükşehir Belediye Başkanı Kasım Gülek’in kızı olması yine patronaj-kliental kökenli ilişkileri göz önüne sermektedir (Hürriyet, 2017) .

Adalet ve Kalkınma Partisinin kurmuş olduğu 60. Hükümet’te Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı Görevine üstlenen Selma Aliye Kavaf ile 64. hükümetin aynı makamın işgal eden Sema Ramazanoğlu’nun kardeş olmaları ise diğer bir ilgi çekici durumdur. Diğer yandan Sema Ramazanoğlu’nun kocası da Adalet ve Kalkınma Partisi Kahramanmaraş Milletvekilidir (Habertürk, 2017).

Bunun yanında darbe dönemi hükümetinde göreve alan İmren Aykut'un daha sonraları Turgut Özal'la benzer şekilde hükümet kademelerinde bakan olarak yer alması ve siyaseten gelişen bir kariyer izlemesi tesadüf eseri değildir. İmren Aykut da darbe döneminde Danışma Meclisi üyeliği yürütmesi (Başbakanlık, 2017) vesilesiyle politikada kendisine yer edinmiş ve edindiği kliental ilişkiler ağı çerçevesinde bakanlık makamına "layık"⁴ olduğu benzeri diğer örneklerle de karşılaştırıldığında düşünülebilir.

Bürokrasinin hâkim olduğu dönemde bürokratlar arasından yapılan kadın bakan atamaları, daha sonraları siyasette hâkim olan ilişkiler ağı değişikçe yüzünü değiştirerek daha farklı bir pozisyon almıştır. Mesela iktisadi anlamda liberalleşme politikalarının revaçta olduğu hükümetler zamanında İmren Aykut ve Tansu Çiller gibi "ekonomist" bakanlar göreve getirilmişken daha sonraları özel sektör ve sivil toplum alanlarından politika ilişkileri güçlü, profilleri yüksek kadın temsilcilerin göreve getirildiği görülmektedir (Demirkürek, 2011:130-134).

Değerlendirme ve Sonuç

Siyasal ve toplumsal yapıda etkili olan aktörlerin hayatları ve profilleri hakkında ayrıntılı çalışmalar yapılabilir. Böyle çalışmalar aynı zamanda toplumsal deneyim aktarımı açısından da öğretici nitelik taşır. Bu makale kapsamında esas alınan referanslar ışığında Türkiye'de kadının siyasete katılımı genel itibariyle yetersiz durumda olduğu tespit edilmektedir. Bu bağlamda, kadının tanımlayıcı temsil yönünden siyasal karar alma mekanizmasına bakanlar kuruluna üyelik bakımından da katılımı yetersiz, olduğu ifade edilebilir. Kadınların bu görevlerde yer alabilmesi için:

- Öncelikle parti / siyaset uğraşı istenmektedir. Üyeler daha önceden siyaset tecrübesi edinmiş olmalıdırlar.
- Yüksek derecede öğrenim tahsil etmiş olmaları beklenmektedir.
- Belirli bir yaş sınırının üzerinde, kariyer beklentileri sebebiyle, bulunmaktadırlar.
- Uzmanlık alanlarında yeterli birikime sahip olsalar dahi "kadın olmak" kimliği çerçevesinde "kadınlardan sorumlu" olacak şekilde atamaları yapılabilir. Son dönemde gerçekleştirilen atamalar bunu kanıtlar niteliktedir.
- Bakanlar Kurulunda yer alan kadın bakanların kahir ekseriyeti "kadın ve aileden" sorumlu bakanlık mevkilerine yerleştirilmişlerdir. Bunun haricinde atama yapılırsa dahi yapılan atamalar siyasi hâkim ideolojinin isteği doğrultusunda gerçekleşmiştir.

⁴ Milletvekillerinin siyasete ne şekilde dâhil olduklarını mülakatlarla ortaya koyan Gençkaya'nın çalışması oldukça önemlidir. Görüşülen milletvekillerinin aile ilişkileri aracılığıyla siyasete katılım gerçekleştirmede farklı bir pozisyon yakaladıkları göz ardı edilemez. (Gençkaya, 2011; 18-25)

Sonuç olarak elde edilen bu veriler ve argümanlar gösteriyor ki Türkiye’de kadın bakanlar üzerinden kadın temsili ele alındığında genel manada temsil sorununun temelinde yatan ana sorunların kadın perspektifinde de mevcut olduğu görülmektedir. Fakat kadınların diğer gruplara nazaran daha dezavantajlı oldukları aşîkârdır. Nitekim son dönemde her hükümette düzenli olarak en az bir kadın bakanın mevcudiyetinden bahsetsek dahi bu durumun bir manada kadınları aşîgilama sayılabilecek, kota ve kontenjan uygulamalarının neticesi olduğu gözükmektedir.

Profilleri açısından değerlendirildiğinde bir kadın siyasetçinin bakan olması için elit, seçkin ve yüksek eğitilmiş olmaları gerekmektedir. Bu durumun biraz da olsa kırılmasını sağlayan tek istisna ise 2002 dönemi sonrası Adalet ve Kalkınma Partisi’nin yapmış olduğu kadın bakan tercihleri olarak gösterilebilir. Zira 2002 sonrası dönem kadın bakanlar incelendiğinde bakanların daha çok orta sınıfa ait, özel sektör kökenli ve sivil toplum çalışmalarında bulunmuş kişilerden oluştuğu görülmektedir.

Erkek egemen bir alan olan siyaset ve onun en önemli ve icracı yer olan bakanlıklardaki kadın-erkek dengesizliği göstermektedir ki Türkiye’de kadın temsili sorunu ciddi bir şekilde devam etmektedir. Ayrıca bu ve benzeri veriler ve şartlar kadınların katılımının önünde hala ciddi engellerin olduğunu göstermektedir. Bu durum ise siyasete olan güvenleri sarsmakta ve kadınların edilgen halden etken hale geçme noktasında olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

KAYNAKÇA

- Arat, Yeşim. (1989) *Patriarchal Paradox: Women Politicians in Turkey*, Fairleigh Dickinson University Press, N.J.
- Aktaş, Murat (2015) *Türkiye’de Siyasette Kadın Temsili, Küreselleşen Dünyada Kadın ve Siyaset içinde* (ed. Z. Banu Dalaman), İstanbul Aydın Üniversitesi Türkiye Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi, İstanbul.
- Demirkürek, İlky (2011), *1980 Sonrası Değişimin Işığında Kadın Liderlik Olgusu: Tansu Çiller Örneği*, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Erdoğan, Nevzat (2015), Muş’un İlk Kadın Milletvekili, Nermin Neftçi (1924-2003) Anemon Muş Alparslan Üniversitesi □ Sosyal Bilimler Dergisi ISSN: 2147-7655 Cilt:3 Sayı:1 .
- Gençkaya, Ömer Faruk (2011). “Kadın Milletvekillerinin Yasama ve Denetim Faaliyetleri ve Rollerini”, *Yasama Dergisi*, sayı 18, s. 5-34.
- Gökçimen, Semra (2008). “Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi”, *Yasama Dergisi*, sayı 10, s. 5-59.
- Sitembölükbaşı, Şaban (2007) “Kadınların Siyasal Hayata Etkin Katılımının Bir Aracı Olarak Seçimlerde Kota Uygulamaları” *SDÜ İİBF Dergisi*, cilt 12 sayı 1, s. 13-36.

<http://www.hurriyet.com.tr/aditayyibe-39075682> Erişim Tarihi: 21.02.2017.

<http://www.haberturk.com/gundem/haber/1157962-gulseren-bostanci-nin-uc-kizindan-ikisi-bakan-oldu>, Erişim Tarihi: 21.02.2017.

www.ankara.edu.tr/kurumsal/tanitim/rektorlerimiz/, Erişim Tarihi: 18.02.2017.

http://www.basbakanlik.gov.tr/forms/_global/_government/pg_CabinetHistory.aspx Erişim Tarihi: 18.02.2017.

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tbmm_internet.anasayfa Erişim Tarihi: 18.02.2017.

<http://gazetearsivi.milliyet.com.tr/> Erişim Tarihi: 18.02.2017.

EK Tablo 1: Kadın Bakanların İsim Sıra Listesi

Adı-Soyadı	Görevde Bulunduğu Hükümet / Başbakan	Görevi	Meslek	Göreve Geldiğinde Yaşı	Partisi/Meclis Dışından	Siyasetle Uğraşları/ Örgüt Üyeliği	Bilinen / Tanınan
Türkan Akyol	33. Hükümet / Nihat Erim	Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanı	Doktor / Akademisyen	43	Dışarıdan / Üniversite	Bilinmiyor	İlk Kadın Bakan
Hayriye Ayşe Nermin Neftçi	49 ve 50. Hükümet / Süleyman Demirel ve Tansu Çiller	Devlet Bakanı / Kadın İşlerinden Sorumlu	Doktor / Akademisyen	64	SHP / SODEP İzmir Milletvekili	Var: Bakanlığın Ardından SO-DEP	
İmren Aykut	38. Hükümet / Sadı İrmak	Kültür Bakanı	Avukat	40	Dışarıdan	Var: Bakanlık-tan Önce CHP	
	46. ve 47. Hükümet / Turgut Özal – Yıldırım Akbulut	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı	Özel Sektör: İktisat-Sen-dika	47	ANAP İstanbul Milletvekili	Var: Bakanlık-tan Önce MDP ve ANAP	Seçimle gelen ilk kadın Bakan
	48. Hükümet / Mesut Yılmaz	Devlet Bakanı / Kadın, Çocuk, Yaşlı, Sakat ve Aileden Sorumlu	Özel Sektör: İktisat-Sen-dika	51	ANAP İstanbul Milletvekili	Var: Bakanlık-tan Önce MDP ve ANAP	
	53. Hükümet / Mesut Yılmaz	Devlet Bakanı / Kadın, Çocuk, Yaşlı, Sakat ve Aileden Sorumlu	Özel Sektör: İktisat-Sen-dika	56	ANAP Adana Milletvekili	Var: Bakanlık-tan Önce MDP ve ANAP	
	55. Hükümet / Mesut Yılmaz	Çevre Bakanı	Özel Sektör: İktisat-Sen-dika	57	ANAP Adana Milletvekili	Var: Bakanlık-tan Önce MDP ve ANAP	
Tansu Çiller	49. Hükümet / Süleyman Demirel	Devlet Bakanı / Ekonomiden Sorumlu	Ekonomist / Akademisyen	45	DYP İstanbul Milletvekili	Var: Bakanlık-tan Önce DYP	İlk ve tek kadın Başbakan

	50. 51 ve 52. Hükümet	Başbakan	Ekonomist / Akademişyen	47			
	54. Hükümet / Necmettin Erbakan	Dışişleri Bakanı ve Başbakan Yardımcısı	Ekonomist / Akademişyen	50			
Güler İleri	49. Hükümet / Süleyman Demirel	Devlet Bakanı / Kadın ve Ailelerden Sorumlu	Eczacı	43	SHP Tokat Milletvekili	Var: Bakanlık-tan Önce SHP	
Aysel Baykal	50. Hükümet / Tansu Çiller	Devlet Bakanı / Kadın ve Ailelerden Sorumlu	Avukat	54	Dışarıdan	Var: CHP Senatör	
Önay Alpago	50. Hükümet / Tansu Çiller	Devlet Bakanı / Kadın ve Ailelerden Sorumlu	Avukat	46	Dışarıdan	Var: SHP Milletvekili	
Işıl Saygın	51. ve 52. Hükümet / Tansu Çiller	Devlet Bakanı / Çevre Bakanı	Mimar	49	ANAP İzmir Milletvekili	Var: Bakanlık-tan Önce ANAP Milletvekili	
	53. Hükümet / Mesut Yılmaz	Turizm Bakanı	Mimar	50			
	54. Hükümet / Necmettin Erbakan	Devlet Bakanı / Bayındırlık, İmar, Ulaştırma ve Turizm Sorumlu	Mimar	50			
	55. Hükümet / Mesut Yılmaz	Devlet Bakanı /	Mimar	51			
Ayfer Yılmaz	53. ve 54. Hükümet / Mesut Yılmaz ve Necmettin Erbakan	Devlet Bakanı /	Maliye / Bürokrat	40	DYP Mersin Milletvekili	Var: Bakanlık-tan Önce DYP Milletvekili	

Meral Akşener	54. Hükümet / Necmettin Erbakan	İçişleri Bakanı	Akademisyen	40	DYP İstanbul Milletvekili	Var: Bakanlık- tan Önce DYP Milletvekili	
Aysel Çelikel	57. Hükümet / Bülent Ecevit	Adalet Bakanı	Avukat / Akademi- syen	68	Dışardan	Bilmiyor	
Melda Bayer	57. Hükümet / Bülent Ecevit	Devlet Bakanı / Kadın ve Aileden Sorumlu	Özel Sektör Yöneticisi	46	DSP Ankara Milletvekili	Var: Bakanlık- tan Önce DSP Milletvekili	
Güldal Akşit	58. Hükümet / Abdullah Gül	Turizm Bakanı	Avukat	42	Ak Parti İstanbul Milletvekili	Var: Bakanlık- tan Önce Ak Parti Milletve- kili – Ak Parti Kurucu Üye	
	59. Hükümet / Recep Tayyip Erdoğan	Devlet Bakanı / Kadın ve Aileden Sorumlu	Avukat	43			
Nimet Çubukçu – Baş	59. Hükümet / Recep Tayyip Erdoğan	Devlet Bakanı / Kadın ve Aileden Sorumlu	Avukat	38	Ak Parti İstanbul Milletvekili	Var: Bakanlık- tan Önce Ak Parti Milletve- kili – Ak Parti Kurucu Üye	
	60. Hükümet / Recep Tayyip Erdoğan	Devlet Bakanı / Milli Eğitim Bakanı	Avukat	42			En Uzun Süreyle Bakanlık
Selma Aliye Kavaf	60. Hükümet / Recep Tayyip Erdoğan	Devlet Bakanı / Sağlık, Aile ve Çalışma ve Sosyal İşlerden Sorumlu	Öğretmen	45	Ak Parti Denizli Milletvekili	Var: Bakanlık- tan Önce Ak Parti Millet- vekili	Sema Ramazanoğlu'nun Kardeşi

Fatma Şahin	61. Hükümet / Recep Tayyip Erdoğan	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı	Kimya Mü- hendisi	45	Ak Parti Gaziantep Milletvekili	Var: Bakanlık- tan Önce Ak Parti Millet- vekili	
Ayşenur İslam	62. Hükümet / Ahmet Davutoğlu	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı	Akademisyen/ Türk Dili	56	Ak Parti Sakarya Milletvekili	Var: Bakanlık- tan Önce Ak Parti Millet- vekili	
Ayşen Gürcan	63. Hükümet / Ahmet Davutoğlu	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı	Akademisyen/ Eğitim	52	Dışarıdan	Bilinmiyor	
Sema Ramazanoğlu	64. Hükümet / Ahmet Davutoğlu	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı	Doktor	56	Ak Parti Denizli Milletvekili	Var: Bakanlık- tan Önce Ak Parti Millet- vekili – Ak Parti Kurucu Üye	Selma Aliye Kavaf'ın Kardeşi
Fatma Güldemet Sarı	64. Hükümet / Ahmet Davutoğlu	Çevre ve Şehircilik Bakanı	Mimar	45	Ak Parti Adana Milletvekili	Var: Bakanlık- tan Önce Ak Parti Millet- vekili	
Fatma Betül Sayan Kaya	65. Hükümet / Binali Yıldırım	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı	Doktor – Mühendis	35	Ak Parti İstanbul Milletvekili	Var: Bakanlık- tan Önce Ak Parti Millet- vekili	

Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili ve Yerel Demokrasi

*Aziz Belli**

Özet

Yerel demokrasinin temel koşullarından birisi, tüm kesimlerin dâhil olduğu bir siyasal sürecin varlığıdır. Ancak hem ulusal düzeyde hem de yerel düzeyde kadının siyasal hayatta temsilinin yeterli düzeyde olmadığı birçok çalışma ile ortaya konulmuştur. Kadın temsilinin yeterli düzeyde olmadığı bir yerel yönetim sisteminde yerel demokrasinin ve demokratikleşmenin tam anlamı ile sağlandığı söylenemez. Bu kapsamda kadının yerelde siyasal temsili sorunlarını Türkiye özelinde araştırmayı amaçlayan bu çalışmanın teorik çerçevesi oluşturulurken yerli ve yabancı literatürden yararlanılmış ve kadının siyasal temsiline ilişkin oranlar ülke bazında incelenmiştir. Araştırma sonucunda yerel demokrasinin sağlanması için kadın temsilinin bir gereklilik olduğu ve Türkiye’de yerel siyasette kadın temsili sorunu olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte kadın temsilinin yerel düzeyde sağlanması ulusal düzeyde kadın temsili sorununa da çözüm bulacaktır.

Anahtar Kavramlar: Yerel Yönetim, Temsil, Yerel Temsil, Kadın Temsili, Yerel Demokrasi.

Women Representative and Local Democracy in Local Governments

Summary

One of the basic requirements of local democracy is the existence of a political process in which all segments are included. However, many studies have revealed that the representation of women in political life is not sufficient at both national and local levels. It can not be said that local democracy and democratization are fully provided in a local government system where the representation of women

* Dr. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü.
e-posta: azizdarende@hotmail.com

is not sufficient. In this context, this study aims to investigate the problem of women in the local political representation in Turkey, and while bases on the theoretical framework, domestic and foreign literature has been used and the ratios of political representation of women have been examined on the country basis. As a result of the research, it has been determined that the representation of women is a necessity in order to provide local democracy and that it is the problem of representing women in local politics in Turkey. However, the provision of female representation at the local level will also solve the problem of female representation at the national level.

Key Words: Local Government, Representation, Local Representation, Women's Representation, Local Democracy.

Giriş

Ataerkil toplumlarda kadına yüklenen bazı temel roller vardır. Kadının toplumsal, ekonomik ve siyasal hayatta bulunmasının önceliği toplum tarafından belirlenen temel rollerini yerine getirip getirmediğine bağlıdır. Nitekim Kadın ve erkek nüfusunun hemen hemen eşit olmasına rağmen bu temel rollerine etkisi ile kadının ekonomik ve siyasal alanda yeterince yer bulmadığı görülmektedir.¹ Ancak kadınların da bir birey olduğu ve erkeklerle eşit haklara sahip olduğu unutulmamalıdır. Bu kapsamda kadınların iş hayatında ve siyasal yaşamda dezavantajlı grup olarak desteklenmesi gerekmektedir. Nitekim birçok uluslararası örgütlenmede kadının durumu güçlendirilmeye çalışılmıştır. Bunun yanında son dönemde özellikle yerel yönetimlerde kadının siyasal hayatta eksik temsil edildiği gündemde önemli bir yer tutmaktadır.

1970 sonrasında yeni sağ düşüncenin gelişimi ile yeni bir doğuş yaşayan liberal anlayışla birlikte dünyada yaşanan sosyo-ekonomik değişimler, toplumsal bakış açısına da yön vererek, kadına ailede ve ekonomik ve siyasal alanda yeni roller yüklemiştir. Kadının siyasal hayatta etkin bir şekilde temsil edilebilmesi için her ülke kendi şartlarına uygun önlemler almaya çalışmıştır. Bu önlemlerden en etkili ve hızlısı kota sistemidir. Ancak kota sistemi dışarıdan bir müdahale gerektirdiği için suni bir çözümdür. Dünyada örneği çok fazla olmamakla birlikte İskandinav ülkelerinde kadın temsili doğal yollarla artırılmıştır. Bunun için toplumun siyasi kültürü ve yapısının değişmesi gerekmektedir. Böyle bir değişimin süresi de çok uzun yıllar alacağı için birçok ülke kota yöntemini uygulamıştır. Türkiye’de ise kadın temsiline ilişkin her-

¹ Ahmet Tunç, Yurdanur Ural Aslan ve Ali F., Gökçe Ali, “Türk Kamu Yönetiminde Personel ve Yönetici Olarak “Kadının Varlığı”: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Örneği”, Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları, Ed.: Gülseren Ağrıdağ, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana, 2015, s. 7.

hangi bir kota uygulaması bulunmamakta ve dünya sıralamasında çok gerilerde yer almaktadır. Kadın temsili üzerinde olumlu etki yapacak bir diğer uygulama ise, yerel demokrasinin geliştirilmesidir. Nitekim yerel demokrasi ile kadın temsili arasında paralel bir ilişki vardır. Kadınların temsil edilmediği bir siyasal düzende tam anlamı ile yerel demokrasinin gerçekleştiği söylenemez. Yerel yönetimlerde temsil edilen kadınlar cinsiyet açısından demografik yapının yerel yönetim meclislerine tam olarak yansımaları sağlayacaktır. Bununla birlikte yerelde temsil imkanı bulan kadın, siyasal ve toplumsal yapıdaki değişime öncülük ederek ulusal siyasette de temsil imkanı bulacaktır.

Kadının yerel yönetimlerde eksik temsil edildiği ve yerel demokrasinin gelişimi ile birlikte kadın temsiline artacağı tezi üzerinde geliştirilen araştırmanın amacı, Türkiye’de yerel yönetimlerde kadın temsiline ne durumda olduğunu ve kadın temsili ile yerel demokrasi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın teorik çerçevesi literatür taramasından hareketle yerli ve yabancı kaynaklardan yararlanarak oluşturulmuştur. Bununla birlikte ülke ve bölge bazında kadın temsiline ilişkin veriler ortaya konularak kadın temsiline ne durumda olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında temsil, yerel temsil ve yerel demokrasi kavramlarına yer verildikten sonra kadının siyasal temsili ve yerel yönetimlerde kadın temsili ve yerel demokrasi ilişkisine yer verilmiştir. Araştırma sonuç ve öneriler bölümü ile tamamlanmıştır.

1. Temsil ve Yerel Temsil

Temsil kavramı Orta Çağ’da vergi ödetmek, ordu kurmak ve kanun yapmak için asillerin, yüksek makamlardaki din adamlarının ve büyük kasaba ve kentlerde yaşayan halkın içinden pek de sıradan olmayan bazı kişilerin rızalarını almaları gerektiğini gördükleri zaman gelişti. Nitekim 18. Yüzyıl öncesinde nüfusun kalabalık olmaması nedeni ile temsili demokrasiye ve temsilcilere ihtiyaç duyulmamıştır.² Temsil sisteminin doğuşu, ulus devletin gelişimi ile paraleldir. Nitekim temsil Batı’da, ticaretle zenginleşen kent soyluların, siyasal alana katılma istekleri doğrultusunda, kralın otoritesinin süreç içerisinde zayıflatılmasıyla ortaya çıkmaya başlamış ve ulus devlet anlayışının temel unsurlarından biri haline gelmiştir.³ Böylece demokrasi gelişerek siyasal ve toplumsal değişimin paralelinde parlamentolarda halkın temsilcileri de yer almış ve bu temsilciler zamanla güçlenmişlerdir.⁴

² Robert A., Dahl, “Demokrasi Üzerine”, Çev.: Betül Kadioğlu, Phoenix Yayınevi, Ankara, 2010, s.108.

³ Osman Nacak, “Türk Yönetim Anlayışında Bir Değişim: Siyasal Temsiline Doğuşu ve Gelişimi”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 17, Sayı 1, 2015, s. 148.

⁴ Gökhan Dönmez, “Türk Anayasaları Ekseninde Türkiye’de Temsil Olgusu”, TAAD, Yıl: 5, Sayı: 17, 2014, s.233.

Kavramsal açıdan temsile bakmak gerekirse siyasi bir ilke olarak temsil bir bireyin bir grup ya da daha geniş bir insan topluluğu adına hareket etmesini sağlayan bir ilişki biçimidir. Temsilin görevi yönetilenler ile yönetenler arasında bir köprü kurarak iletişimin sağlanmasıdır.⁵ Türk Dil Kurumu'na⁶ göre temsil: "Birinin veya bir topluluğun adına davranma" olarak ifade edilmiştir. Bu tanımdan yola çıkarak temsilin örgütsel düzeyde ele alınan bir kavram olduğu sonucu çıkarılabilir. Nitekim nüfusun kalabalıklaşması ile bireyleri artık üye oldukları örgütler temsil etmektedir. Seçimlerde temsilci belirleme süreci ise daha çok uygun adayı belirleme şeklinde kendini göstermektedir. Dolayısıyla halkın temsili, grupların temsili anlamına gelmektedir. Diğer bir deyişle temsil; halkın dernek, vakıf, oda, sendika gibi sivil toplum örgütleri aracılığı ile kamu, politika ve uygulamalarında söz sahibi olmaları anlamına gelmektedir.⁷

Temsil hayatın her aşamasında gerçekleşebilir ancak siyasi temsil karmaşık bir süreçtir ve kamuoyunun kamu politikası üzerindeki etkisi birçok yönden oluşabilir.⁸ Siyasi temsil ile ilgili teorik ve ampirik çalışmalar, Hanna Pitkin'in 1967 yılında yayınlanan "Temsil Kavramı" adlı çalışması ile başlar. Çalışmada dört tür temsilden söz edilir. Bunlar; resmi temsil, betimleyici temsil, sembolik temsil ve somut temsil olarak sıralanabilir. Resmi temsil; bir grubu ya da bir kişiyi temsil etmesi için bir kişiye resmi olarak yetki verilmesidir. Betimleyici temsil, temsilcilerin ve temsil edilenlerin özellikleri arasındaki benzeşmeyi ifade eder. Bu temsil kavramı örgütlerin oluşum sürecinde önemli görevler üstlenmektedir. Sembolik temsilde ise, temsilcinin tutum ve davranışları önemlidir. Bu anlayışın dezavantajı, temsilcilerin manipülasyona açık büyük ölçüde keyfi olan ve dolayısıyla gerçek anlamı az olan veya hiç olmayan davranışları dahil etme eğiliminde olmasıdır. Somut temsil ise, temsil edilen ile temsilci arasındaki ilişkiyi yakalar. Temsilcinin, temsil edilene karşı duyarlı olması ve onun tepkilerine önem vermesi gerekmektedir. Çoğu durumda bu, temsil edilenlerin isteklerinin ve temsilcinin eylemlerinin birleşeceği anlamına gelir. Bununla birlikte, bu uyuşma iki şekilde gerçekleşebilir.

⁵ Andrew Heywood, *Siyaset*, Çev.: Zeynep Kopuzlu, Adres Yayınları, Ankara, 2011, s. 292.

⁶ TDK, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=309081, E.T.: 27.01.2017.

⁷ Yakup Bulut ve Şaban Tanıyıcı, "Türkiye'de Belediye Meclis Üyelerinin Temsil Ediciliği: Erzincan Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 21, Ağustos 2008, s. 172.

⁸ Russell J., Dalton, "Political Parties and Political Representation Part Supporters and Party Elites in Nine Nations", *Comparative Political Studies*, Cilt: 18, Sayı: 3, 1985, s. 268.

Birincisinde, temsil edilenler temsilciye, ne yapmaları gerektiğini açıkça belirten ve onu bağımsızlığı olmayan bir delege haline getiren bir yetki verebilir. İkincisinde ise, temsil edilenin temsilciye kendi adına bağımsız olarak hareket etme yetkisi vermesidir.⁹

Temsil kavramı yerel yönetimler açısından üzerinde durulması ve değerlendirilmesi gereken bir kavramdır. Temsili, yerel yönetimlerde bu denli önemli yapan konu, yurttaşların yerel yönetimlere olan yakınlığıdır. Ulusal seçimlerden ziyade yerel seçimlerde temsilciler ile seçmenler arasındaki toplumsal ve coğrafi uzaklık çok fazla değildir. Bu toplumsal ve coğrafi yakınlık temsilciler ile seçmenler arasındaki ilişkiyi katılım mekanizmasını da geliştirerek yerel yönetimlerin demokratik kurumlar olmasını sağlamaktadır.¹⁰ Temsilcilerin temel görevlerinden birisi, toplumun ve temsil ettiği kesimin menfaatinin korunması olarak öngörülüyorsa, temsilciler doğrudan halk tarafından seçilmişlerse ve temsilciler halkın bütün özelliklerini yansıtıyorlarsa yerel yönetimlerde temsilin gerçekleştiğinden söz edilebilir.¹¹ Ancak yapılan araştırmalarda yerel meclislerin temsil edicilik açısından temsil ettikleri halktan uzak kaldığı sonucu elde edilmiştir. Ulusal seçimlerde olduğu gibi yerel seçimlerde de seçkinci bir yapının oluştuğu görülmektedir. Temsilciler, temsil ettiği halka göre eğitim, meslek ve cinsiyet açısından farklılaşmaktadır.¹²

Doğrudan demokrasinin uygulanma imkanı bulamadığı günümüz dünyasında artık bireyler temsilciler eliyle kendilerini ifade etmektedir. Ancak temsil edilenler ile temsilciler arasındaki bağ her zaman yeterince açık değildir. Demokratik temsil kavramı birebir temsilden farklıdır. Birebir temsil, bir kişinin bulunmadığı durumlarda onun yerine başkasının temsilci olarak yer alması olduğundan demokratik temsilden farklıdır. Bir başka ifade ile demokratik temsil birebir temsil anlamına gelmemektedir.¹³ Bir ülkede temsilin niteliği ve kapsayıcılığı demokrasinin gelişmişliği ile paralellik göstermektedir.¹⁴ Demokrasinin gelişmişliği ise yerel demokrasinin gelişmişliği ile paralellik göstermektedir.

⁹ Karen Celis, Sarah Childs, Johanna, Kantola ve Mona, L., Krook, "Rethinking Women's Substantive Representation", *Representation*, Cilt: 44, Sayı: 2, s. 100-101.

¹⁰ Oya Çitci, "Temsil, Katılım ve Yerel Demokrasi", *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt: 5, Sayı: 6, 1996, s. 6.

¹¹ Birch, 1964: 16'den akt. Abdullah Çelik ve A. Vahap, Uluç, "Yerel Siyasette Temsil Üzerine Bir Çalışma: Şanlıurfa Örneği", *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, No:41, 2009, s. 219.

¹² Oya Çitci, *Temsil, Katılım ve Yerel Demokrasi*, a.g.k., s. 6.

¹³ Atilla Yayla, *Siyaset Teorisine Giriş*, Kesit Yayınları, İstanbul, 2014, s. 256.

¹⁴ Gökhan Dönmez, *Türk Anayasaları Ekseninde Türkiye'de Temsil Olgusu*, a.g.k., s.232.

Yerel demokrasinin gelişmesinde temel dayanaklar; seçim, temsil ve halk katılımı olarak belirlenebilir. Bu unsurların hayat bulması ile demokratik bir yerel yönetim ya da yerel demokrasi söz edilebilir.¹⁵ Modern siyasal hayatta temsil, değişmez bir şekilde seçimlerle bağlantılıdır.¹⁶ Tabii ki seçimler halkın kamu politikasını belirlemedeki en belirgin aracıdır.¹⁷ Temsil açısından seçimler yeterli olmayabilir ancak gerekli koşul olduğu ile ilgili pek az şüphe vardır.¹⁸ Günümüzde toplum üyelerinin egemenlik ve iktidar yetkilerini doğrudan kullanmaları olanaksız olduğu için bu yetki halk tarafından temsilcilere seçim yolu ile verilir.¹⁹

2. Yerel Demokrasi

Yerel Demokrasi kavramı, yerel yönetim kavramı ile ilişkilidir. Ancak yerel yönetimlerin bulunduğu her ülkede yerel demokrasinin bulunduğunu söylemek güçtür. Nitekim yerel demokrasi genelde Amerika Birleşik Devletleri, Almanya, İsviçre gibi federal devlet yapısının uygulama alanı bulduğu ülkelerin yerel yönetimleri ve federatif bir yapısı olmamakla birlikte güçlü bir yerel yönetim geleneğine sahip olan İngiltere gibi ülkelerin yerel yönetimleri için kullanılmaktadır.²⁰ Ancak günümüzde yerel yönetimlere demokratik kurumların önde gelenlerinden biri gözüyle bakılır. Bunun en önemli sebebi, yerel yönetimlerin halka en yakın idari birim olarak halkın kendi kendisini yönetmesine olanak veren bir yapıda olmasıdır. Halk bunu kendi eliyle seçmiş olduğu organlar vasıtası ile yapar. Ne var ki yerel yönetim organlarının seçimlerle oluşturulması yerel yönetimlere tek başına demokratiklik kazandırmaz. Biçimsel koşulların bir adım ötesine giderek karar alma sürecinin her safhasında temsil edilen halkın bulunduğu bir sistem gerekir. Bu ise toplumdaki tüm kesimlere katılım yollarını açmakla sağlanır.²¹ Etkin bir halk katılımının yanında etkin ve verimli olma, tarafsız olma, açık olma ve sosyal adalet ilkesi ile hareket etme yerel demokrasi için bir gerekliliktir. Tüm bunların gerçekleşebilmesi için olmazsa olmaz unsur olarak yerel özerkliğin sağlanması gerekir. Nitekim yerel özerklik yerel demokrasiyi, yerel yönetim ve denetimini, yerel halkın haklarını koruyucu ve geliştirici bir yöntem olarak

¹⁵ Oya Çitci, Temsil, Katılım ve Yerel Demokrasi, a.g.k., s. 6.

¹⁶ Andrew Heywood, Siyaset, a.g.k., s. 301.

¹⁷ Russell J., Dalton, Political Parties and Political Representation Part Supporters and Party Elites in Nine Nations, a.g.k., s. 268.

¹⁸ Andrew Heywood, Siyaset, a.g.k., s. 298.

¹⁹ Davut Dursun, Siyaset Bilimi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2010, s. 338.

²⁰ Kemal Görmez, Yerel Demokrasi ve Türkiye, Vadi Yayınları, Konya, 1997, s. 68.

²¹ Ruşen Keleş, Yerinden Yönetim ve Siyaset, Cem Yayınevi, İstanbul, 2012, s. 82.

kabul edilmektedir.²² Ancak idari ve mali özerklik kavramlarını kapsayan yerel özerkliğin sağlanması tek başına yerel demokrasinin gelişimi için yeterli değildir. Aynı zamanda etkin vatandaşlık ve sürdürülebilir bir yerel demokrasiye ihtiyaç vardır.

Şu ana kadar anlatılanlardan yola çıkarak yerel demokrasi şöyle tanımlanabilir;²³ “Yerel demokrasi, doğrudan demokrasinin uygulama araç ve değerlerinin yerel yönetimler için geçerli kılınması, halkın karar alma süreçlerine sürekli katılımın sağlanması ve bu katılımı ya doğrudan ya da temsilcileri eliyle kullanmasıdır”. Bir diğer tanımda Avrupa Konseyi’nce 1992 yılında benimsenen ve İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü’nce, Haziran 1996’da yayınlanan Avrupa Kentsel Şartı’nın 3.3. maddesinde yapılmıştır. Bu maddeye göre yerel demokrasi:²⁴ “kentsel gelişmenin temeli, özerk ve mali bağımsızlığı olan yerel yönetimlerde halkın doğrudan katılımının sağlanmasıdır”. Görüldüğü üzere Avrupa Kentsel Şartı’nda öngörülen tanıma göre mali özerklik ve katılım kavramları yerel demokrasinin temel unsurları arasındadır.

Yerel yönetimler çoğunluk ilkesini uygulayabilen ve halka en yakın hizmet sunan birimler olmaları ve yönetenlerin hem danışmaya önem vermeleri hem de seçmene karşı hesap verme sorumluluğu gibi demokrasinin temel ilkelelerini daha kolay gerçekleştirmeye elverişli olmalarından dolayı yerel demokrasinin gelişimi açısından önemlidir.²⁵ Ancak temsili demokrasinin kullandığı araçların yerel demokrasiyi geliştirmek için yeterli olduğu söylenemez. Halkın seçimlerden ziyade karar alma sürecinin her aşamasında yer aldığı yeni mekanizmalar kullanılmalıdır. Halk, referandum, veto, teklif hakkı ve azil gibi yarı doğrudan demokrasi mekanizmaları ile bir yandan karar alma sürecine katılırken bir yandan da etkin bir denetimi gerçekleştirecek araçlara ve temsilcileri görevden alma yetkisine sahip olmalıdır.²⁶ Bununla birlikte yeni katılım yol ve yöntemleri kullanılmalıdır. Dolayısıyla yerel yönetimlerin karar alma ve uygulama sürecinde halk katılımını güçlendirecek yol ve yöntemleri kullanması, gerek ulusal demokrasi gerekse de yerel demokrasinin gelişmesine; buna bağlı olarak da eşitliğin, özgürlüğün sağlanmasına, bireylerin

²² Vasfiye Çelik, Fikret Çelik ve Sefa Usta, “Yerel Demokrasi ve Yerel Özerklik İlişkisi”, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, 2008, s. 101.

²³ Hasan Yaylı ve Yusuf Pustu, “Yerel Demokrasinin İlkeleri”, Karadeniz Araştırmaları, Sayı:16, 2008, s. 136-137.

²⁴ Avrupa Kentsel Şartı, Md. 3.3.

²⁵ Hasan Yaylı ve Yusuf Pustu, Yerel Demokrasinin İlkeleri, a.g.k., s. 135.

²⁶ Zafer Üskül, “Yeni Bir Demokrasi Arayışı: Yerel Demokrasi”, http://www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/anyarg10/zuskul.pdf, E.T.: 20.01.2017.

inanç, tutum, davranış ve bilgi düzeylerini geliştirmelerine yol açacaktır.²⁷ Yerel halkın talep ve beklentilerinin kamu yönetiminin uygulama ve deneyimleri ile paylaşılması neticesinde katılımcılık sağlanmış olacaktır.²⁸ Yerel yönetimler, yerel demokrasinin gelişimi açısından önemli olduğu kadar kamu hizmeti sunumunda etkinlik ve verimliliğin sağlanmasında da vazgeçilmez yapılardır.²⁹

Yerel demokrasinin uygulanabilmesi ya da yerel yönetimlerin demokratikleşmesi için aşağıdaki ilkelerin o ülkenin yerel yönetim sisteminde bulunması gerekmektedir. Bu ilkeler:³⁰

- Yerel yönetim organlarının bağımsız oluşumu ve karar süreçlerine halkın katılımı,
- Yönetimsel açıklık ve halkın yerel yönetimleri denetleyebilmesi,
- Halkın yerel yönetimlerde etkin temsili,
- Yerel yönetimlerde şeffaflığın sağlanması,
- Sivil toplumun varlığı,
- Kurumlar arası ilişkilerin düzenlenmesidir.

Kemp and Jimenez³¹ ise yerel demokrasinin ilkelerini şu şekilde sıralamıştır;

- **Vatandaşlık, eşit haklar ve adalet:** Yerel düzeyde vatandaşlık, sivil ve politik haklar, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar ile hukukun üstünlüğü ve adalete erişim sağlanmalıdır.
- **Temsilci ve hesap verebilir kurumlar ve süreçler:** Seçimler ve yerel düzeyde doğrudan demokrasinin mekanizmaları, yerel meclisler, siyasi partiler, yerel yürütme organları ve geleneksel kurumların bulunması gerekmektedir.
- **Vatandaş girişimi ve katılımı:** etkin vatandaş katılımı ve medyanın bulunması gerekmektedir.

Yerel demokrasinin ilkeleri incelendiğinde göze çarpan en önemli ilke vatandaşlar arasında etkin katılım ve eşitliktir. Bu kapsamda her birey katılım sürecine cinsiyet ayrımı gözetmeksizin eşit bir şekilde dahil olmalıdır. Aynı şekilde temsil düzeyinde de bir eşitlik yakalamak gerekmektedir. Katılım ve temsilde

²⁷ Mustafa Görün, “Yerel Demokrasi ve Katılım”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, 2006, s.164-165.

²⁸ Özhan Çetinkaya ve Rükan Kutlu Korlu, “Yerel Demokrasinin Sağlanmasında Katılımcılık Süreci ve Kent Konseylerinin Rolü”, Maliye Dergisi, Sayı: 163, 2012, s. 98.

²⁹ Bilal Eryılmaz, Kamu Yönetimi, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2012, s. 171.

³⁰ Hasan Yaylı ve Yusuf, Pustu, Yerel Demokrasinin İlkeleri, a.g.k., s. 138-147.

³¹ Brechtje Kemp ve Mélida, Jiménez, **State of Local Democracy Assessment Framework**, International IDEA, 2013, s. 22.

sağlanamayan eşitlik neticesinde yerel demokrasinin sağlıklı bir şekilde uygulanamayacağı ve ulusal demokrasiye de olumsuz yansımaları olacağı aşikardır.

3. Kadının Siyasal Temsil Sorunsalı

20. yüzyılda geleneksel yaşam biçiminin terk edilerek çağdaş yaşam biçimine geçilmesiyle özellikle seçme-seçilme konusunda yasalarda yapılan eşitlikçi düzenlemeler, kadının siyasal hayata katılımında önemli değişiklikler meydana getirmiştir. Ancak, halen siyasal kurumlarda kadın ile erkek eşitliğinin gerçekleşmediği hatta yok denecek düzeyde olduğu görülmektedir. Özellikle seçilme hakkından faydalanma ve siyasal karar süreçlerinde yer alma konusunda cinsler arası eşitsizlik çok belirgin bir biçimde görülmektedir.³² Nitekim bütün toplumlarda cinsiyetten kaynaklanan bir rol farklılaşması bulunmaktadır ve bu durum siyasal davranışlara da yansımaktadır. Cinsler arasındaki rol farklılaşması erkeklerde siyasal temsil ve katılmanın alanını genişletirken kadınlarda ise daraltmaya neden olmaktadır.³³ Nitekim siyasal sistemlerin birçoğunda kadınlar, büyük oranda eksik temsil edilmektedirler. 2002 yılında tüm dünyada kadınlar, ulusal parlamento üyelerinin ortalama olarak yaklaşık yüzde 14'ünü oluşturmaktaydılar. Bununla birlikte kadınların diğer siyasal kurumlarda, sivil toplum örgütlerinde, hem ulusal hem de uluslararası bürokraside eksik temsil edildiği söylenebilir.³⁴ Ayrıca kültürel yapılandırmaya ya da siyasi örgütlenme çeşidine bakılmaksızın kadınların erkeklerden daha az sıklıkla liderlik konumunda bulunduğu da bir gerçektir. Cinsiyet eşitsizliğinin bir diğer etkisi de güç ve yetkide kendisini göstermektedir. Nitekim kamusal alanda lider durumda bulunan kadınların güç ve yetkileri erkeklere nazaran daha azdır.³⁵

Kadının liderlik pozisyonlarında bulunmaması ve siyasete uzak kalması sosyal yaşamındaki görevleri ve toplum tarafından kendisine atfedilen geleneksel rollerinden kaynaklanmaktadır.³⁶ Buna göre kadın; öncelikle evinin kadını çocuklarının annesi rolündedir. Kadın, bu rolünü gerçekleştirmediğinde ya da eksik gerçekleştirdiğinde toplum tarafından olumsuz bir izlenim oluş-

³² Semra Gökçimen, "Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi", *Yasama Dergisi*, Sayı: 10, s. 8.

³³ Davut Dursun, *Siyaset Bilimi*, a.g.k., s. 246.

³⁴ Joya Misra ve Leslie King, "Kadın, Toplumsal Cinsiyet ve Devlet Politikaları", *Siyaset Sosyolojisi*, Ed.: Thomas Janoski, Robert Alford, Alexander, Hicks ve Mildres, A., Schwartz, Phonix Yayınevi, Ankara, 2013, s. 684.

³⁵ William A. Haviland, Harald E. L., Prins, Dana Walrath, Bunny McBride, *Kültürel Antropoloji*, Çev.: İnan, Deniz, Erguvan Sarıoğlu, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2008, s. 600.

³⁶ Gülüstan Başçı, "Yerel Yönetim Seçimlerinde Kadın Seçmen ve Temsilcilik: Çorum İli Örneği", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, 2015, s. 276.

maktadır. Bunun sonucu olarak da kadın öncelikle özel alanına ilişkin faaliyetlerden sorumlu tutulmaktadır. Toplumsal ve siyasal hayata ilişkin diğer eylem ve işlemleri, özel hayatından (temel rollerinden) arta kalan zamanlara sıkışmak durumundadır.³⁷ Kadınların siyasal hayata katılımı daha çok pasif katılım şeklinde kendini göstermektedir. Pasif katılım açısından cinsler arası bir farklılık görünmemektedir. Ancak cinsiyet eşitsizliği olgusu kadının siyasal hayata aktif katılımına engel olmaktadır. Siyasal hayatta olduğu gibi iş hayatına katılım konusunda da benzer engeller bulunmaktadır. Cinsiyetten kaynaklanan geleneksel rollerin yanına ekonomik bağımsızlık sorunu da eklenince kadınlar hem iş yaşamında hem de siyasette eksik temsil edilmektedir.³⁸

Kadınların seçimlere duyduğu ilginin erkeklere oranla az olduğu ne ölçüde gerçekleşse, bu durumu en çok evliliğin ve ondan sonra toplumsal sınıfın etkileyebileceği de aynı ölçüde araştırmacılarca doğrulanıyor. Evli kadınlar, kocalarına bağımlı olarak daha çok sandık başına gidiyorlar. Meslek açısından sandığa gitmeyen kadınların oranı işçiler arasında genellikle en yüksek, kamu görevlileri arasında ise en düşüktür.³⁹

Kadının geleneksel rollere sahip olmasının temel nedeni yeniden üretim yeteneğine sahip olması ve ataerkil bir kültürün içinde kalmasıdır. Böylece kadın faaliyetleri özel alan içerisinde kalarak kamusal alana yansımamaktadır. Sosyal statüsü ne olursa olsun kadınlar evde onlardan beklenen rolleri yerine getirmektedir. Bu bakış açısı ataerkil toplumun kültürel birikimlerinden etkilenmekte ve siyasal alanın sadece erkeklere has olarak kullanılmasına sebep olmaktadır.⁴⁰ Kadın-erkek eşitliği bağlamında hem siyasal alana hem de sosyal alana katılım sorunsalı önemli bir gösterge olmaktadır. Siyasal alanda kadın erkek eşitliğini sağlamak üzere, kadına tanınan siyasal haklar birçok ülkede uygulamada safhasına geçirilememiştir. Yasal düzenlemeler açısından kadın erkek arasında bir eşitlik sağlanmasına rağmen, uygulamada geleneksel değer yargıları ve yapıların etkisiyle kadının siyasal hayata katılımı erkeklere oranla yetersiz ve ikincil durumdadır. Dünya nüfusunun hemen hemen yarısını kadınlar oluşturduğu halde siyasal liderlik düzeyinde de kadınların yeterince varlık gösteremediği bir gerçektir.⁴¹

³⁷ Yusuf Yurdigül, “Yerel Siyasette Temsil Sorununu Aşma Stratejisi Olarak Kadın Siyasetçilerin Medyayı Kullanma Biçimleri (Erzurum Örneği)”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 2, 2013, s. 42.

³⁸ Gökhan Gökulu, “Türkiye’de Kadınların Siyasal Temsili ve Kota Tartışmaları”, The Journal of Academic Social Science Studies, Cilt: 6, Sayı: 5, 2013, s. 349-350.

³⁹ Ahmet T., Kışlalı, Siyaset Bilimi, İmge Kitabevi, Ankara, 1993, s.168.

⁴⁰ Bilge Derdiyok, “Yerel Seçimlerde Kadın Adayların Görünmezliği Sorunu”, TÜRK-SAM Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Analizler Merkezi.

⁴¹ Nesrin Türel ve Nedret Çağlar, “Yerel Yönetimde Kadın Temsili - Isparta İli Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2010, s. 18.

Son 50 yılda dünya ölçeğinde başbakan ve cumhurbaşkanı düzeyinde kadın temsilcilerin bulunması, toplumsal değer yargılarının aşılmasına yardımcı olmuştur. 1980 sonrası liberal söylemlerin etkisi ile birçok alanda olduğu gibi kadının toplumdaki konumu ve rolleri de değişim ve dönüşüme maruz kalmıştır. “Fedakar anne, iyi eş” imajı yerini ekonomik bağımsızlığı olan, kariyer sahibi, feminist söylemden haberdar, kadın cinselliğine sahip çıkan “modern kadın imajı” ön plandadır. Nitekim kadınların karar alma süreçlerine katılımı ve bürokrasideki sayıları yeterli olamamakla birlikte son yıllarda artış göstermiştir. Bu modelde kadının geleneksel toplum tarafından yüklenen görevleri terk etmesi söz konusu değildir. Kadınların toplumda başarılı ve yarışmacı olması beklenirken aynı zamanda “kadın kimliklerini” reddetmemesi de beklenmektedir.⁴² Kadın erkek eşitliğinde önemli bir yaklaşım olan toplumsal cinsiyete duyarlı analitik yaklaşım, geleneksel sınırları, özellikle de kadınları sosyal, kültürel ve dini algılamalarda uzun süredir hapseden biyolojik sınırları yıkmaya iter. Bu yaklaşım, kamu ve özel alanlardaki kadın ve erkeklerin yerel ve ulusal düzeyde rolleri, ilişkileri ve güçlerini yeniden inceler.⁴³ Birçok uluslararası örgüt bu konu üzerine eğilmiş ve kadının siyasal, sosyal ve ekonomik alanda daha etkin bir şekilde temsil edilmesi için çalışmalarda bulunmuştur. Bu örgütlerden önemli birisi olan Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi (CEMR), Yerelde kadın erkek eşitliğini sağlamak üzere Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartını yayınlamıştır. Bu şarta göre:⁴⁴

1. Kadın-erkek eşitliği, temel bir haktır.
2. Kadın-erkek eşitliği, çoklu ayrımcılık ve dezavantajlar hususlarının gerektiği biçimde ele alınmasını temin etmek.
3. Kadınların ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli katılımları, demokratik bir toplum için ön koşuldur.
4. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının tasfiyesi kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında temel önem taşımaktadır.
5. Yerel ve bölgesel yönetimlerin tüm faaliyetlerine toplumsal cinsiyet bakış açısının yerleştirilmesi, kadın-erkek eşitliğinin ilerletilmesi için gereklidir.
6. Eylem planları ve programları için gerekli kaynağın tahsisi kadın-erkek eşitliğinin ilerletilmesi için gereklidir.

Gerçek anlamda bir demokrasinin var olması ve gelişebilmesi için kadınların

⁴² Muhammet Örtlek ve Serhat, Tekelioğlu, “Türkiye’de Siyaset ve Kadın”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, 2013, s. 285.

⁴³ <http://www.idea.int/sites/default/files/pictures/SoD-Country-Report-Morocco-Gender.pdf>, E.T.: 10.02.2017

⁴⁴ Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı.

siyasal hayatta etkin bir şekilde temsil edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kadının siyasal hayatta yer almasını sağlamak üzere oluşturulan pozitif ayrımcılık uygulamaları kadının temsili açısından önemli bir araç olmuştur.⁴⁵ Bu araçları kullanan ülkeler; kadının siyasal temsili aşamalı olarak sürece yayan ve yasal kota uygulayarak hızlıca siyasal temsili artıran ülkeler olarak iki grup halinde incelenebilir. İlk gruptaki ülkeler kadının sosyal ve siyasal konumunu bütüncül politikalar ile destekleyen cinsiyet eşitliğinin genel anlamda kazanılmasıyla kadının temsil oranını artıran Norveç, İsveç ve Danimarka gibi İskandinav ülkelerdir. Ancak bu model sadece İskandinav ülkelerinde başarılı olmuştur. Diğer mekanizma ise, yasal kota uygulamasıdır.⁴⁶ Kota uygulaması, doğal durumu beklemeden sorunu hızlı bir şekilde çözmek üzere sonuç odaklı geliştirilen bir yaklaşımdır. Kota uygulamasının öncelikle kadınların yerel karar alma süreçlerinde yer almalarını sağlayacak şekilde bazı ülkelerde uygulanmıştır.⁴⁷ Kota sistemi sonucunda kadın temsili hızla bir ilerleme kaydedilmiştir. Zaten ülkelerin kota uygulamalarını tercih etmelerinin başında hızlı ve etkili bir yöntem olması gelmektedir. Kota sistemini uygulayan ülke örneklerinin ilk seçim sonuçları şu şekilde gerçekleşmiştir: Kadın temsil oranı Arjantin’de %6’dan % 19’a Kosta Rika’da % 19’dan %35’e Güney Afrika’da ise kota ortasında %30 oranını yakalamıştır.⁴⁸ Arjantin’de seçime girecek adayların % 30’u, Brezilya’da %20’si kadın olmak zorundadır. Hindistan’da yerel meclislerde % 33 kota uygulaması vardır.⁴⁹ Kota uygulaması etkili bir sistem olmakla birlikte kadının siyasal hayata katılımı önündeki engelleri kaldırılmadan çözüm bulunması eleştirilmektedir. BM Kadın Biriminin Başkanı Şili’nin eski Devlet Başkanı Michelle Bachelet, kota uygulamanın önemini şu sözleri ile ifade etmiştir:⁵⁰ “Bugün dünya liderlerine, kadınların siyasete katılım oranlarını artırmaya çağırıyorum, kota uygulamasına geçiniz. Demokrasi ancak kadınların siyasete tam ve eşit katılımlarıyla mümkündür.”

⁴⁵ Hasan Yaylı ve Gülçin, Eroğlu, “Yerel Katılım Bağlamında Türkiye’de Kadın Temsili”, *International Journal of Science Culture and Sport*, Özel Sayı 3, 2015, s. 512.

⁴⁶ Dahlerup ve Freidenvall 2005:27’den akt. Gökhan, Gökulu, *Türkiye’de Kadınların Siyasal Temsili ve Kota Tartışmaları*, a.g.k., s. 359.

⁴⁷ Hasan Yaylı ve Gülçin, Eroğlu, *Yerel Katılım Bağlamında Türkiye’de Kadın Temsili*, a.g.k., s. 512.

⁴⁸ Zeynep Oya Usal, “Bir İnsan Hakkı Olarak Kadının Siyasal Hayata Katılımı: Avrupa Birliği Ülkelerindeki Durum ve Türkiye”, (Basılmamış Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Anabilim Dalı, İstanbul, 2010, s. 120-121.

⁴⁹ Alkan, 2004: 7’den akt. Hasan, Yaylı ve Gülçin, Eroğlu, *Yerel Katılım Bağlamında Türkiye’de Kadın Temsili*, a.g.k., s. 512.

⁵⁰ Habertürk, <http://www.haberturk.com/dunya/haber/721275-ruanda-meclisi-tbmyi-dorde-katladi>, E.T.: 01.02.2017.

1 Ocak 2017 tarihi itibarıyla IPU'nun (Inter-Parliamentary Union) elde ettiği veriler neticesinde Dünya nüfusunun hemen hemen yarısını kadınlar oluşturduğu halde kadınların ulusal parlamentolarda temsil edilme ortalaması % 23'dir. Ulusal parlamentolarda temsil edilme oranı en yüksek olan ülke grubu İskandinav ülkeleridir. Bu bölgede kadınlar parlamentonun %41.6'sını oluşturmaktadır. İskandinavya'da dikkati çeken bir diğer nokta kota uygulaması olmadan doğal yollardan kadın temsiline sağlanmış olmasıdır. Amerika'da kadın temsil oranı %27.8'dir. Avrupa ülkelerinin ortalaması ise İskandinav ülkeleri hariç % 24.4, İskandinav ülkeleri dâhil kadın oranı % 25.9'dur. Türkiye % 14.73 kadın temsil oranı ile Afrika (%23.5), Arap (%19.1) ve Asya (%19.5) ülke grubunun gerisinde kalmıştır.⁵¹

3.1. Türkiye'de Kadın Temsili

Türkiye'de kadın temsiline geçmeden önce Cumhuriyet öncesi kadının konumunu kısaca açıklamak daha yerinde olacaktır. Osmanlı'da kadınla ilgili düzenlemelerin altında büyük ölçüde İslam geleneğinin etkisi bulunmaktaydı. Osmanlı'da kadının konumunun tarih içerisinde ortaya çıkan koşullarla geliştiği de söylenebilir. İslam geleneğinden kadın erkek arasında sosyal aktivitelere katılım düzeyinde bir ayırım bulunmamaktadır. İslam tarihinde kadılığa yükselen, hatta orduya komuta edecek kadar sosyal ve siyasal yaşam içinde yer alan kadınların olduğu bilinmektedir. İslam tarihindeki kadın-erkek ayrımı tümüyle sosyolojik ve kültürel birikimler sonucu oluşmuştur. Osmanlı Devletinde kadının sosyal hayatını düzenleyen birçok ferman vardır. Bununla birlikte birçok vakfın kurulması ve yönetilmesinde kadınlar görev almıştır. Osmanlı'da kadının statüsü 19. Yüzyılda modernleşme anlayışı ile değişmiştir. Bu dönemde kadınlar, Osmanlı toplumunun yüzünü Batı medeniyetine çeviren dönüştürücü bir aktör olarak kabul görmüştür.⁵²

Cumhuriyetin ilanı ile birlikte kadının toplum hayatındaki konumu konusunda, önemli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Kadınlara seçme ve seçilme hakkı, dünyada ilk defa 1788'de ABD'de tanınmıştır; Almanya 1919, İngiltere 1929, Fransa 1945, Belçika 1946 ve İsviçre 1971 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkı tanımışlardır.⁵³ Türkiye ise, birçok Avrupa ülkesinden önce kadına seçme ve seçilme hakkı veren Belediye Kanunu'nu 3 Nisan 1930 tarihinde kabul etmiştir. 26 Ekim 1933'de Köy Kanununda değişiklik yapılarak kadınlara muhtar olma ve ihtiyar heyetlerinde seçilme hakkı verilmiş-

⁵¹ IPU, <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>, E.T.: 02.02.2017.

⁵² Ömer Çaha, *Sivil Kadın Türkiye'de Kadın ve Sivil Toplum*, Savaş Yayınevi, Ankara, 2010, s. 96-106.

⁵³ Muhammet Örtlek ve Serhat, Tekelioğlu, *Türkiye'de Siyaset ve Kadın*, a.g.k., s. 280.

tir. Kadının siyasal hayata aktif katılımı ile ilgili en önemli düzenleme ise, 5 Aralık 1934’de kadınlara milletvekili seçme ve seçilme hakkı verilmesidir.⁵⁴ Türkiye’de siyasetin son 50 yılında kadınların demokratik hayata katılımı pasif katılım olarak nitelendirilebilir. Nitekim kadınlar temsilci olmaktan ziyade seçim sürecinde ve seçim öncesi faaliyetlerde siyasal hayatta yer bulmaktadır.⁵⁵ Bunun yanında siyasete aktif katılım noktasında kadınların son zamanlarda daha istekli olduğu görülmektedir. Partilerin aday listelerine başvuran kadın sayısında önemli bir artış gerçekleşirken parlamentodaki kadın temsilci sayısının halen yeterli düzeyde olmadığı söylenebilir. Nitekim TBMM’de grubu bulunan siyasi partilerin listelerde “kadın devrimi” yaşanacağını her fırsatta dile getirmesine karşın, listelerdeki kadın aday temsili HDP’de %48.7, CHP’de %18.7, AK Parti’de %18 ve MHP’de %11 düzeyindedir.⁵⁶

⁵⁴ Nesrin Türeli ve Nedret, Çağlar, Yerel Yönetimde Kadın Temsili - Isparta İli Örneği, a.g.k., s. 21.

⁵⁵ Edibe Sözen, “AK Parti’nin Kadın Siyaseti ve AK Partili Olarak Kadın”, AK Parti Toplumsal Değişimin Yeni Aktörleri, Ed.: Hakan, Yavuz, Kitap Yayınevi, İstanbul, 2010, s. 310.

⁵⁶ Gönül Karahanoğlu, <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/turkiyedeki-kadinlarin-temsil-sorunu>, E.T.: 06.02.2017.

Tablo 1: Türkiye’de kadın milletvekili oranları⁵⁷

Seçim yılı	Parlamentodaki milletvekili sayısı	Kadın milletvekili sayısı	Toplam içindeki pay (%)
1935	395	18	4.6
1939	400	15	3.8
1943	435	16	3.7
1946	455	9	2.0
1950	487	3	0.6
1954	535	4	0.7
1957	610	7	1.1
1961	450	3	0.7
1965	450	8	1.8
1969	450	5	1.1
1973	450	6	1.3
1983	400 (1 boş)	12	3.0
1987	450	6	1.3
1991	450	8	1.8
1995	550	13	2.4
1999	550	22	4.0
2002	550	24	4.4
2007	550	50	9.1
2011	550	79	14.4
2015 (Haziran)	550	98	17.8
2015 (Kasım)	550	81	14,73

Tablo 1’e göre kadın temsil oranının son dönemlerde önemli bir artış olduğu göze çarpmaktadır. Ancak Türkiye nüfusunun yarısını kadınların oluşturduğu düşünülürse %14,73’lük bir temsilin yeterli olmadığı söylenebilir. Yıllar itibari ile kadınlara seçme ve seçilme hakkının verilmesinde kritik noktaların olduğu göze çarpmaktadır. 1946 seçimlerinde %2’ye düşen kadın temsili 1950 seçimleri ile %0,6’ya düşmüş ve 1983’e kadar önemli bir artış olmamıştır. 2002 yılı sonrası siyasette yaşanan değişim kadın temsiline de yansımıştır. 2002’den günümüze kadın temsili artış göstermiştir.⁵⁸ Bu kapsamda

⁵⁷ Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, <http://kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>, E.T.: 07.02.2017.

⁵⁸ Tablo 1.

ulusal siyasette kadın temsiline ilişkin sorunlar olduğu göz ardı edilemez. Bu sorunun çözümü için çeşitli önerilerde bulunulabilir ancak en önemli öneri yerelde kadın temsiline istenilen düzeye çıkartılmasının ulusal siyasetteki kadın temsil sorununu da çözeceğidir.

Türkiye’de kadın temsilcilerin adaylık sürecinde siyasal parti ayrımı olmaksızın ortak eğilim ve özellikleri şu şekilde sıralanabilir:⁵⁹

- Aday olunan bölgede bilinen bir aileye mensup olma, böyle bir ailenin kızı, gelini veya eşi olma, Doğu Bölgesinde aşiret mensubu olma, vb. faktörler adaylık sürecinde etkili olmaktadır.
- Adaylık sürecinde kadınların mesleki dağılımına baktığımızda en çok başvurunun avukat kadınlardan geldiğini görüyoruz. Diğer meslek grupları sırasıyla doktorluk, gazetecilik ve akademisyenliktir.
- Adaylık için erkeğe davet gitmesi neticesinde erkeğin eşini aday olarak teklif etmesi veya erkeğin eşini adaylık için tavsiye etmesi de kadının aday olmasında önemli bir etkidir.
- Kadınların parti teşkilatlarından geliyor olmaları da adaylık sürecinde etkili olmaktadır. 2007’de AK Partiden seçilen 30 kadından 7 si kadın kollarından geliyor.”

3.2. Yerel Yönetimlerde Kadın Temsili

Demokratik yerel yönetimlerde yerel siyasal süreçler gizli ve kapalı değil şeffaf ve herkesin görebileceği biçimdedir.⁶⁰ Yerel yönetimlerde siyasal katılımın kolay olması nedeniyle kadınların karar alıcı pozisyonlarda bulunması daha kolaydır. Yerel siyasetin ve yerel demokrasinin gerçekleşmesi ve gelişmesi açısından kadın temsili önemli bir göstergedir.⁶¹ Yerel demokrasinin varlığı açısından; yönetim organlarının gerçek anlamda yerel halkı temsil etmesi, yerel yönetim faaliyetlerinin yerel halkın beklentilerini ve sorularına cevap vermesi, yerel karar alma süreçleri ve uygulamalarında halkın katılım imkanı bulması ve katılım kanallarının açık olması gereklidir.⁶² Yerel yönetimlerde kadın temsiline artırılması sadece yerel demokrasinin gelişimini sağlamaz aynı zamanda kadınlar yerelde kazandıkları tecrübe ve cesaret ile

⁵⁹ KADEM, <http://kadem.org.tr/kadin-siyaset-ve-demokrasi/>, E.T.: 07.02.2017.

⁶⁰ Yusuf, Pustu, “Yerel Yönetimler ve Demokrasi”, Sayıştay Dergisi, Sayı: 57, 2005, s. 128.

⁶¹ Hasan, Yaylı ve Gülçin, Eroğlu, Yerel Katılım Bağlamında Türkiye’de Kadın Temsili, a.g.k., s. 517.

⁶² Nilüfer Negiz ve Fulya Akyıldız, “Yerel Seçimlerde Seçmenin Tercih Üzerinde Aday İmajının Etkisi: Uşak Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 15, 2012, s. 176.

ulusal siyasette de görünür olacaklar ve ulusal anlamda kadın temsili sorunu da çözülmüş olacaktır.⁶³

Yerel yönetimlerde kadın temsilinin önemli olmasının nedenlerinden birisi de yerel yönetimlerin sunmuş olduğu hizmetlerin erkeklerden daha çok kadınları etkilemesidir. Nitekim geleneksel toplum yapısında elektrik, su ve doğalgazı kullanarak ev işlerini yapan, ulaşım hizmetleriyle ev alışverişi yapıp evine dönen, çocukları okula götürüp getiren, belediyelerin yaptığı çocuk park ve bahçelerine çocuklarını götüren kişi kadındır. Hatta kadın aile içi şiddete maruz kaldığı zaman sığınacağı yer yerel yönetimler tarafından tahsis edilen kadın ve çocuk sığınma evleridir. Bu kapsamda kadının yerel yönetimlerde temsil edilmesinin bir gereklilik olduğu ortaya çıkar.⁶⁴ Bununla birlikte temel sorun yalnızca hizmetlerin yetersizliği nedeniyle ücretsiz aile emeğinin artmasından ibaret de değildir. Kadın temsilinin yetersizliği nedeniyle ortaya çıkan cinsiyete duyarısız hizmetlerin sonuçları da önemlidir. Pek çok hizmetin uygulanması ve karar alma sürecinde cinsiyet açısından tarafsız görünse de, gerçekte yarattıkları sonuçlar bakımından, kadın yanlısı değildirlir.⁶⁵

⁶³ Gülüstan Başçı, Yerel Yönetim Seçimlerinde Kadın Seçmen ve Temsilcilik: Çorum İli Örneği, a.g.k., s. 276.

⁶⁴ Akademik Perspektif, <http://akademikperspektif.com/2013/03/08/kadinin-siyasi-temsil-yetersizligi/>, E.T.: 15.02.2017.

⁶⁵ KADER, Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Politikalar Raporu, Yalçın Matbaacılık, Ankara, 2006, s. 12.

Tablo 2: 1999-2014 Yerel Seçim Sonuçları Kadın Temsil Oranları⁶⁶

	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı
1999 Seçimleri			
Belediye Başkanı	3216	20	0,62
Belediye Meclis Üyesi	34084	541	1,58
İl Genel Meclisi	3122	44	1,4
2004 Seçimleri			
Belediye Başkanı	3225	18	0,55
Belediye Meclis Üyesi	34447	817	2,37
İl Genel Meclisi	3208	57	1,77
2009 Seçimleri			
Belediye Başkanı	2948	26	0,88
Belediye Meclis Üyesi	31790	1340	4,21
İl Genel Meclisi	3379	110	3,25
2014 Seçimleri			
Belediye Başkanı	1396	40	2,86
Belediye Meclis Üyesi	20498	2198	10,72
İl Genel Meclisi	1251	60	4,79

Yerel yönetimlerde kadın temsiline, ulusal siyasetteki kadın temsiline gerisinde olduğu Tablo 1 ve Tablo 2'deki verilerden anlaşılmaktadır. 30 Mart 2014 yerel seçim sonuçlarına göre, 30 büyükşehir belediye başkanının 3'ü, 1.381 belediye başkanının 40'ı kadındır. 20.498 Belediye Meclis Üyesinin ise 2.198'i (%10.7) kadındır. İl Genel Meclisi üye sayısı açısından da benzer bir durum olduğu görülmektedir. Toplam 1.251 İl Genel Meclis üyesinin 60 tanesi (%4.7) kadındır.⁶⁷ Tablo 2'de sevindirici nokta; yerel yönetimlerde kadın temsiline yıllar itibari ile bir artış gösterdiği'dir. Ancak halen AB ve diğer ülkelerin çok gerisinde bulunmaktadır. Nitekim AB ülkelerinde seçilmiş her 5 yerel yöneticiden biri kadındır. Kadınların belediye meclislerinde temsil oranı İsveç'te %41, Finlandiya'da %30, Almanya ve Hollanda'da %23, İtalya'da %22'dir. Bu tablo, yerel yönetimlerde kadın temsil oranlarının demokratikleşme ve kadınların taleplerine duyarlı olma açısından önemini

⁶⁶ TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2012, s. 170; MİGM, <http://www.migm.gov.tr/istatistiki-bilgiler>, E.T.: 14.02.2017

⁶⁷ Kadının Statüsü Genel Müd., <http://kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>, E.T.: 13.02.2017.

göstermektedir (KADER, 2006: 10). Türkiye’de kadın temsil oranının Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Dünya genelinde yerel kadın temsil oranı ulusal meclislerdeki kadın temsil oranından fazladır. Ancak Türkiye’de bunun tersi söz konusudur. Yerel siyasetteki kadın temsil oranı Orta Amerika’da %24, Latin Amerika’da %26, Avrupa’da %24, Afrika’da %30 olup, Türkiye’de ise %2.5’dir.⁶⁸ Bu oran günümüzde artmış olmakla birlikte halen birçok ülkenin gerisindedir. Kadın erkek eşitliği konusunda Türkiye uluslararası örgütlenmelerinde katkısı ile çeşitli çalışmalar yapmaktadır. Ancak bu çalışmaların siyasal alanda temsil oranını artırmak için yeterli değildir. Nitekim “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı” (2008-2013)’nda belirtilen amaçlara rağmen, kadınların siyasal alanda yeterince temsil edilmediği görünmektedir.⁶⁹

Günümüzde kadınlar kent yaşamında çeşitli yol ve yöntemlerle katılım imkanı bularak ve kent ekonomisinde önemli pozisyonlarda görev alarak siyasal katılım konusunda bir ölçüde başarı elde etmişlerdir. Ancak bu başarının kadın temsilini artıracak önemli bir oran olduğu söylenemez.⁷⁰ Nitekim yerel demokrasi ve katılımın temel unsuru olan temsile bakıldığında, Türkiye’de yerel yönetimlerde kadınların temsiline yok denecek kadar az olduğu görülür.⁷¹ Türkiye’de yerel siyasette kadın temsil oranının az olmasının nedenlerinden bir tanesi, merkezi yönetimin yerel yönetimler üzerindeki vesayet yetkisi ve yerel siyasetin ulusal siyasete bağımlı olduğuna ilişkin bir algının bulunmasıdır. Ayrıca yerel yönetimlerin birçoğunun küçük yerleşim birimlerinden oluşması ve küçük yerleşim yerlerinde kadının geleneksel ro-lünden çıkamadığı bir ataerkil toplum yapısı barındırması kadının yerelde temsiline önünde bir engel olarak görülmektedir.⁷² Diğer engeller ise; geleneksel toplum yapısının ataerkil olması, kadınların siyasete katılımında istekli olmamaları ve özgüven eksikliği olarak sıralanabilir.⁷³ Geleneksel toplum yapısının baskın olduğu belde belediyelerinde kadın temsil oranı yok denecek kadar azdır. Yine Köy ve mahalle muhtarlığı ve ihtiyar heyeti üyelerindeki

⁶⁸ Tuncer, 2003’den akt. Gülüstan Başçı, Yerel Yönetim Seçimlerinde Kadın Seçmen ve Temsilcilik: Çorum İli Örneği, a.g.k., s. 282.

⁶⁹ Muhammet Örtlek ve Serhat Tekelioğlu, Türkiye’de Siyaset ve Kadın, a.g.k., s. 284-285.

⁷⁰ Bilge Derdiyok, Yerel Seçimlerde Kadın Adayların Görünmezliği Sorunu, a.g.k.

⁷¹ KADER, Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Politikalar Raporu, a.g.k., s. 10.

⁷² Gülüstan Başçı, Yerel Yönetim Seçimlerinde Kadın Seçmen ve Temsilcilik: Çorum İli Örneği, a.g.k., s. 283.

⁷³ Yurdanur Ural, Uslan ve Ahmet Tunç, “Kadınların Yerel Yönetimlerde Temsili: Kilis İli Örneği”, Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları, Ed.: Gülseren Ağrıdağ, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana, 2015, s. 534.

kadın sayısı belde belediyelerindeki durumdan daha kötüdür. Bu kapsamda kadın temsiliyi geliştirmenin yolu toplumsal ve siyasal kültürün değişmesinden geçmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Yerel yönetimler siyasal katılımın ilk ayağı olması ve vatandaşa en yakın hizmet birimleri olmaları sebebiyle ülkede siyasal kültürün oluşması açısından önemli kuruluşlardır. Nitekim birçok araştırmacı tarafından yerel yönetimler demokrasinin okulu olan eğitim yuvaları olarak kabul edilmiştir. Bir ülkede demokrasinin gelişebilmesi için tüm toplum kesimlerinin etkin bir şekilde temsil edilmesi ve karar alma süreçlerine katılım sağlaması gerekmektedir. Yerel yönetimler demokrasinin eğitim yuvaları olarak kabul edildiğine göre bu birimlerde toplumun tüm kesimlerin temsil edilebildiği bir siyasal yapı oluşturulabilirse yerel demokrasi sağlanmış olur. Yerel demokrasinin sağlanması ulusal demokrasinin de gelişmesine katkı sağlayacaktır. Yerel demokrasinin gelişmesi sadece yerelde kadın temsiline çözüm olmaz aynı zamanda ulusal demokrasinin gelişmesine ve ulusal siyasetteki kadın temsiliyetinin artmasına katkı sağlar.

Türkiye’de kadının siyasal temsili sorunlu bir alan olarak görülmektedir. TÜİK verilerine göre Türkiye nüfusunun hemen hemen yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ancak son yapılan milletvekili seçimlerinde kadın temsil oranı %14,73 ile sınırlı kalmıştır. Yine yerel yönetimlerde kadın temsili ulusal temsil düzeyin altında kalmıştır. Yerel yönetimler demokrasinin gelişmesi açısından önemli bir araç iken kadın temsili noktasında ulusal siyasetin gerisinde kalması araştırılması gereken bir alandır. Birçok ülkede kadın temsili sorununa kota v.b. gibi çözümler üretilmiş olmakla birlikte bu yöntemin uzun dönemli ve kalıcı olmadığı görülmüştür. Ancak yerel siyasette kadın temsiliyetinin artırılması ya da artması kadınlara cesaret vererek onların siyasal hayatta etkin olmalarını sağlayacak ve örgütlenme bilinci kazandıracaktır. Böylece yerel siyasette tecrübe kazanan ve cesaretlenen kadınlar ulusal siyasette daha etkin olacaklardır.

Son dönemlerde kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı grupların karar alma süreçlerine katılımı için yeni katılım yol ve yöntemleri geliştirilmiştir. Kadınların bu katılım yöntemlerini kullanmaları daha kolay örgütlenmeleri ve sivil toplumda kadınların rollerinin artırılması sağlanacaktır. Nitekim Dünya’da seçimle iş başına gelen kadınların çoğunun sivil ve siyasal örgütlerde görev aldıkları ve buralarda tecrübe kazandıktan sonra siyasi partiler içinde başarılı oldukları görülmektedir.⁷⁴

⁷⁴ Semra Gökçimen, Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi, a.g.k., s. 27.

Yerel demokrasi ve kadın temsili ilişkisine bakıldığında kadın temsiline olmadığı bir yerel yönetimin demokratik olmadığı ya da yerel demokrasiyi tam olarak yaşayamadığı söylenebilir. Bu kapsamda yerel demokrasinin sağlanabilmesi ve geliştirilebilmesi için kadın temsili sorununun çözülmesi gerekmektedir. Nitekim yerel yönetimlerin karar ve yürütme organlarında kadınlar, yoksullar, engelliler vb. dezavantajlı gruplar yeterince temsil edilmektedir. Kadınlar, yerel temsilde kısıtlı durumdadır. Bu sadece kadınların sistematik olarak erkekler tarafından temsil edilmesi anlamına gelmez, aynı zamanda, talep, beklenti ve sorunlarının da yerel karar alma mekanizmalarına yansımalarının yetersiz olduğunu gösterir.⁷⁵ Yerel demokrasinin geliştirilmesi ile bu soruna çözüm bulunulacaktır. Kadın temsiline artırılması ile hem yerel demokrasi sağlanacak hem de kadınların talep, beklenti ve sorunlarının yerel yönetimlerce anlaşılması neticesinde kaynak tasarrufu sağlanarak gereksiz harcamaların önüne geçilecektir. Bu kapsamda kadın temsiline artırılması ülkenin demokratikleşmesini sağlarken ekonomik kalkınmanın da bir ayağını oluşturarak bir diğer soruna çözüm olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akademik Perspektif, <http://akademikperspektif.com/2013/03/08/kadinin-siyasi-temsili-yetersizligi/>, E.T.: 15.02.2017.
- Avrupa Kentsel Şartı.
- Avrupa Yerel Yaşamda Kadın-Erkek Eşitliği Şartı.
- BAŞÇI, Gülüstan, “Yerel Yönetim Seçimlerinde Kadın Seçmen ve Temsilcilik: Çorum İli Örneği”, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1, 2015, s. 273-299.
- BULUT, Yakup ve TANIYICI, Şaban, “Türkiye’de Belediye Meclis Üyelerinin Temsil Ediciliği: Erzincan Örneği”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 21, Ağustos 2008, s. 171-194.
- CELİS, Karen, CHILDS, Sarah, KANTOLA, Johanna ve KROOK, Mona, L., “Rethinking Women’s Substantive Representation”, Representation, Cilt: 44, Sayı: 2, s. 99-110.
- ÇAHA, Ömer, Sivil Kadın Türkiye’de Kadın ve Sivil Toplum, Savaş Yayınevi, Ankara, 2010.
- ÇELİK, Abdullah ve ULUÇ, A. Vahap, “Yerel Siyasette Temsil Üzerine Bir Çalışma: Şanlıurfa Örneği”, İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No:41, 2009, s. 215-231.
- ÇELİK, Vasfiye, ÇELİK Fikret ve USTA, Sefa, “Yerel Demokrasi ve Yerel Özerklik İlişkisi”, Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, 2008, s. 87-104.
- ÇETİNKAYA, Özhan ve KUTLU, K., Rükân, “Yerel Demokrasinin Sağlanmasında Katılımcılık Süreci ve Kent Konseylerinin Rolü”, Maliye Dergisi, Sayı:

⁷⁵ KADER, Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Politikalar Raporu, a.g.k., s. 12.

- 163, 2012, s. 95-117.
- ÇİTÇİ, Oya, “Temsil, Katılım ve Yerel Demokrasi”, Çağdaş Yerel Yönetimler, Cilt: 5, Sayı: 6, 1996, s. 5-14.
- DAHL, A. Robert, “Demokrasi Üzerine”, çev.: Betül Kadioğlu, Phoenix Yayınevi, Ankara, 2010.
- DALTON, Russell, J., “Political Parties and Political Representation Part Supporters and Party Elites in Nine Nations”, Comparative Political Studies, Cilt: 18, Sayı: 3, 1985, s. 267-299.
- DERDİYOK, Bilge, “Yerel Seçimlerde Kadın Adayların Görünmezliği Sorunu”, TÜRKSAM Uluslar arası İlişkiler ve Stratejik Analizler Merkezi.
- DÖNMEZ, Gökhan, “Türk Anayasaları Ekseninde Türkiye’de Temsil Olgusu”, TAAD, Yıl: 5, Sayı: 17, 2014, s. 231-266.
- DURŞUN, Davut, Siyaset Bilimi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2010.
- ERYILMAZ, Bilal, Kamu Yönetimi, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2012.
- GÖKÇİMEN, Semra, “Ülkemizde Kadınların Siyasal Hayata Katılım Mücadelesi”, Yasama Dergisi, Sayı: 10, s. 5-59.
- GÖKULU, Gökhan, “Türkiye’de Kadınların Siyasal Temsili ve Kota Tartışmaları”, The Journal of Academic Social Science Studies, Cilt: 6, Sayı: 5, 2013, s. 347-370.
- GÖRMEZ, Kemal, Yerel Demokrasi ve Türkiye, Vadi Yayınları, Konya, 1997.
- GÖRÜN, Mustafa, “Yerel Demokrasi ve Katılım”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, 2006, s.159-183.
- HABERTÜRK, <http://www.haberturk.com/dunya/haber/721275-ruanda-meclisi-tbmm-yi-dorde-katladi>, E.T.: 01.02.2017.
- HAVİLAND, William, A., PRİNS, E. L., Harald, WALRATH, Dana, MCBRİDE, Bunny, Kültürel Antropoloji, Çev.: İnan ,Deniz, Erguvan, Sarioğlu, Kaknüs Yayınları, İstanbul, 2008.
- HEYWOOD, Andrew, Siyaset, Çev.: Zeynep Kopuzlu, Adres Yayınları, Ankara, 2011.
- <http://www.idea.int/sites/default/files/pictures/SoD-Country-Report-Morocco-Gender.pdf>, E.T.: 10.02.2017.
- IPU, <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>, E.T.: 02.02.2017.
- KADEM, <http://kadem.org.tr/kadin-siyaset-ve-demokrasi/>, E.T.: 07.02.2017.
- KA-DER, Cinsiyet Eşitliği Yolunda Yerel Politikalar Raporu, Yalçın Matbaacılık, Ankara, 2006
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, <http://kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>, E.T.: 07.02.2017.
- KARAHANOĞLU, Gönül, <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/turkiyedeki-kadınların-temsili-sorunu>, E.T.: 06.02.2017.
- KELEŞ, Ruşen, Yerinden Yönetim ve Siyaset, Cem Yayınevi, İstanbul, 2012.
- KEMP, Brechtje ve JİMÉNEZ, Mélida, State of Local Democracy Assessment Framework, International IDEA, 2013.
- KIŞLALI, Ahmet, T., Siyaset Bilimi, İmge Kitabevi, Ankara, 1993.
- MİGM, <http://www.migm.gov.tr/istatistiki-bilgiler>, E.T.: 14.02.2017.

- MİSRA, Joya, ve KİNG, Leslie, “Kadın, Toplumsal Cinsiyet ve Devlet Politikaları”, Siyaset Sosyolojisi, Ed.: Thomas, Janoski, Robert, Alford, Alexander, Hicks ve Mildres, A., Schwartz, Phonix Yayınevi, Ankara, 2013, s. 681-708.
- NACAK, Osman, “Türk Yönetim Anlayışında Bir Değişim: Siyasal Temsilin Doğuşu ve Gelişimi”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi / Cilt: 17, Sayı 1, 2015, s. 147-169.
- NEGİZ, Nilüfer ve AKYILDIZ, Fulya, “Yerel Seçimlerde Seçmenin Tercihini Üzerinde Aday İmajının Etkisi: Uşak Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 15, 2012, s. 171-199.
- ÖRTLEK, Muhammet ve TEKELİOĞLU, Serhat, “Türkiye’de Siyaset ve Kadın”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2, 2013, s. 278-287.
- PUSTU, Yusuf, “Yerel Yönetimler ve Demokrasi”, Sayıştay Dergisi, Sayı: 57, 2005, s. 121-134.
- SÖZEN, Edibe, “AK Parti’nin Kadın Siyaseti ve AK Partili Olarak Kadın”, AK Parti Toplumsal Değişimin Yeni Aktörleri, Ed.: Hakan, Yavuz, Kitap Yayınevi, İstanbul, 2010, s.309-332.
- TDK, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori=veritbn&kelimesec=309081, E.T.: 27.01.2017.
- TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2012.
- TUNÇ, Ahmet, URAL ASLAN, Yurdanur ve GÖKÇE, F. Ali, (2015), “Türk Kamu Yönetiminde Personel ve Yönetici Olarak “Kadının Varlığı”: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Örneği”, Türkiye’de Ve Dünyada Kadın Araştırmaları, Ed.: AĞRIDAĞ, Gülseren, Çukurova Üniversitesi Basımevi: Adana, 2015. s. 7-14.
- TÜRELİ, Nesrin ve ÇAĞLAR, Nedret, “Yerel Yönetimde Kadın Temsili - Isparta İli Örneği”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2010, s. 16-40.
- URAL, ASLAN, Yurdanur ve TUNÇ, Ahmet, “Kadınların Yerel Yönetimlerde Temsili: Kilis İli Örneği”, Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları, Ed.: Ağrıdağ, Gülseren, Çukurova Üniversitesi Basımevi, Adana, 2015, s. 529-535.
- USAL, O.Zeynep, “Bir İnsan Hakkı Olarak Kadının Siyasal Hayata Katılımı: Avrupa Birliği Ülkelerindeki Durum ve Türkiye”, (Basılmamış Doktora Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Avrupa Birliği Anabilim Dalı, İstanbul, 2010.
- ÜSKÜL, Zafer “Yeni Bir Demokrasi Arayışı: Yerel Demokrasi”, http://www.anayasa.gov.tr/files/pdf/anayasa_yargisi/anyarg10/zuskul.pdf, E.T.: 20.01.2017.
- YAYLA, Atilla, Siyaset Teorisine Giriş, Kesit Yayınları, İstanbul, 2014.
- YAYLI, Hasan ve EROĞLU, Gülçin, “Yerel Katılım Bağlamında Türkiye’de Kadın Temsili”, International Journal of Science Culture and Sport, Özel Sayı 3, 2015, s. 504-524.
- YAYLI, Hasan ve PUSTU, Yusuf, “Yerel Demokrasinin İlkeleri”, Karadeniz Araştırmaları, Sayı:16, 2008, s. 133-153.

YURDİGÜL, Yusuf, “Yerel Siyasette Temsil Sorununu Aşma Stratejisi Olarak Kadın Siyasetçilerin Medyayı Kullanma Biçimleri (Erzurum Örneği)”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 2, 2013, s. 37-52.