



DÜNYA BANKASI KADINLAR, İŞ DÜNYASI VE HUKUK 2023 RAPORU'NUN TÜRKİYE ÜZERİNDEN ANALİZİ

Giriş

Dünya Bankası, kadınların ekonomik güçlenmesi ve cinsiyet eşitliğinin önemini fark ederek kadınların ekonomik hayata katılımını ve fırsatlara erişimini geliştirmek için çeşitli projeler yürütmektedir. “Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2023” projesi de Dünya Bankası tarafından 2012 yılından bu yana düzenli aralıklarla yürütülen önemli bir inisiyatiftir. Proje, ülkelerdeki kadınların ekonomik hayata katılımını ve iş dünyasında eşit fırsatlara erişimini analiz etmeyi ve izlemeyi amaçlamaktadır. Bu şekilde, kadınların iş dünyasındaki yasal hakları ve korumaları konusunda daha iyi bir anlayışa ve veri tabanlı bir yaklaşıma olanak sağlamayı hedefleyen proje, aralarında Türkiye'nin de yer aldığı 190 ülkede yasaların cinsiyet eşitliği açısından nasıl yapılandırıldığını inceler ve cinsiyetle ilgili düzenlemelerdeki güncel durumu ortaya koyar. Kadınların ekonomik hayata katılımını destekleyen politika ve yasal düzenlemelerin önemini vurgulamak ve ülkelerin ilerlemeyi izlemelerine yardımcı olmak amacıyla hazırlanan kapsamlı bir veri tabanına dayanan projede, ülkelerin yasal düzenlemelerdeki eksikliklerini belirlemeye ve kadınların ekonomik özgürlüğünü güçlendirmeye yönelik politika önerileri de sunulmaktadır.

Geçtiğimiz aylarda yayımlanan “Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2023” raporu, 1970'ten 2023 yılına kadar 8 parametre üzerinden toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yasal gelişmeleri Türkiye'nin de yer aldığı 190 ülke üzerinden incelemiş ve kendi hesaplama yöntemlerini kullanıp (100 puan üzerinden) ülkelere puan vererek sonuçları paylaşmıştır. Proje kapsamında, kadınların hayatları ve kariyerleri boyunca yasalarla etkileşimlerini analiz etmek amacıyla (i) seyahat özgürlüğü, (ii) çalışma hayatında fırsat eşitliği, (iii) eşit işe eşit ücret, (iv) evlilik ve boşanma ile ilgili yasal düzenlemeler, (v)

¹ https://www.tepav.org.tr/tr/ekibimiz/s/1339/Asmin+Kavas_+Dr.

Çalışmanın oluşturulmasına katkı sunan Boran Nogay ve Yaren Küçükkör'e teşekkür ederim.

Bu çalışmada ifade edilen bulgular, yorumlar, sonuçlar, öneriler ve görüşler tamamen yazarına aittir. TEPAV'ın resmi görüşü değildir. © TEPAV, aksi belirtilmedikçe her hakkı saklıdır.

ebeveyn izinleri, (vi) girişimcilik, (vii) miras hakkı ve (viii) emeklilik hakları alanlarında 8 farklı gösterge, üzerinden değerlendirmeler yapılmıştır. Belirtilen göstergeler üzerinden yapılan değerlendirmeler ve analizler sonucunda Türkiye, Dünya Bankası tarafından 82,5 puan olarak toplumsal cinsiyet eşitliği alanında en iyi ülkeler sıralamasında yerini almıştır. Bu puan 190 ülke içinde onu, 20. sıraya yerleştirmiştir. Türkiye, almış olduğu benzer puanla sıralamasını; Burkina Faso, Fiji, Mozambik, Singapur ve Birleşik Arap Emirlikleri ile paylaşmıştır. Dünya Bankası raporuna göre tüm göstergelerden 100 tam puan alan ülkeler ise Belçika, Kanada, Danimarka, Fransa, Almanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, Letonya, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, İspanya ve İsveç'tir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yasal çerçevede en kötü noktada olduğu ülkeler bağlamında listenin son sıralarında Filistin (26,3 puan), Yemen (26,9), Kuveyt (28,8), Sudan (29,4), Katar (29,4), İran (31,3) ve Afganistan (38,1) yer almaktadır. Dünya Bankası tarafından yapılan geçmiş çalışmaları (2019-2020-2021-2022-2023 yıllarına ait raporlara göre) incelendiğinde her dönemde Türkiye'nin gene 20. sırada olduğu dikkat çekmektedir.

Bu çalışmada da Türkiye özelinde Dünya Bankası'nın raporu analiz edilmiş, Türkiye'nin almış olduğu puanın temel dayanaklarına yer verilmiştir. Çalışma kapsamında Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin mevcut durum, yasal düzenlemeler ve bu düzenlemelerin uygulamaya nasıl yansıdığı, somut veriler üzerinden ayrıntılı olarak ele alınmış ve Dünya Bankası tarafından Türkiye'ye verilen 82,5 puanın uygulamada karşılık bulup bulmadığı sorusuna yanıt aranmıştır. Çalışmanın sonuç kısmında Dünya Bankası tarafından Türkiye özelinde yapılan değerlendirmelerin, sadece yasal dayanaklara göre yapıldığı ve uygulamayı yansıtmadığı için toplumsal cinsiyet eşitliği açısından Türkiye'nin genel görünümünü sergilemekte yetersiz kaldığı bulgusuna erişilmiştir. Bu bağlamda çalışma Türkiye'nin kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki ilerlemesine yön göstermek amacıyla politika yapıcılar ve karar vericiler için önemli bir rehber niteliği taşımaktadır.

Dünya Bankası'nın Parametreleri Üzerinden Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Genel Görünümü

Dünya Bankası'nın "Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2023" Projesinin verilerine göre Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda durum, belirli göstergelere dayanarak değerlendirilmiştir. Bu kapsamda aşağıda Türkiye'nin 8 ayrı parametre üzerinden almış olduğu puanlara yer verilmiştir. Bu parametreler göz önünde bulundurularak Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sahip olduğu yasal düzenlemelerde 100 puan üzerinden 82,5 puan olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinde en iyi ülkeler sıralamasında yer almıştır. Ülkeleri sadece mevzuat üzerinden değerlendiren ve uygulama alanlarına yer vermeyen projenin sonuç raporuna göre, son 53 yılda, Türkiye, Orta Asya'da toplumsal cinsiyet eşitliği alanında en iyi reform yapan ekonomiler arasında değerlendirilmiştir. Bu kapsamda rapora göre Azerbaycan (78,8 puan) 26, Kırgızistan (76,9 puan) 29, Özbekistan 70,6 puanla 38 ve Kazakistan (69,4 puan) 40.sıralarda yer almaktadırlar.

Şekil-1: Dünya Bankası Ülkelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri

Ülkeler	Seyahat Özgürlüğü	Çalışma hayatında fırsat eşitliği	Eşit işe eşit ücret	Evlilik ve boşanma ile ilgili yasal kısıtlamalar	Ebeveyn izinleri	Girişimcilik	Miras Hakkı	Emeklilik Hakları	Toplam Puan
Tayvan	100	100	100	100	80	75	100	75	91.3
Tacikistan	100	50	50	100	80	100	100	50	78.8
Tanzanya	100	100	100	80	60	75	60	75	81.3
Tayland	100	100	75	80	20	75	100	75	78.1
Doğu Timor	100	75	100	80	60	75	100	100	86.3
Togo	100	100	100	60	40	75	80	100	81.9
Tonga	100	25	75	100	0	75	20	75	58.8
Trinidad	75	50	75	80	20	100	100	100	75.0
Tunus	100	75	25	60	40	75	40	100	64.4
Türkiye	100	100	75	80	80	75	100	50	82.5
Uganda	100	100	100	80	40	75	80	75	81.3
Ukrayna	100	100	0	100	80	100	100	100	85.0
Birleşik Arap Emirlikler	100	100	100	60	60	100	40	100	82.5
Birleşik Krallık	100	100	100	100	80	100	100	100	97.5
Amerika Birleşik Devletleri	100	100	75	100	80	100	100	75	91.3
Uruguay	100	100	75	80	80	75	100	100	88.8
Özbekistan	100	50	25	80	60	100	100	50	70.6
Vanuatu	75	25	50	80	0	100	40	75	55.6
Venezuela	100	100	75	100	80	75	100	50	85.0
Vietnam	100	100	100	100	80	100	100	25	88.1
Gazze	25	25	0	20	0	75	40	25	26
Yemen	25	25	25	0	0	75	40	25	26
Zambiya	75	100	100	80	40	100	80	75	81.3
Zimbabve	100	100	75	80	40	100	100	100	86.9

Kaynak: The World Bank, Women, Business And The Law 2023 Report, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

Şekil-1’de görüldüğü üzere Türkiye, seyahat özgürlüğü, çalışma hayatında fırsat eşitliği, miras hakkı alanında 100 tam puan almıştır. Başka bir ifadeyle Dünya Bankası’na göre Türkiye’de bu alanlarda gerçekleştirilen yasal düzenlemeler, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek oluşturulmuştur. Bunun yanında Türkiye, evlilik ve boşanma ile ilgili yasal düzenlemeler ve ebeveyn izinleri başlığı altında 80; eşit işe eşit ücret ve girişimcilik alanında 75 puan; emeklilik hakları başlığı altında ise 50 puan almıştır. Türkiye’nin bu başlıklar altında toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki yasal düzenlemelerinin ortalaması ise 82,5 puan olarak belirlenmiştir. Türkiye’nin almış olduğu bu puan 190 ülke içinde onu, 20. sıraya yerleştirmiştir.

Çalışmaya göre, Türkiye’nin yasal düzenlemeler ışığında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik görece iyi tablosu umut vericidir. Ancak yasal düzenlemelerin uygulamaya yansımada bu iç açıcı tablo, yerini karamsarlığa bırakmaktadır. Başka bir ifadeyle Dünya Bankası tarafından yapılan bu projede toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece mevzuatın varlığı üzerinden ölçülmesi, uygulama süreçlerine yer verilmemesi, Türkiye gibi birçok ülkenin almış olduğu görece yüksek puanın sorgulanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, Dünya Bankası tarafından geliştirilen her bir parametre başlığı altında “*Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında Türkiye’nin yasal düzenlemelerindeki mevcut durumunun uygulamaya nasıl yansıdığı*” sorusu üzerinden ele alınmaya çalışılmıştır.

1. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında “seyahat özgürlüğü”

Dünya Bankası tarafından ele alınan “seyahat özgürlüğü” göstergesi, kadınların yaşamları üzerinde kendilerinin söz hakkı olup olmadığı ve hür iradeleri ile karar alıp alamadıklarını analiz etmektedir. Bu gösterge, erkeklerin ve kadınların eşit şartlar altında yaşayacakları yerleri seçme, seyahat etme, pasaport alabilme ve istedikleri zaman kendi kararları doğrultusunda evliliklerini sonlandırabilme gibi haklarını düzenleyen yasalara ve düzenlemelere ilişkin farklılıkları izlemektedir. Dünya Bankası’nın çalışmasına göre kadınların hareketliliklerine yönelik kısıtlamalar yalnızca günlük yaşamlarını değil, aynı zamanda işgücüne katılmalarını ve girişim faaliyetlerine dahil olmalarını da etkilemektedir. Bu nedenle, kadınların özgürce hareket edebilmelerini sağlayan adil ve eşitlikçi yasal düzenlemelerin varlığı, kadınların ekonomik güçlenmesi ve toplumsal katılımı açısından büyük önem taşımaktadır.

Dünya Bankası'nın raporunda, "seyahat özgürlüğü" göstergesinin puanlanması aşağıdaki soruların mevzuatta yer alıp almamasına göre belirlenmiştir. Dünya Bankası tarafından ülkeler bazında yapılan değerlendirme kapsamında ele alınan ve her birinin 25 puan üzerinden değerlendirildiği temel sorular şöyledir:

- "Bir kadın, bir erkekle aynı şekilde yaşayacağı yeri seçebilir mi?"
- "Bir kadın, bir erkekle aynı şekilde ve benzer haklarda seyahat özgürlüğüne sahip midir?"
- "Bir kadın, bir erkek gibi özgürce pasaport başvurusunda bulunabilir mi?"
- "Bir kadın, bir erkek gibi kendi hür ve özgür iradesi ile yurtdışında yaşama hakkına sahip midir?"

Türkiye'de kadınların seyahat özgürlüğü, genel olarak kadın haklarının tarihsel gelişimiyle ilişkilidir. Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte (1923) birçok reform, kadınların sosyal, politik ve ekonomik haklarına dair ilerlemeleri beraberinde getirmiştir. Ancak bu reformlarla kadınlara tam olarak seyahat özgürlüğü tanındığı söylenemez. Bununla birlikte, 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu'nda kadınlar, ilk defa "yurttaş" olarak yasa da yer alan haklardan eşit koşullarda yararlanmışlar ve yasadaki hakların kullanılması bakımından kadın ile erkek eşit haklara sahip olmuşlardır. 1934'te kabul edilen ve kadınlara seçme ve seçilme hakkı veren yasa gibi reformlar, kadınların toplumda daha aktif bir rol almasını sağlamıştır. Bu, dolaylı olarak seyahat özgürlükleri üzerinde de olumlu bir etki yaratmıştır. Özellikle 1982 Anayasası'nın 23. maddesine göre "herkes, yerleşme ve seyahat özgürlüğüne sahiptir" ifadesi, özgürlük alanını daha da genişletmiştir. Bununla birlikte 22 Mayıs 2004 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa değişiklikleri çerçevesinde ise Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" konulu 10. maddesi yeniden düzenlenerek "Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçirilmesini sağlamakla yükümlüdür" hükmü eklenmiştir. Anayasa, bir ülkenin temel hukuki belgesidir ve diğer tüm yasaların üstünde ve onlara uygun olması gereken bir düzenleyici belgedir. Bu düzenlemelere dayanarak Türkiye'de özellikle 1980 yılı itibarıyla kadınların temel olarak seyahat özgürlüğü, pasaport başvurusu, gibi karar alma süreçlerinde erkeklerle aynı haklara sahip olmaları, anayasa ile güvence altına alınmıştır, yorumunu yapmak yanlış olmayacaktır. Başka bir ifadeyle Dünya Bankası'nın bu göstergesine dayanarak sorduğu bütün soruların yanıtları, mevzuatta yer almaktadır. Haliyle Türkiye, Dünya Bankası'ndan bu parametre göz önünde bulundurulduğunda tam puan almıştır. "Peki, uygulamaya baktığımızda Türkiye'de kadınlar, gerçekten seyahat özgürlüğüne sahip midirler?"

Türkiye'de birçok kadın, toplumsal ve kültürel normlar nedeniyle eşlerinin veya ailelerinin onayı olmadan seyahat etmekte ve kendi kararlarını alabilmekte çeşitli kısıtlamalar ve engellemelerle karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu alana yönelik literatüre yansıyan istatistiksel bir analize rastlanmasa da saha gözlemlerine dayanan bulgular, bu sonucu destekler niteliktedir. Örneğin Heckmann'a göre, özellikle doğu ve kırsal bölgelerde yaşayan kadının sadece köy ve kasabada mı oturacağını değil, aynı zamanda ne iş yapacağına da erkek egemenliği baskındır². Yine bu alanda yapılan bir diğer çalışmaya göre, Türkiye'de kırsal bölgelerde

² Heckmann, Lale Yalçın. 1995. "Aşiretli kadın: Göçer ve Yarı Göçer Toplumlarında Cinsiyet Roller ve Kadın Stratejileri, 1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar (Şirin Teleki editör), İletişim Yayınları, İstanbul, s. 277-290.

yaşayan birçok kadının kararları, eşlerinin “onayına” bağlıdır. Bu, erkeğin eşinin günlük yaşamı üzerinde sıkı bir kontrolü olduğunu göstermektedir³.

Türkiye laik bir devlet yapısına sahip olmasına rağmen, dini inançlar ve gelenekler, özellikle bazı bölgelerde, bireylerin ve toplulukların yaşam tarzlarına ve sosyal normlarına etki edebilir. Kadınların karar alma yetenekleri ve özgürlükleri bu normlarla şekillenebilir. Örneğin 2022 yılında Türkiye Cumhuriyeti'nde dini hizmetlerin yürütülmesinden sorumlu bir devlet kurumu olan Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışan üst düzey yetkili bir kişinin “kadınların, eğer yanlarında oğlu, kocası gibi bir mahremi yoksa İslami ölçülere göre 90 kilometre ve daha fazla bir sefer mesafesine yalnız gitmeleri caiz, uygun değildir” ifadelerine yer vermesi, bu kuralların toplumun birçok kesiminde hakim olduğunu gösterir niteliktedir⁴.

Sonuç olarak Dünya Bankası'nın bu alanda Türkiye'ye verdiği tam puan, uygulamada tam karşılık bulmamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınların seyahat özgürlüğünün sağlanması, hem yasal hem de toplumsal düzenlemeleri gerektirir. Yukarıda da vurgulandığı gibi bazı toplumlarda, kadınlara yönelik hâkim olan normları değiştirmek için toplumsal değişim programları ve gerekli destek mekanizmalarının kurulması gerekir. Benzer şekilde yerel ve kültürel dinamiklerin göz önünde bulundurularak bölgesel stratejilerin oluşturulması sağlanmalıdır.

2. Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında “çalışma hayatında fırsat eşitliği”

Dünya Bankası tarafından “çalışma hayatında fırsat eşitliği göstergesi”, kadınların iş gücüne katılma kararlarını etkileyen yasaları analiz etmektedir. Bu gösterge, kadının işyerinde ayrımcılığa karşı korunmasını içeren reformları temel almaktadır. Dünya Bankası tarafından ülkeler bazında yapılan değerlendirme kapsamında ele alınan temel sorular şöyledir:

- “Kadınlar da erkekler gibi rahatça iş bulabilirler mi?”
- “İlgili kanunlar çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklıyor mu?”
- “Çalışma hayatında cinsel tacizle ilgili mevzuat var mıdır?”
- “Çalışma hayatında cinsel taciz için cezai yaptırımlar var mıdır?”

Türkiye'de kadınların ve erkeklerin iş bulma konusunda cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğramamasını sağlamaya yönelik birçok hukuki düzenleme bulunmaktadır. Cinsel tacizle ilgili düzenlemeler de bu bağlamda önemlidir. Bu noktada en temel belge Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın eşitlik ilkesidir (10. Maddesi). Bu maddeye dayanılarak geliştirilen diğer reformlara Tablo 1 kapsamında yer verilmiştir.

³ Semerci Özkan, K. & Sasman Kaylı, D. (2022). Kırsal Alanda Yaşayan Kadınların Söylemleri Üzerinden Kadınlık Kimliklerinin Kuruluşu- Manisa Örneği. Sosyoloji Dergisi, (43), 125-154. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/sosder/issue/70003/1109927>

⁴ Evrensel Gazetesi (2022, 9 Mart). “Diyanet'ten kadınlar için bir fetva daha: Yalnız başlarına 90 km'den fazla seyahat caiz değil”

Tablo 1: Türkiye'nin çalışma hayatında fırsat eşitliğine yönelik reformları

<ul style="list-style-type: none">• 2002 yılında Yeni Medeni Kanun'un 192. maddesinde evli kadının çalışması meselesine dair düzenleme yapılmış ve "Eşlerden hiçbiri iş veya meslek seçimi konusunda diğerinin iznini almak zorunda değildir" ifadesi eklenmiştir.
<ul style="list-style-type: none">• 2003 tarihli Türkiye'deki 4857 sayılı İş Kanunu, cinsiyet ayrımcılığını yasalar. Özellikle kanunun 5. maddesi, işverenin cinsiyet temelinde ayrımcılık yapmaması gerektiğini belirtir. Yine aynı kanunun 24 ve 25. maddeleri cinsel tacizin iş sözleşmesini feshetme sebebi olduğunu belirtir. Buna göre, cinsel tacizde bulunan kişi, tacize uğrayan kişi tarafından iş sözleşmesi haklı sebep ile feshedilebilir.
<ul style="list-style-type: none">• Türkiye, 6 temel Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Sözleşmesine taraftır. Bu sözleşmelerden kadın haklarına ilişkin düzenlemeler içeren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Hakkında Sözleşme'ye (CEDAW) 1985 yılında taraf olan Türkiye, anılan sözleşmenin Ek Protokolünü de 8 Eylül 2000'de imzalamış, Ek Protokol Kasım 2001'de TBMM Genel Kurulu'nda onaylanmış, 18 Eylül 2002 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.
<ul style="list-style-type: none">• 2004 tarihli Türk Ceza Kanunu kapsamında cinsel taciz, bir suç olarak tanımlanmıştır. Özellikle kanun 105. madde, cinsel tacize karşı cezai yaptırımları düzenler.
<ul style="list-style-type: none">• 18 Mayıs 2005'te Türkiye Büyük Millet Meclisi, 849 Numaralı Kararla, töre ve namus cinayetleri ile kadın ve çocuklara karşı şiddetin nedenlerini incelemek ve bu sorunları ortadan kaldırmak için bir "Meclis Araştırma Komisyonu" oluşturma kararı almıştır. Aynı yıl Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından "Kadınlara Yönelik Şiddet İzleme Komitesi" kurulmuştur.
<ul style="list-style-type: none">• 2012 tarihli Toplu İş Sözleşmesi Hakkında Kanunu toplu iş sözleşmeleri kapsamında cinsiyet ayrımcılığının yasaklandığına yönelik hükümleri içerir.
<ul style="list-style-type: none">• 2012 tarihinde Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (6284 sayılı Kanun) yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile birlikte kadına karşı işlenen şiddetin önlenmesi, mağdurların korunması ve şiddet mağdurlarına yönelik hizmetlerin etkin bir şekilde sunulması amaçlanmıştır.

Dünya Bankası'nın bu göstere ve alt parametrelerine dayanarak sorduğu bütün soruların yanıtlarının mevzuatta karşılık bulması, Türkiye'nin bu alanda tam puan almasını sağlamıştır. "Peki, uygulamada Türkiye çalışma hayatında fırsat eşitliğini ne kadar gözetir bir ülkedir?" Bu soruya 2021 yılında yaşanan önemli bir gelişme üzerinden yanıt aramakla başlanabilir. Türkiye, "Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi"ne (İstanbul Sözleşmesi) 2011 yılında taraf olmuştur. Sözleşme, kadına yönelik şiddetin ve aile içi şiddetin tüm formlarının önlenmesi, kovuşturulması ve ortadan kaldırılması amacıyla hazırlanmıştır. Ancak, Türkiye 2021'de bu sözleşmeden çekilmiştir. Resmi Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile sözleşmeden çıkış kararı alınmasının ardında birkaç gerekçe öne sürülmüştür: Bu gerekçelerden biri, Türkiye'de bazı muhafazakar gruplar ve bireylerin, İstanbul Sözleşmesi'nin geleneksel aile yapısını tehdit ettiğini iddia etmesidir. Özellikle sözleşmenin cinsiyet eşitliği ve cinsel yönelim maddelerine dair endişeler, bu görüşün temelini oluşturmuştur. Türkiye'nin sözleşmeden çekilmesinin diğer bir nedeni, sözleşmenin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği kavramlarına yer vermesidir. Hükümete göre toplum nezdinde gelişen tüm bu endişeler, sözleşmeden çekilmek için yeterlidir. Son olarak Türk hükümeti, kadına yönelik şiddeti ve aile içi şiddeti önlemek için ulusal yasaların yeterli olduğunu belirtmiş ve sözleşmeden çekilmiştir⁵. Sözleşme, üye ülkeleri kadına yönelik şiddeti cezalandırmaya ve önlemeye yönelik yasal düzenlemeler yapmaya teşvik eder. Türkiye'nin sözleşmeden çekilmesi, bu tür yasal korumanın azalmasına neden olmuştur. Türkiye'nin sözleşmeden çekilmesi, uluslararası arenada negatif bir algı yaratmıştır. Bu, ülkenin kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki taahhütlerini sorgulayan eleştirileri beraberinde getirmiştir. Sözleşme, kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi için bir dizi

⁵ Yenişafak Gazetesi, "Türkiye'nin 'İstanbul Sözleşmesi'den çekilmesinin nedenleri yedi maddede sıralanıyor", <https://www.yenisafak.com/gundem/turkiye-istanbul-sozlesmesinden-neden-cekildi-3614592>

koruyucu tedbir önermektedir. Türkiye'nin anlaşmadan çekilmesi, bu tedbirlerin uygulanmasında bir gerileme anlamına gelir ve bu durum kadınların daha savunmasız hale gelmesine yol açabilir. Yaşanan bu gelişmeyle beraber yapılan çalışmalar, Türkiye'de çalışma hayatında cinsiyetler arası fırsat eşitliğinin, mevzuatın ötesinde bir görünüm sergilediğini göstermektedir. Örneğin yıllara ve cinsiyete göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde 2021 ve 2022 yıllarında Türkiye'deki işgücüne katılma oranlarının kadınlar ve erkekler arasında farklı seviyelerde olduğu dikkat çekmektedir. 2022 yılında kadınlardaki işgücüne katılma oranı %35,1 iken erkeklerde bu oran %71,4'tür⁶.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğindeki bu derinleşmenin bir yüzü, çalışma hayatında kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı üzerinden de görülmektedir:

- **Türkiye'de kadınların sadece %3'ü, yerel yönetim birimlerinde karar verici noktadadır.** Başka bir ifadeyle Türk kadınının, yerel yönetimlerde koltuk sahibi olmasının önünün açıldığı 1930 yılından 2019'a kadar toplam 19 yerel seçim yapılmıştır. Bu seçimlerde il belediye başkanlığına seçilen erkek sayısı 1313 iken kadın sayısı ise sadece 14'tür. En son 2019 yerel seçimi verilerine göre, Türkiye'de 1389 belediye başkanı görev yapmaktadır. Bu başkanlar içerisinde %3'lük temsil oranıyla kadın belediye başkanı sayısı 41'dir. 81 ilde yalnızca 2 kadın, belediye başkanlığı koltuğunda oturmaktadır. Bunun yanı sıra; 18 bin 196 köy muhtarından 115'i, 32 bin 19 mahalle muhtarından ise sadece 970'i kadındır. Türkiye genelinde kadınların belediye meclisi üyeliğindeki payı ise yalnızca %10,4'tür. Avrupa Birliği ülkelerinde ise bu oran %28,5'tir. AB ülkeleri arasında kadınların yerel meclislerde en yüksek temsil oranı %48,2 ile İsveç'e ait iken Türkiye, %10,4'lük kadın temsil oranıyla AB'de kadınların en düşük oranda temsil edildiği Macaristan'dan bile geride kalmaktadır⁷.
- **2023 yılında yapılan 28. Dönem Milletvekiliği seçimlerinde parlamentodaki kadın temsil oranı %20,1'dir.** Bu oran, 27. Dönem parlamentosundaki kadın temsil oranı olan %17,1'e kıyasla olumlu bir sonuca işaret etse de ülkenin neredeyse üçte birinde.(32 il) hiç kadın milletvekili çıkmamıştır⁸.
- **2022 yılında atanmış kadın vali oranı %3, atanmış kadın kaymakam oranı ise %10'dur.** 2022 yılında Türkiye'de sadece 3 tane atanmış kadın vali vardır. (Afyon, Nevşehir ve Bartın). Yine bu yılda 973 tane toplam kaymakamın yalnızca 101'i kadındır⁹.
- **Yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı %32,4'tür.** Yükseköğretim istatistiklerine göre, yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı 2020-2021 öğretim yılında % 32,4 olarak belirlenmiştir¹⁰.

⁶ TÜİK, "Yıllara ve Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı" (TÜİK-İşgücü İstatistikleri, Ocak 2022).

⁷ Yüksek Seçim Kurulu (2022), "31 Mart 2019 Mahalli İdareler Seçimleri", <https://www.ysk.gov.tr/tr/31-mart-2019-mahalli-i-CC%87dareler-secimi/77916> (erişim tarihi: 11.07.2023).

⁸ Türkiye genelinde kadın milletvekili çıkarmayan iller

⁹ T.C. İçişleri Bakanlığı (2022), "Onlarla Birlikte Şimdi Daha Güçlüyüz", https://www.icisleri.gov.tr/bakanligimiz-bunyesinde-kadin-personel-sayisi-katlanarak-artiyor_, (erişim tarihi: 11.01.2023).

¹⁰ Yüksek Öğretim Kurumu (2021). "türk üniversitelerindeki kadın profesör oranı", <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2021/turk-universitelerindeki-kadin-profesor-orani-avrupa-ortalamasini-gecti.aspx>, (erişim tarihi: 11.11.2022).

- **Şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı ise %19,3'tür.** Bunun yanında Türkiye'deki firmaların sadece %9,2'sinin sahibi kadındır. Bu oran Amerika'da %35,1'dir¹¹.
- **2022 yılında 81 ilin ortalamasına göre Türkiye'de kadınların sendikalaşma oranı %9,8, erkeklerin ise %18,1'dir.** Sendikalar, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla, aralarında yasalar uyarınca kurdukları birlikler olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında, sağlık ve sosyal haklar gibi birçok konuda çözüm üretmeye çalışan sendikalarda, kadınların, erkeklerle eşit oranlarda temsil edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kadınların ve erkeklerin kendilerini ilgilendiren kararlara eşit katılımına işaret etmesi açısından önemlidir. Ancak Türkiye'de kadınların sadece %9,8'i sendikalarda kendi haklarını aramaktadırlar¹².
- **Kamu ihalelerinden pay alabilen kadın girişimcilerin oranı ise %1'dir.** Türkiye'de kamu ihale sözleşmelerinin sadece %1' i kadın girişimciler tarafından imzalanmaktadır¹³.

Bu endekslerin yanı sıra son yıllarda Türkiye'de kadınların mobbing ve cinsel taciz olaylarına maruz kalmasına yönelik istatistiklerde de toplumsal cinsiyet eşitliğinde yaşanan derinleşmenin bir başka yüzünü göstermektedir. Bu kapsamda OECD verilerine göre Türkiye, Avrupa ve OECD ülkeleri arasında erkeklerden fiziksel veya cinsel şiddet gören kadın oranının en yüksek olduğu ülkedir. Başka bir ifadeyle Türkiye'de kadına yönelik şiddet oranı %38'dir¹⁴. Bu durum neredeyse 10 kadından 4'ünün hayatında erkek şiddetine maruz kaldığını göstermektedir.

Çalışma hayatındaki fırsat eşitliği bağlamında tüm bu sonuçlar, Türkiye'nin Avrupa'ya kıyasla oldukça geri bir noktada olduğunu ortaya koymaktadır. Avrupa ülkeleri, cinsiyet eşitliği, çalışma hakları ve fırsat eşitliği konularında son yıllarda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Bu ilerlemeler, uygulanan politikaların yanı sıra toplumsal bilinç ve kurumsal yapılar sayesinde gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise geleneksel toplumsal yapı, cinsiyet rolleri ve ekonomik faktörler gibi nedenler, kadınların işgücüne katılımı ve yönetim kademelerinde temsilinin yeterli seviyeye ulaşmamasına neden olmaktadır. Sonuç olarak, Dünya Bankası'nın Türkiye'ye yasal düzlemde verdiği yüksek puan, pratikte aynı başarıyı yansıtmamaktadır.

3. Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında "eşit işe eşit ücret"

Dünya Bankası tarafından ölçülen ücret göstergesi, erkekler ve kadınlar arasında eşit ücretlendirme sağlamak için yasaların var olup olmadığını, bir kadının gece çalışmasına, endüstriyel işlerde çalışmasına ve erkeklerle aynı şekilde tehlikeli işlerde çalışmasına izin

¹¹ TÜİK (2021). "İstatistiklerle Kadın, 2021",

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>, (erişim tarihi: 15.12.2022).

¹² Kavas, A; Düşündüre, A., Avşar, İ. (2020), "81 İilde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi"

https://www.tepav.org.tr/upload/mce/2020/haberler/tobb_tskb_tepav_81_ilde_turkiyenin_toplumsal_cinsiyet_esitligi_karnesi.pdf (erişim tarihi: 18.12.2022).

¹³ Bianet (2020), "Kamu ihalelerinde kadın girişimci oranı %1",

<https://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/232015-kamu-ihalelerinde-kadin-girisimci-orani-yuzde-1>, (erişim tarihi: 18.12.2022).

¹⁴ Euronews (2022), "Erkeklerden fiziksel veya cinsel şiddet gören kadınların oranı: Avrupa ve OECD'nin lideri Türkiye",

<https://tr.euronews.com/2022/03/31/erkeklerden-fiziksel-veya-cinsel-siddet-goren-kad-nlar-n-oran-avrupa-ve-oecd-nin-lideri-tu>, (erişim tarihi: 17.01.2023).

verilip verilmediğini inceler. Dünya Bankası'nın raporunda, bu göstergenin değerlendirilmesi kapsamında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- “Kanun, eşit değerdeki işe eşit ücret verilmesini zorunlu kılıyor mu?”
- “Bir kadın da bir erkek gibi geceleri çalışabilir mi?”
- “Tehlikeli sayılan bir işte kadın da erkek gibi çalışabilir mi?”
- “Bir kadın da bir erkek gibi endüstriyel bir işte çalışabilir mi?”

Türkiye’de “eşit işe eşit ücret” ilkesi, başta Anayasa’nın eşitlik ilkesine referansla bazı kanunlar kapsamında düzenlenmiştir.

Tablo 2: Türkiye’nin eşit işe eşit ücret başlığı altında geliştirdiği reformlar

•	2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu eşit işe eşit ücret politikasını benimsemektedir. Özellikle kanunun 5. maddesi, işverenin cinsiyet temelinde ayrımcılık yapmaması gerektiğini belirtir. Kanun, cinsiyet temelinde ücret ayrımcılığını yasaklar.
•	2011 tarihli Türk Borçlar Kanunu , eşit muamele ilkesiyle ilgili hükümleri, özellikle iş ilişkisi içinde eşitlik ilkesini vurgular.
•	2012 tarihli Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında yapılan toplu iş sözleşmelerinde de eşit işe eşit ücret ilkesi çerçevesinde hükümlere yer verilir.

Bu kanunlar dışında, Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar ve sözleşmeler de “eşit işe eşit ücret” ilkesinin uygulanmasını desteklemektedir. Dünya Bankası, mevzuata dayalı olarak bu gösterge bağlamında Türkiye’ye 100 puan üzerinden 75 puan vermiştir. 25 puanlık kayıp ise, “tehlikeli sayılan bir işte kadın da erkek gibi çalışabilir mi” başlığının yasalarda karşılık bulmamasına yöneliktir. Yapılan incelemelere göre yasalarda karşılık bulmayan bu maddenin temel gerekçesi ise 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu’na dayanmaktadır. Bu kanunun 72. maddesine göre maden ocağı, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altı işlerinde 18 yaşından küçük erkeklerin ve tüm yaşlardaki kadınların çalışması yasaklanmıştır. Bu yasak, Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılması Hakkında “45 no’lu Uluslararası Çalışma Sözleşmesi”ne dayanmaktadır. Kadınların çalıştırılmalarını yasaklayan bu düzenleme, günümüz koşullarında temel olarak kadınların çalışma alanını daraltmaktadır.

Dünya Bankası tarafından ele alınan diğer endekslere mevzuatta yer verildiği görülse de uygulamaya bu durumun nasıl yansıdığına bakmak gerekmektedir. En son 2020’de Uluslararası Çalışma Örgütü ile Türkiye İstatistik Enstitüsü’nün ortaklaşa yayımladığı bir rapora göre, 2018 yılında Türkiye’deki cinsiyet bazlı ücret eşitsizliğinin %15,6 olduğu belirtilmiştir¹⁵. Başka bir ifadeyle Türkiye’de kadınlarla aynı işi yapan erkekler 100 TL kazanç sağlarken kadınlar 84,40 TL kazanmaktadır. Yine 2020 yılında Tepav tarafından yayımlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi kapsamında benzer işler için cinsiyetler arası ücret eşitliğinin, Türkiye ortalamasında kadınlarda %23,6 erkeklerde ise %66,1 oranında gerçekleştiği hesaplanmıştır. Bu durum, 81 il ortalamasına göre kadınların %23,6’sının benzer işlerde çalışan erkeklerle eşit veya daha yüksek oranda ücret alabildiği şeklinde yorumlanabilir. Aynı çalışmaya göre Türkiye’de kamu sektöründe cinsiyete dayalı ücret açığı %5,1 iken, bu oran özel sektörde %15,3 olarak hesaplanmıştır¹⁶. En son 2022 yılında Disk/Genel-İş tarafından yapılan bir

¹⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf

¹⁶ Kavas, A; Düşündüre, A., Avşar, İ. (2020), “81 İilde Türkiye’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi”

araştırmanın sonuçlarına göre küresel ölçekte kadınlar, erkeklerden ortalama %20 daha az kazanmaktadır. DİSK'e göre cinsiyete dayalı ücret farklarına dair dünya genelinde çözüm odaklı politikalar geliştirmek için bir çaba söz konusu olsa da bu durumun, toplumsal, sosyolojik, geleneksel yapı ve yaklaşımlarla sıkı bir ilişkisi bulunmaktadır¹⁷.

Tüm bu sonuçlar Dünya Bankası'nın Türkiye'ye yasal alanda verdiği yüksek puanın, uygulamaya yansımadağını göstermemektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkları, kadın ve erkek arasındaki tüm eşitsizliklerin bir parçası olarak ele alınmalıdır. Bu alandaki mücadele, diğer tüm taleplerle birleştirilerek devam ettirilmelidir.

4. Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında “evlilik ve boşanma”

Dünya Bankası tarafından ele alınan bu gösterge, evlilik ve boşanma ile ilgili yasal kısıtlamaları değerlendirmektedir. Dünya Bankası'na göre evlilik ve boşanma gibi ailevi konular ile ev içi şiddet gibi diğer içsel konular genellikle kadının toplumdaki rolüne dayanan sosyal normlar ve inançlar tarafından belirlenir. Evlilik gibi temelde özel olan konuların reformu genellikle ulusal veya kültürel kimliği koruma bahanesiyle karşılaşır. Bu karşıtlık erkeklerle kadınlar arasındaki güç dengesini pekiştirir. Dünya Bankası'nın raporunda, bu gösterge 5 alt endekste puanlanmaktadır:

- “Kanun, evli bir kadının kocasına itaat etmesini gerektiren yasal hükümlerden muaf mıdır?”
- “Kadın da erkek gibi evin reisi olabilir mi?”
- “Özellikle aile içi şiddeti ele alan bir mevzuat var mıdır?”
- “Kadın da erkek gibi boşanma kararı alabilir mi?”
- “Bir kadının yeniden evlenme konusunda bir erkekle aynı hakları var mıdır?”

Türkiye'de kadınların evlilik ve boşanma konusunda erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını sağlayan temel yasal düzenlemelere Tablo-3 kapsamında yer verilmiştir.

Tablo 3: Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında “evlilik ve boşanma” başlığı altında geliştirdiği reformlar

• 1926 tarihli Medeni Kanun ile kadınlar, yasal olarak belirtilen nedenlerle ve mahkeme kararıyla, erkeklerle eşit şekilde boşanma ve velayet hakkına sahip olmuşlardır.
• 2001 yılında kabul edilen yeni Medeni Kanun , kadın ve erkek arasındaki eşitsiz hükümleri kaldırarak, her iki cinsin de evlilik içerisinde ve boşanma sürecinde eşit haklara sahip olmalarını güvence altına almıştır. Bu kanun, evlilik birliğinde eşler arasında müşterek yaşama, yükümlülük ve eşitlik ilkesini benimsemiştir.
• 2003 yılında kabul edilen Aile Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yargılama Usullerine Dair Kanun , aile hukukuyla ilgili konularda ihtisaslaşmış mahkemelerin kurulmasını sağlamıştır. Bu mahkemeler, evlilik ve boşanma davalarının yanı sıra, aile içi şiddet vakaları gibi konularda da yetkilidir.

Dünya Bankası, mevzuata dayalı olarak bu gösterge üzerinden Türkiye'ye 80 puan vermiştir. 20 puanın ise, “Bir kadının yeniden evlenme konusunda bir erkekle aynı hakları var mıdır?” başlığının mevzuata yansımaması nedeniyle kırıldığı görülmektedir. Türkiye Cumhuriyeti

https://www.tepav.org.tr/upload/mce/2020/haberler/tobb_tskb_tepav_81_ilde_turkiyenin_toplumsal_cinsiyet_esitligi_karnesi.pdf.

¹⁷ DİSK-Genel-İş (2022). “18 Eylül Eşit Değerde İşe Eşit Ücret Günü”.

<https://www.genel-is.org.tr/18-eylul-esit-degerde-ise-esit-ucret-gunu.2,47512>.

Medeni Kanunu'na göre, boşanmış bir erkek dilediği an yeniden evlenme hakkına sahiptir. Ancak boşanmış bir kadın, boşanma kararının resmîyet kazanmasından sonraki 300 gün süresince yeniden evlenemez. Bu kural, olası bir hamilelik durumunun ve çocuğun babasının kimliğinin saptanması amacıyla konulmuştur.

Uygulamaya bakıldığında Türkiye'de özellikle boşanma davalarının sürelerinin uzun olması ve boşanma aşamasında yaşanan zorluklar, kadınlar için birçok mağduriyet yaratmaktadır. 2021 itibarıyla Türkiye'de boşanma davalarından %6,33'ü, 36 aydan fazla sürede sonuçlanmaktadır. 2003 yılında bu oran %2 iken 2022 yılında bu oran 3 katına kadar artmıştır¹⁸. Son yıllarda İngiltere gibi bazı batı ülkelerinde, kadına yönelik şiddet vakalarının önüne geçebilmek adına, boşanma talebinin kabulü ve boşanma sürelerinin yeniden düzenlenmesine yönelik reformlar hayata geçirilmiştir. Örneğin İngiltere'de herhangi bir kusur öne sürmeden boşanma talebinin kabul edilmesine ve boşanma dava sürelerinin azaltılmasına yönelik bir takım yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir¹⁹.

TÜİK tarafından 2022 yılında yayımlanan Türkiye Aile Yapısı Araştırma sonuçlarına göre son 20 yılda Türkiye'de boşanma sayısı %90 oranında artmıştır. Çalışmaya göre boşanmaların %8,1'i şiddet nedeniyle gerçekleşmektedir. Boşanma nedenleri cinsiyete göre incelendiğinde, boşanmış erkeklere ve kadınlara göre en önemli ikinci neden şiddet olarak belirlenmiştir. Kadınların %15'i "dayak/kötü muamele" gördüğü için boşandığını söylemiş ve boşanma sürelerinin uzun olmasının da şiddeti pekiştirdiği belirtilmiştir. Bir başka ifadeyle yapılan çalışma Türkiye'de boşanma sürelerinin uzun olması nedeniyle, kadınların bu dönemde şiddet görme eğilimlerinin arttığını göstermektedir²⁰. Boşanma davalarına yönelik yapılan bir diğer çalışmada ise dünya genelinde boşanma davalarının neredeyse %70'inin kadınlar tarafından açıldığı, boşanma gerekçesi olarak en fazla geçimsizlik ve şiddet görmenin neden olarak gösterildiği belirtilmiştir²¹.

Bu sonuçlar, Dünya Bankası'nın Türkiye'ye yasal düzlemde verdiği yüksek puanın pratikte aynı etkiyi yaratmadığını ortaya koymaktadır. Türkiye'de evlilik ve boşanmaların, kadınların haklarını koruyan ve ekonomik bağımsızlıklarını destekleyen bir yasal çerçeveye sahip olması gerekmektedir. Boşanma davalarında adil ve hızlı yargılama süreçlerinin sağlanması, kadınların güvenli bir şekilde bu süreci atlatalmalarına yardımcı olacaktır. Ayrıca, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını güçlendiren destekleyici politikalar ve sosyal önlemler alınması, kadınların boşanma sonrasında daha güvenli bir geleceğe adım atmalarını kolaylaştıracaktır.

¹⁸ Datastats, "Yıllara Göre Türkiye'de Boşanma Davalarının Süreleri",

<https://www.drdatastats.com/yillara-gore-turkiyede-bosanma-davalarinin-sureleri/>,

¹⁹ BBC News (2022, 20 Mayıs). "Kadınlar neden erkeklerden daha fazla boşanma davası açıyor?".

<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-61508597>.

²⁰ TÜİK (2022), "İstatistiklerle Aile, 2022". <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Aile-2022-49683#:~:text=T%C3%9C%C4%B0K%20Kurumsal&text=Adrese%20Dayal%C4%B1%20N%C3%BCfus%20Kay%C4%B1t%20Sistemi,3%2C17%20ki%C5%9Fiye%20d%C3%BC%C5%9Ft%C3%BC%C4%9F%C3%BC%20g%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC.&text=T%C3%BCrkiye'de%202022%20y%C4%B1%C4%B1nda%20ortalama,91%20ki%C5%9Fi%20ile%20%C5%9E%C4%B1rak%20oldu>.

²¹ AA Gündem (20

5. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında “ebeveyn izinleri”

Dünya Bankası tarafından ele alınan ebeveynlik göstergesi, bir kadının hamilelik sürecinde ve sonrasında çalışmasını etkileyen yasal düzenlemeleri, ücretli izinleri ve işçilerin hamile oldukları için işten çıkarılmalarını önleyen reformları incelemektedir.

Dünya Bankası’nın raporunda, “ebeveynlik” göstergesi altında temel olarak şu sorular üzerinden puanlama yapılmıştır:

- “Anneler için en az 14 haftalık ücretli doğum izni var mıdır?”
- “Devlet ücretsiz doğum izni döneminde annelere maaşlarının % 50’sinden fazla yardım yapmakta mıdır?”
- “Babalara ücretli izin hakkı var mıdır?”
- “Kadınlara yönelik ücretli doğum izni hakkı var mıdır?”
- “Hamile işçilerin işten çıkarılması yasak mıdır?”

Bu sorular dikkate alınarak Türkiye’de ebeveyn izinleri, özellikle doğum öncesi ve sonrası izinler olmak üzere “4857 Sayılı İş Kanunu” ve ilgili mevzuatlarla düzenlenmektedir. Bu kanun, annelere doğumdan önce ve sonra olmak üzere toplamda 16 hafta süreyle ücretli izin hakkı tanımaktadır. Bunun yanı sıra kanun, isteğe bağlı olarak ek sürelerde ücretsiz izin kullanma hakkı da tanımaktadır. Aynı kanun, doğum yapan eşlerini desteklemek amacıyla baba işçilere 5 gün; memur olan babalara ise (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında) 10 gün süreyle doğum izni verilmektedir. Çalışan anneler, doğum izni süresince Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından belirlenen günlük kazançları üzerinden ücretlerini almaya devam ederler. Ek olarak, Türkiye’de “Doğum Yardımı” adında ayrı bir yardım da bulunmaktadır. Bu yardım, annelere doğum yapmaları halinde, doğum sayısına bağlı olarak belirli bir miktarda tek seferlik nakdi yardımı içermektedir. Ancak bu, doğum izni süresince verilen maaşla karıştırılmamalıdır. Yine kanun, hamile işçilerin işten çıkarılmasını da yasaklamıştır. Kanuna göre hamilelik süresi ve doğumdan sonraki 1 yıl içerisinde, işveren kadın işçiyi bu sebeplerle işten çıkaramamaktadır.

Görüldüğü üzere Dünya Bankası tarafından “Devlet ücretsiz doğum izni döneminde annelere maaşlarının %50’sinden fazla yardım yapmakta mıdır?” sorusu hariç, diğer tüm soruların mevzuatta karşılığı vardır. Banka’nın bu alanda Türkiye’ye verdiği puanda 80’dir. *Peki, yasalar ölçüsünde alınan bu puanın uygulamada karşılığı nedir?*

Çalışan anne sayısı ile doğum izni arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar literatürde yer almaktadır²². Örneğin Avrupa İstatistik Kurumu’nun (Eurostat) yapmış olduğu bir araştırmaya göre, Avrupa’da çocuk sayısı arttıkça kadınların işgücüne katılım oranının da yükseldiği belirlenmiştir. Ortalama değerlere bakıldığında çocuğu olmayan kadınların %66’sı istihdama katılırken bu oran 1 çocuklu kadınlarda %72’ye, 2 çocuklu kadınlarda ise %73’e çıkmaktadır²³. Türkiye’de ise bu oran

²² Del Rey, Kyriacou ve Silva (2021). “Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries”. https://econpapers.repec.org/article/sprjopoc/v_3a34_3ay_3a2021_3ai_3a3_3ad_3a10.1007_5fs00148-020-00806-1.htm.

²³ Eurostat, “Employment - annual statistics”, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#:~:text=In%202022%2C%20the%20EU%20employment.gap%20of%2010.7%20percentage%20

Avrupa'nın çok altında kalmaktadır. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranının %25,2 olduğu görülmektedir²⁴. Araştırmalar çocuklu annelerinin istihdama katılımlarını artırmanın yolunun, ebeveynler arasındaki izin farkının azaltılmasıyla mümkün olabileceğini göstermektedir. Bu kapsamda Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan bir çalışmaya göre Avrupa'da, yeni annelere verilen ücretli annelik izni süresi ortalama 153 gündür. Türkiye'de ise bu sayı 112 güne karşılık gelmektedir. Ancak babalık izninde bu oranlar tamamen değişmektedir. Avrupa'da bu izin ortalama 5 haftaya karşılık gelirken Türkiye'de en fazla 10 gün olarak ele alınmaktadır. Çalışmaya göre Türkiye'nin ücretli ebeveyn izninde acilen bir düzenleme yapılması gerekmektedir (Tablo 4).

Tablo 4: Ülkelerin Ücretli Babalık ve Toplam Ebeveyn İzinler

Ülkeler	Ücretli Babalık İzinleri	Devlet/Özel Sektör Desteği	Toplam Ebeveyn İzinleri
Norveç	14 hafta	+	59 hafta (14 hafta baba tarafından zorunlu kullanılması gereken ücretli izin)
İsveç	8 hafta	+	64 hafta (8 hafta baba tarafından kullanılması gereken ücretli izin)
Danimarka	14 hafta	+	52 hafta (2 hafta baba tarafından zorunlu kullanılması gereken ücretli izin)
Finlandiya	9 hafta	+	25 hafta (9 hafta baba tarafından zorunlu kullanılması gereken ücretli izin)
İzlanda	12 hafta	+	12 hafta
Almanya	Yok	+	52 hafta
İngiltere	2 hafta	-	13 hafta (ücretsiz izin)
Türkiye	1 hafta (10 gün memur)	-	24 ay (ücretsiz izin)

Kaynak: TEPAV hesaplamaları

Kadınların ev içi rolleri nedeniyle daha fazla sorumluluk üstlenmeleri, iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırır. Çocuk bakımı ve ev işlerinin büyük bir kısmının kadınların üzerine kalması, onları iş hayatında ilerlemek ve kariyer yapmak yerine ev işlerine daha fazla vakit ayırmaya itmektedir. Bu durum, kadınların iş hayatındaki terfi fırsatlarını kısıtlamakta ve liderlik pozisyonlarına yükselmelerini engellemektedir. 2022 yılında TÜİK tarafından yapılan Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri araştırması da bu sonucu doğrulamaktadır. Bu araştırmaya göre, Türkiye'de kadınların %47'si işgücüne katılmama nedeni olarak ev ve çocuk bakım işlerini göstermektedir²⁵

Sonuç olarak, Dünya Bankası'nın bu başlık altında Türkiye'ye ilişkin değerlendirmesi, uygulamada karşılık bulmamaktadır. Toplumsal cinsiyet alanında bu eşitsizlikleri azaltmak için Türkiye'de ebeveynlik konusunda cinsiyet temelli paylaşımı teşvik eden politikaların hayata geçirilmesi ve erkeklerin de daha aktif bir şekilde çocuk bakımı ve ev işlerine katılmasını

[20points.&text=Among%20the%20EU%20Member%20States,Netherlands%20to%2064.8%20%25%20in%20Ital](#)

²⁴ TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>.

²⁵ TÜİK (2022). "Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri". https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri.pdf

sağlayacak adımların atılması önemlidir. Ebeveynlik izinlerinin eşit şekilde paylaşılmasına yönelik düzenlemeler ve toplumsal bilinçlendirme çalışmaları, kadınların iş hayatında daha fazla fırsata sahip olmalarını ve kariyerlerini geliştirmelerini destekleyecektir.

6. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında “girişimcilik”

Dünya Bankası tarafından ele alınan girişimcilik göstergesi, kadınların iş kurma ve işletme süreçlerindeki temel yasaları incelemeyi hedeflemektedir. Raporda, Dünya Bankası tarafından bu alanda, 4 temel soruya yanıt aranmıştır.

- *“Yasalar krediye erişimde cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklıyor mu?”*
- *“Kadın da erkek gibi sözleşme imzalayabilir mi?”*
- *“Bir kadın, bir erkekle aynı şekilde bir işletmeyi kaydettirebilir mi?”*
- *“Bir kadın da bir erkek gibi banka hesabı açabilir mi?”*

Türkiye’de yasalar, cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklar. Türk Ceza Kanunu, İş Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Türk Ticaret Kanunu’nda cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi konusunda birçok hüküm bulunmaktadır. Bu hükümler, iş hayatında, sosyal hayatta ve diğer alanlarda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını hedefler. Özellikle bankacılık ve finans sektöründe, kredi verme süreçlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa izin verilmesi yasalarla yasaklanmıştır. Kanunlar önünde kadınlar da erkeklerle aynı şekilde sözleşme imzalayabilir, işletme kurabilir ve banka hesabı açabilirler. Bunun yanı sıra Türkiye’de kadın girişimciliği desteklemek adına birçok program ve teşvik uygulanmaktadır. KOSGEB, İŞKUR gibi kurumlar, kadın girişimciler için özel destek paketleri sunar. Ayrıca bazı bankalar da kadın girişimcilere yönelik özel kredi programları oluşturmuştur. Bunun yanı sıra bazı bölgelerde kadın girişimcilere yönelik vergi indirimleri ve muafiyetleri sağlanmıştır. Kadın girişimcilerin birbirleriyle bağlantı kurmalarını sağlayan ve işlerini büyütmelerine yardımcı olan çeşitli ağlar ve platformlar mevcuttur.

Türkiye bu alanda, Dünya Bankası tarafından 75 puan almıştır. Tüm sorulara mevzuatta yer verilmesine rağmen; 25 puanın hangi başlık altında kırıldığı tespit edilememiştir. Yasal olarak tüm bu düzenlemelere rağmen uygulamaya bakıldığında kadın girişimciliği konusunda Türkiye’nin daha çok yol alması gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bu alana yönelik yapılan çalışmalar da bu yorumu destekler niteliktedir. Örneğin 2022 yılında yayımlanan Küresel Girişimcilik Raporu sonuçlarına göre, Türkiye’de kadınların girişimcilikteki oranı %30’un altındadır. Bu oran, Türkiye’nin ekonomik potansiyelini tam anlamıyla kullanamadığını gösterir niteliktedir. Yine bu araştırmaya göre, önümüzdeki 5 yıl içerisinde girişimci olma niyeti olan kadınların oranı %36,1 iken erkeklerde bu oranın %63,9 olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle 18-64 yaş arasında olan her 100 kadının 36’sı önümüzdeki 5 yıl içinde girişimcilik faaliyetinde bulunmak isterken her 100 erkekte yaklaşık 64’ü niyetli girişimcidir. Bu sonuçlar önümüzdeki 5 yıl içinde girişimcilik faaliyetinde bulunmak isteyen erkeklerin oranının kadınlara göre 1,8 kat fazla olduğunu göstermektedir. Yine araştırma sonuçlarına göre Türkiye’de kadınların %36,4’ü, yaşadıkları ülkedeki sosyal ve ekonomik durumları göz önünde bulundurarak iş kurma motivasyonuna sahip olduklarını belirtmişlerdir. Bu oran %60 ortalaması ile Avrupa ülkelerinin çok altında kalmaktadır. Son olarak aynı çalışmada,

Türkiye’de girişimci olmak isteyen kadınların %90’ı finansal destek mekanizmalarını yeterli bulmadıkları için iş kurma motivasyonları olmadığını vurgulamışlardır ²⁶.

Kadınların finans erişimini teşvik eden özellikle teminat gereksinimlerini azaltan politikalar, kadınların sahipliğinde bulunduğu firmalarının üretkenliğini ve dayanıklılığını artırmak için önemli araçlardır. Kadın girişimciliğine yönelik kısıtlamaların kaldırılması, ekonomik kapsayıcılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Dünya genelinde de kadın girişimciliği, istenen düzeye erişmemiştir. Şu anda 101 ekonomi, hala cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıkça yasaklayan hukuki düzenlemelere sahip değildir.

Sonuç olarak, Dünya Bankası’nın Türkiye hakkındaki bu alana yönelik genel değerlendirmesi, yerel uygulamalara yansımamaktadır. Türkiye’de kadın girişimciliğini destekleyen programlar bulunmasına rağmen kadınlar, girişimcilikte birçok engelle karşı karşıyadır. Bu engellerin temel nedenlerinden biri, toplumsal cinsiyet normları ve yeterli rol model eksikliğidir. Türkiye’de kadının girişimci olarak iş kurma fikri, toplumun genelinde henüz tam olarak kabul edilmemiştir. Kadınların toplumdaki rolü, sıklıkla aile içinde çocuk bakımı ve ev işleriyle sınırlı görülürken, iş dünyasında liderlik pozisyonlarına ulaşmaları yeterince teşvik edilmemektedir. Bu tür toplumsal algılar, kadınların girişimcilikteki ön yargıları aşmasını ve kendilerine güven duymasını engelleyebilir. Bunun yanı sıra, kadın girişimcilerin finansal kaynaklara erişimde yaşadığı zorluklar da ciddi bir sorun oluşturmaktadır.

7. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında “miras hakkı”

Dünya Bankası tarafından bu gösterge temel olarak, mülkiyet ve miras hukukundaki cinsiyet farklılıklarını incelemektedir. Kadınların kaynaklara erişimi, bu kaynakları kullanabilme ve kontrol edebilme kapasitesi, onların hedeflerini ve ekonomik sonuçlarını belirleyen kritik bir unsurdur. Aynı zamanda, kadınların mülkiyet hakları, güçlenme süreci ve yoksulluktan kurtuluş gibi diğer kalkınma hedefleri açısından da büyük bir öneme sahiptir. Dünya Bankası’nın raporunda, bu başlık altında aşağıdaki soruların mevzuatta yeri olup olmadığına cevap aranmıştır.

- “Erkekler ve kadınlar taşınmaz mal üzerinde eşit mülkiyet haklarına sahip midir?”
- “Oğullar ve kızlar, ebeveynlerinden miras alma konusunda eşit haklara sahip midir?”
- “Hayatta kalan erkek ve kadın eşler, malları miras alma konusunda eşit haklara sahip midir?”
- “Kanun eşlere evlilik sırasında malvarlıkları üzerinde eşit idari yetki veriyor mu?”

Türkiye Dünya Bankası tarafından 100 üzerinden tam puan almıştır. Dünya Bankası tarafından belirlenen tüm soruların Türk mevzuatında karşılığı vardır. Şöyle ki Türkiye’de kadınların miras hakkı ve mülkiyet hakkı erkeklerle eşittir ve bu eşitlik anayasal olarak (1982 Anayasası’nın 10. Maddesi ve 35. Maddesi) da güvence altına alınmıştır. Türkiye, 1926’da kabul edilen Medeni Kanun ile batılı ülkelerdeki benzer yasaları baz alarak kadınların miras hakkını erkeklerle eşit bir şekilde tanımıştır. Bu, birçok Orta Doğu ülkesine göre oldukça ileri bir adımdır. Bu kanun kapsamında kadınlar ve erkekler taşınmaz mal üzerinde eşit mülkiyet haklarına sahiptirler. Oğullar ve kızlar ebeveynlerinden miras alma konusunda aynı haklara sahiptirler ve hayatta

²⁶ Global Entrepreneurship Monitor (2022). “Women’s Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity (2022)”. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-202122-womens-entrepreneurship-report-from-crisis-to-opportunity>.

kalan eşler arasında malların miras alınması konusunda cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmamaktadır. Bu durum kadının kendi adına arazi sahibi olabilmesi, pazarlık gücünü ve varlık sahipliğini artırarak alım gücünü, tüketim tercihlerini, iş gücü piyasasına katılımını ve genel üretkenliğini olumlu yönde etkilemektedir. Peki, bu durum uygulamaya nasıl yansımıştır?

Kadınların erkeklerle eşit şekilde mirastan pay alabilmeleri konusunda yapılan çalışmalar, özellikle bazı kırsal ve geleneksel topluluklarda, yerleşik adetler ve sosyal normlar nedeniyle bu eşitliğin tam olarak hayata geçirilmesi konusunda sorunlar yaşanabildiğini göstermektedir. Baskın olan bu geleneksel anlayışlar nedeniyle bazı aileler mirası erkek çocuklara bırakma eğiliminde olabilir. Bu duruma bir örnek 2009'da TBMM Meclis Araştırma Komisyonu'na verilen bir tutanakla gösterilebilir. Bu tutanak da belirtilen şu bulgu dikkat çekicidir: "Anadolu'nun, özellikle Karadeniz, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde kadınlar maalesef Medeni Hukukla kendilerine tanınan mirastan eşit pay alma hakkını tam anlamıyla kullanamamaktadır. Bu durum, aile içi anlaşmazlıklara, yıllar süren hukuki mücadelelere ve hatta trajik sonuçlara yol açabilmektedir"²⁷. Miras, kadınlara karşı oluşturulan ataerkil yaklaşımın temel konularından biri olup bu yaklaşım dini emirler ve uygulamalarla desteklenerek şekillendirilmiştir. İslami kurallara göre "Ana-baba ve en yakınları ölen kadın da erkek gibi menfaat kaybına uğrar. Ama kadın, gelin gittikleri ailenin desteği ile kayıplarını azaltabilir. Bu sebeple onun miras payı erkekten az olur. Mirasın az olması, erkeklere yüklenen sorumluluklarla da ilgilidir"²⁸ ifadesi, bu görüşün temel dayanağını oluşturmaktadır. Bu kuralların da Anadolu'nun özellikle kırsal kesimlerinde hala yaygın olması, cinsiyetler arası eşit miras ve mülkiyet hakkını engellemektedir.

Kadınların mülkiyet ve miras haklarını erkeklerle eşit şekilde kullanmasına yönelik yapılan çalışmalar, daha çok işin sosyolojik perspektifinden ele alınmış, bu anlamda literatüre yansıyan istatistiksel bir analize rastlanmamıştır. Literatüre yansıyan çalışmalar da saha araştırmalarından elde edilen gözlemlere dayanmaktadır. Saha araştırmaları da daha çok Türkiye'nin kırsal kesimlerini içeren, Karadeniz, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yapılan derinlemesine görüşmelere dayanmaktadır. Bu çalışmalar da kadınların yasalarla güvence altına alınan miras ve mülkiyet haklarından mahrum kaldıklarını belirtmekte ve bunun temel nedeni olarak da dini inançların, ataerkil toplum yapısının, gelenek, örf ve adetlerin baskın olması olarak göstermişlerdir²⁹.

Sonuç olarak, Dünya Bankası'nın Türkiye ile ilgili bu konuda yaptığı 100 tam puanlık değerlendirmesinin yereldeki pratiklere tam olarak yansımadığını söylemek yanlış olmayacaktır. Türkiye'de kadınların mirastan eşit pay alabilmeleri için atılması gereken adımlar, hem yasal hem de toplumsal boyutları içerir. Bu anlamda Türk Medeni Kanunu'nda miras konusunda kadın ve erkek arasında herhangi bir ayırım bulunmamaktadır. Ancak, bu yasal hakların pratiğe dökülmesi için daha etkili denetim mekanizmalarının oluşturulması gerekmektedir. Toplumun tüm kesimlerine miras hakkında bilgi vermek için bilinçlendirme kampanyaları düzenlenmelidir. Bu kampanyalar, kadınların miras haklarına saygı gösterilmesinin önemini vurgulamalıdır. Okul eğitimi sırasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve

²⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz:

<https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d23/c046/b101/tbmm230461010534.pdf>

²⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz:

<https://kurul.diyenet.gov.tr/Cevap-Ara/905/kadinin-mirastaki-durumu-nedir>.

²⁹ Gürdal, A ve Odabaş, Z (2014). "Kadın ve Miras: Sosyolojik bir Değerlendirme".

<https://dergipark.org.tr/download/article-file/255637>

insan hakları konularında eğitim verilmelidir. Kadınların mirastan eşit pay almalarını engelleyen toplumsal cinsiyet normlarına ve önyargılara karşı mücadele edilmelidir. Kadınlara miras hakları konusunda ücretsiz veya düşük maliyetli hukuki destek sağlanmalıdır. Kadın hakları üzerine çalışan sivil toplum kuruluşları, miras konusunda eşitsizliklere karşı daha aktif olmalıdır. Mirasla ilgili davalarda hızlı ve adil kararların verilmesi için adli süreçlerin hızlandırılması gerekmektedir. Topluluk liderleri ve dini liderler, kadınların miras haklarına saygı gösterilmesi konusunda toplumu bilinçlendirme rolünü üstlenmelidir. Son olarak da kadınların miras konusundaki eşitsizliklerini belgelemek için araştırmalar yapılmalı ve bu veriler kamuoyuyla paylaşılmalıdır.

8. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında “emeklilik hakları”

Emeklilik göstergesi Dünya Bankası tarafından, kadınların emeklilik sonrası ekonomik güvenliklerini etkileyen yasaları değerlendirir ve inceler. Dünya Bankası’nın raporunda, bu başlık altında 4 temel soru dikkate alınmıştır.

- “Erkekler ve kadınlar için tam emeklilik haklarına sahip olabilecekleri yaş aynı mıdır?”
- “Erkeklerin ve kadınların, malulen emeklilik için gereken yaş koşulu aynı mıdır?”
- “Kadın ve erkek için zorunlu emeklilik yaşı aynı mıdır?”
- “Çocuk bakımı sebebiyle olan devamsızlık süreleri emeklilik haklarına dahil ediliyor mu?”

Türkiye’de emeklilikle ilgili mevzuatın temelini 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu oluşturmaktadır. Bu kanun, Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin temelini atmıştır. Emeklilik sistemi, bu kanunun yanı sıra İşsizlik Sigortası Kanunu ve Tarım Sosyal Sigortaları Kanunu gibi diğer yasalarla birlikte şekil almaktadır. Dünya Bankası tarafından ele alınan temel sorulara Türkiye’deki mevzuatlar özelinde bakıldığında Türkiye’de kadınlar ve erkekler için emeklilik yaş sınırlamasının farklı olduğu görülmektedir. Emeklilik yaşının ne olacağı, kişinin sigortalı olmaya başladığı tarih, prim ödeme gün sayısı ve cinsiyetine göre değişiklik gösterebilir. Bunun yanında doğum izni ve sonrasında alınabilecek izinler, emeklilik için gereken hizmet süresine ve prim gün sayısına dahil edilmektedir. Doğum sonrası alınan izinler dışında, çocuk bakımı nedeniyle alınan uzun süreli ücretsiz izinlerin emeklilik haklarına etkisi konusunda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bunun yanında Türkiye’de malulen emeklilik için cinsiyete dayalı bir ayırım da söz konusu değildir. 1. ve 3. soru kapsamında cinsiyetler arası yaş koşulunun farklı olması nedeniyle Dünya Bankası tarafından Türkiye’ye 50 puan verilmiştir. Bu puan diğer alt başlıklar içerisindeki en düşük puana karşılık gelmektedir. Peki, yasalar nezdinde alınan bu puan, uygulamada nasıl değerlendirilmelidir?

Ulusal ve uluslararası alanda yapılan çalışmalar, emeklilik yaş hadleri ile istihdam oranları arasında anlamlı bir ilişki kurmaktadır³⁰. Bu çalışmalara göre 65 yaşını kadınlar için emeklilik yaş haddi olarak belirleyen ülkelerde kadın istihdam oranları daha yüksektir. Fakat emeklilik yaş haddi azaldıkça, kadın istihdamı da düşmektedir. Türkiye’de bu anlamda hem emeklilik yaş haddinin en az hem de kadın istihdamının en düşük olduğu ülkeler arasında değerlendirilmektedir (Tablo 5).

³⁰ Gökbayrak, Ş. (2011), İşgücü Piyasaları ve Sosyal Güvenlikte Dönüşüm Ekseninde Kadınlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı:2011/2, s.169

Tablo 5: Avrupa'da Emeklilik Yaş Hadleri ve İstihdam Oranları

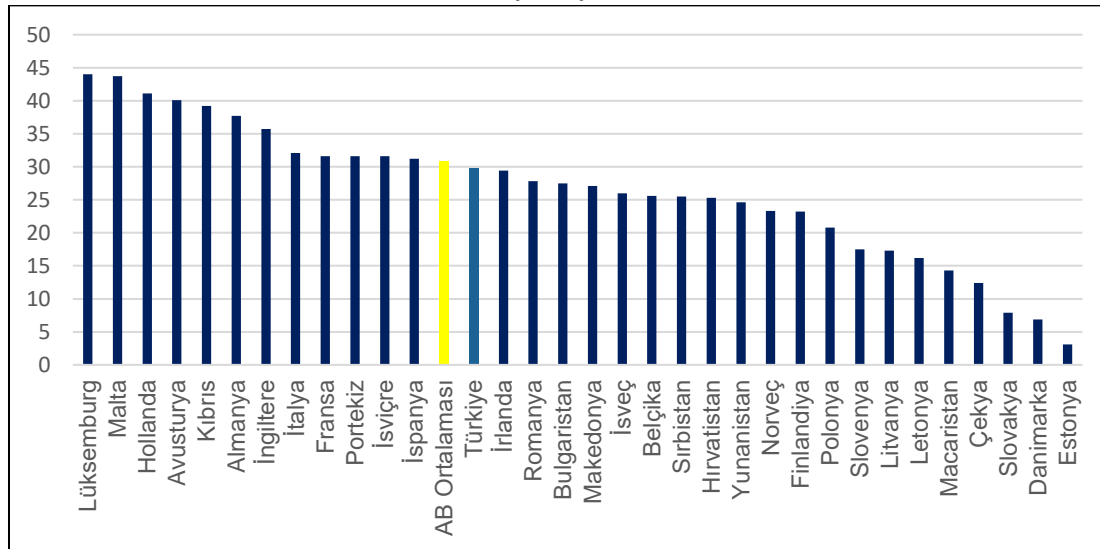
Ülke	Emeklilik Yaş Haddi		İstihdam Oranı (2021)	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Hollanda	67	67	58	67
Avusturya	60	65	68.1	76.7
Polonya	60	65	63.8	76.8
Bulgaristan	61	64	47	59
Belçika	65	65	61.8	68.8
Macaristan	65	65	68.2	77.9
Yunanistan	62	67	48.2	66.5
Türkiye	58	60	31.7	68.6

Kaynak: OECD, TÜİK, EuroStat (2023) ve TEPAV Hesaplamaları

Küresel Emeklilik Endeksi'nin 45 ülke üzerinde yaptığı değerlendirme, Türkiye'deki emeklilik yaşantısının ne kadar zor olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırma sonuçlarına göre Türkiye, emeklilik hayatını yaşamak için en kötü 5. ülke olarak seçilmiştir. Bu durum Türkiye'nin emekliler için iyi bir yer seçimi olmadığını da göstermektedir. İzlanda, Hollanda ve Danimarka emekliler için en iyi ülkeler olarak değerlendirilmektedir³¹.

Araştırmalara göre, dünya genelinde kadınlar erkeklere nazaran daha düşük emekli maaşı almaktadır. AB İstatistik Ofisi'nin yaptığı bir çalışma, Türkiye'de erkeklerin kadınlardan %29,7 daha fazla emekli maaşı aldığını ortaya koymaktadır. Çalışmaya göre, Avrupa Birliği ortalaması ise %30,8'dir. Avrupa'nın 12 ülkesinde ise maaş farkı Türkiye'den daha yüksektir. Cinsiyetler arası maaş farkının en daraldığı ülkeler ise Slovakya, Danimarka ve Estonya'dır (Grafik 2). Bu durum, kadınlar için sosyal güvenlik programlarının ve öncelikle ücretsiz bakım işi yapan kadınlar için emeklilik maaşlarının yetersiz olduğunu göstermektedir.

Grafik 2: Erkek kadın emekli maaş farkı (2019)



Kaynak: Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/search/-/search/estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J?p_auth=dyI9ndLL&text=gender

³¹ Mercer CFA Institute Global Pension Index 2022 <https://www.mercer.com/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercer-cfa-global-pension-index/>

[+gap+pension&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_collection=&_estatsearchportlet_WAR_estatsearchportlet_INSTANCE_bHVzuvn1SZ8J_theme=](#)

Son olarak yukarıda verilen bilgilerin yanı sıra cinsiyet temelli yoksulluk oranlarına bakmakta da fayda vardır. Yaşlı nüfus olarak kabul edilen 65 ve daha yukarı yaştaki nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %9,9'dur. 2022'de yaşlı nüfusun %44,4'ünü erkekler, %55,6'sını ise kadınlar oluşturmaktadır. Yoksulluk kriteri olarak eşdeğer hanehalkı kullanılabilir bireysel medyan gelirin %60'ı alındığında, yaşlı erkeklerin yoksulluk oranı %9,9 iken, bu oran yaşlı kadınlarda %12,6 olarak belirlenmiştir³². Kadın yaşlı nüfusun yoksulluk oranının erkek yaşlı nüfusuna göre daha yüksek olması, kadınların yaşlanma sürecinde ekonomik açıdan daha savunmasız bir konumda olduklarını göstermektedir. Dünya Bankası'nın Türkiye özelinde bu alana yönelik yapmış olduğu değerlendirmeler ve uygulamadaki genel görünüm, cinsiyet eşitliği politikalarının yoksullukla mücadelede ve sosyal güvenlik sistemlerinin iyileştirilmesinde kadınların ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak şekilde tasarlanması gerekliliğine işaret etmektedir. Kadın yaşlı nüfusun ekonomik ve sosyal hayatta daha güçlü bir konuma gelmesini sağlamak adına, kadınları istihdam eden politikaların desteklenmesi, emeklilik dönemlerinde ekonomik güvencenin artırılması ve eğitim ve sağlık gibi temel hizmetlere erişimin kolaylaştırılması gibi önlemler alınmalıdır.

Sonuç yerine

Bu rapor, Dünya Bankası'nın Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2023 raporuna ait verilere dayanarak Türkiye'deki kadınların ekonomik güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yasal ve uygulamaya yansıyan sonuçlara değinerek hazırlanmıştır. Çalışmanın sonucunda Türkiye, Dünya Bankası'nın raporunda, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında en iyi ülkeler sıralamasında yerini almıştır. Dünya Bankası'nın raporuna göre Türkiye, çalışma yaşamı, seyahat özgürlüğü ve miras hakkı gibi konularda toplumsal cinsiyet eşitliğini tam olarak sağlamış görülmektedir. Ancak eşit işe eşit ücret, evlilik ve boşanma, ebeveyn izinleri, girişimcilik ve emeklilik gibi alanlarda Türkiye'nin daha fazla ilerleme kaydetmesi gerektiği, raporda dikkat çekilmektedir. Ancak bu değerlendirmeler, sadece yasal dayanaklara göre yapıldığı ve uygulamayı yansıtmadığı için tek başına ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından genel görünümünü sergilemekte yetersiz kalmaktadır. Başka bir ifadeyle Dünya Bankası gibi uluslararası kurumlar tarafından yapılan bu çalışmalar elbette çok kıymetlidir. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliği gibi hem teoride hem de pratikte uygulama bulan bir alanı, sadece tek boyutuyla tartışmak, bu alana yönelik yapılan genel değerlendirmeleri yetersiz kılmaktadır.

Dünya Bankası'nın bu çalışması temel olarak yasal çerçeveye ilişkilidir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda yasal düzlemde Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği alanında başarılı tablosunun, uygulamaya yansımadağı ve Türkiye'nin bu alanda daha çok yol kat etmesi gerektiği, çalışma kapsamında tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yasal çerçevesi iyi planlanmış ve Avrupa Birliği normlarına uygun olarak düzenlenmiştir; ancak operasyonel olarak mevcut yasaları uygulamaya aktarmak konusunda idari zafiyetleri bulunduğu görülmektedir. Çalışma kapsamında Türkiye özelinde yapılan bu tespit, toplumsal cinsiyet eşitliğini uygulamaya da yer vererek analiz eden diğer uluslararası kurum ve kuruluşların çalışmalarına da yansımaktadır. Örneğin 2021 yılında

³² TÜİK (2022). "Cinsiyete Göre Yaşlı Nüfusun Yoksulluk Oranı (%) (TÜİK, İstatistiklerle Yaşlılar". <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Ya%C5%9F%C4%B1lar-2022-49667&dil=1>

Birleşmiş Milletler tarafından yapılan Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde Türkiye; 191 ülke arasında 68'inci sırada, Dünya Ekonomi Forumu 2022 Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'nda ise Türkiye, 146 ülke içinde 124'ncü sıradadır. Türkiye'de uygulamayı da dikkate alarak toplumsal cinsiyet eşitliğini ölçmek için gerçekleştirilen çalışmalarda, kadınların ekonomik ve sosyal durumuna ilişkin konumu her geçen gün kötüye gittiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Türkiye'nin cinsiyet eşitsizliği alanında uluslararası arenadaki bu olumsuz görüntüsünün temel nedeni, yerel ve bölgesel ölçekte kadınlar ile erkekler arasındaki farkın artması ile açıklanabilir. Bu farkı iyi anlamak için Türkiye'deki kadınların mevcut durumunu uygulamalar üzerinden düzenli olarak ölçmek faydalı olabilir. Görüldüğü üzere Türkiye'de cinsiyet eşitliğine yönelik yasal düzenlemeler kapsamlıdır ancak bu yasaların uygulamasında ciddi sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu durum Türkiye'de cinsiyet özelindeki temelli farklılıkların cinsiyet eşitsizliğinin varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Kadınların işgücüne katılım oranı, üst düzey yönetici pozisyonlarına erişim oranı, kazanılan tahmini gelir ve parlamentoya katılım oranı gibi göstergelerde kadınlar hala erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Ayrıca, kadınların eğitim düzeyi ve sağlık hizmetlerine erişimi konusunda da ciddi sıkıntılar mevcuttur. Cinsiyet temelli ücret eşitsizlikleri, iş gücüne katılımındaki farklılıklar, kadın girişimcilerin karşılaştığı engeller ve cinsel taciz, Türkiye'nin cinsiyet eşitliği konusundaki önemli zorluklarından yalnızca bazılarıdır. Ayrıca, kadınların evlilik ve aile içi ilişkilerde karar alma süreçlerine dahil edilmemeleri ve İstanbul Sözleşmesi gibi vaat edilen reformlardan vazgeçilmesi kadınların ekonomik güçlenmelerini sınırlayan diğer faktörler arasındadır.

Türkiye'nin cinsiyet eşitliği ve kadınların ekonomik olarak güçlenmesi konusundaki mevcut durumu, sadece raporlarda ve istatistiksel verilerde belirtilen değerlendirmelerle sınırlı tutulmamalıdır. Gerçekte yaşanan zorluklar ve eksiklikler de ayrıntılı bir şekilde incelenmelidir. Daha önceki bölümlerde de vurgulandığı üzere, Türkiye'nin cinsiyet eşitliği alanında daha somut politikalar oluşturması ve bu politikaları etkili bir şekilde denetlemesi esastır. Kadınların ekonomik güçlenmeleri ve cinsiyet eşitliğinde daha ileri gitmek için şu önemli adımların atılması önerilmektedir:

- Kadın hakları ve cinsiyet eşitliğine dair bilinç düzeyini yükseltmek için eğitim ve farkındalık çalışmalarını öne çıkarmak esastır. Toplumun tüm bireyleri bu konuda daha bilgili hale getirilmeli ve bu süreçte desteklenmelidir. Eğitim, bu gibi konularda dönüşümün başlangıcıdır.
- Kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi bağlamında, boşanma süreçlerinin hızlandırılması ve adil bir şekilde yürütülmesi, mağdurların korunmasına yardımcı olabilir. Uzayan boşanma davaları, şiddet gören kadınlar için daha büyük bir tehdit oluşturabilir. Uzun süreli dava süreçleri, kadının şiddet uygulayan eşinden tam anlamıyla ayrılamamasına ve bu süre zarfında daha fazla risk altında kalmasına neden olabilir. Bu nedenle, boşanma davalarının adil, etkili ve hızlı bir şekilde sonuçlandırılması, kadınların korunması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi açısından önemlidir. Dava süreçlerinin hızlandırılması yanında, kadınların güvende hissetmeleri için gereken tedbirlerin (koruma kararları, sığınak hizmetleri vb.) etkili bir şekilde uygulanması da büyük bir önem taşımaktadır. Boşanma süreçleri sırasında kadınların psikolojik ve hukuki destek alabilmeleri için mekanizmaların kurulması da gerekmektedir.
- Toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitlik konusunda eğitim programları hazırlanmalı ve okullarda, üniversitelerde ve toplumun diğer kesimlerinde uygulanmalıdır.

- Var olan yasal çerçevenin aktif ve etkili bir biçimde hayata geçirilmesi, cinsiyet eşitliği amacına hizmet eden politikaların uygulanmasında kritik bir adımdır. Bunun yanı sıra, konuyla ilgili daha geniş kapsamlı yasal adımların atılması da gündeme alınmalıdır.
- Kadınların iş dünyasında daha aktif rol almasını teşvik eden stratejilerin oluşturulması ve hayata geçirilmesi esastır. Kadın liderliğinin ve yöneticilik pozisyonlarında daha fazla temsil edilmesinin desteklenmesi için özel teşvikler ve programlar oluşturulmalıdır.
- Cinsel taciz ve şiddet olaylarına karşı daha keskin tedbirlerin benimsenmesi ve mağdurların korunması gereklidir. Yargısal süreçlerin daha hassas bir yaklaşım benimsemesi ve bu konudaki yargı kararlarının daha caydırıcı olması önemlidir.
- Kadınların iş dünyasına atılmaları ve kendi işlerini kurmaları için mevcut finansman seçeneklerinin ve eğitim olanaklarının genişletilmesi gerekmektedir.
- Toplumsal cinsiyetle ilgili kalıp yargıların kırılması için toplumun kültürel ve sosyal normlarına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Sonuç olarak, cinsiyet eşitliğini destekleyici daha etkin politikaların hayata geçirilmesi ve toplumda bu konuda bilinç yaratılması esastır. Bu tür adımlar, kadınların ekonomideki yerini güçlendirirken aynı zamanda Türkiye'nin kalkınma ve toplumsal iyilik halini de olumlu yönde etkileyecektir.