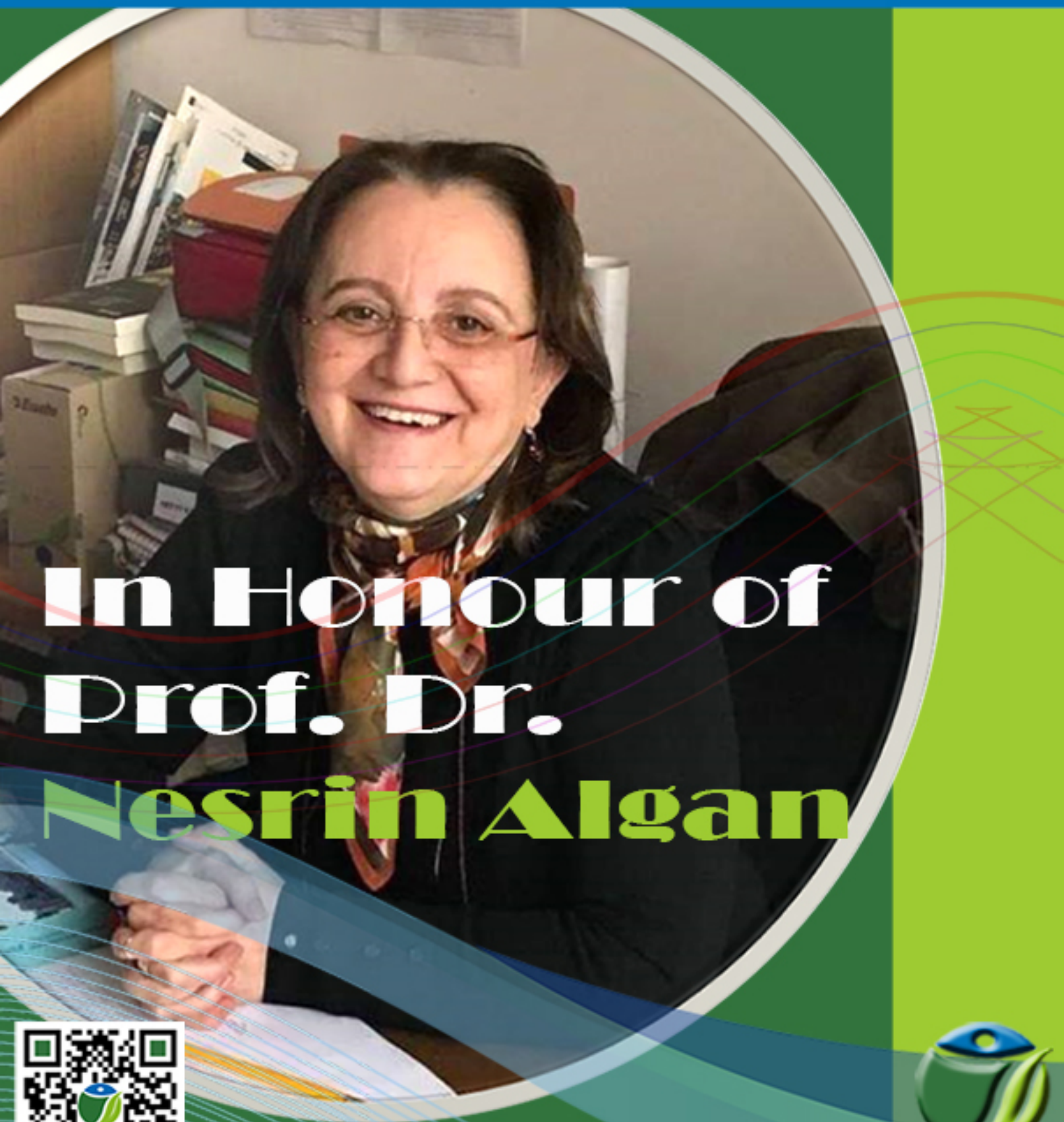
jenas

Journal of Environmental and Natural Studies



In Honour of Prof. Dr. Nesrin Algan

Volume 6 | Issue 3 | 2024

ISSN 2687-6450

https://www.jenas.org
ISSN: 2687-6450

KARADENİZ DOĞA ve ÇEVRE DERNEĞİ
BLACKSEA NATURE AND ENVIRONMENT ASSOCIATION
Publisher Representative
Filiz KURTULMUŞ, BSc. Env. Eng.

ICAM | Information, Communication, Art and Media Network Publication Group
Editor-in-Chief
Dr. Ahmet FİDAN
Legal Advisor
Prof. Dr. Mehmet Merdan HEKİMOĞLU

The **International Journal of Environmental and Natural Studies (JENAS)** is committed to adhering to the highest professional standards of the press.
All legal rights to the published articles are reserved by the journal.
No part of any article may be reproduced or quoted, in whole or in part, without the explicit permission of the authors and proper citation.
Publication Languages: English and Turkish

Creative Commons Publication License:

Publication Type:
Scientific, International, Three Independent Blind Peer Reviewed Process, Indexed Journal
* * *
Publication Period: 15th April 15th August, 15th December (3 Times a Year)

JOURNAL of NATURAL and ENVIRONMENTAL STUDIES

EDITORIAL BOARD

Sorting/Alignment: Alphabetical Order

EDITORS

IN HONOUR OF NESRIN ALGAN ISSUE EDITOR
Assoc. Prof. Ezgi KOVANCI | Urbanization and Environmental Problem

Dr. Ahmet FİDAN | Editor in Chief | Urbanization and Environmental Problems
Assoc. Prof. H. Burçin Henden ŞOLT | Urban Planning
Assoc. Prof. Hasan Tezcan YILDIRIM | Environmental Policies

EDITORIAL BOARD

Dr. Ahmet FİDAN | Ordu University | ahmet@ahmetfidan.com

Assoc. Prof. H. Burçin Henden ŞOLT | Zonguldak Bülent Ecevit University | burcinhenden@hotmail.com

Assoc. Prof. Ezgi KOVANCI | Adıyaman University | ekovanci@adiyaman.edu.tr

Assoc. Prof. Hasan Tezcan YILDIRIM | İstanbul University-Cerrahpaşa | htezcan@iuc.edu.tr

Prof. Gülay ÇETİNKAYA ÇİFTÇİOĞLU Arkin University / Kıbrıs | gulay42@hotmail.com

Prof. Filiz Tavşan | Karadeniz Technical Yıl University | ftavsan@ktu.edu.tr

Assoc. Prof. Elif AKPINAR KÜLEKÇİ Ataturk University | eakpinar@atauni.edu.tr

Assit. Prof. Pelin KARAÇAR | İstanbul Medipol University | pkaracar@medipol.edu.tr

SECTION EDITORS (Volume 6, Issue 3)

Dr. Ahmet FİDAN	Urbanization and Environmental Problems	ahmet@ahmetfidan.com
Hasan Tezcan YILDIRIM (Assoc. Prof. Dr)	Forestry Politics, Economics and Law	htezcan@iuc.edu.tr
H. Burçin HENDEN ŞOLT (Assoc.Prof.Dr.)	Architecture, Planning and Design	hsoltl@beun.edu.tr

Ezgi KOVANCI (Assoc. Prof. Dr)	Political Science and Public Administration	ekovanci@adiyaman.edu.tr
Serap İNCAZ (Prof. Dr.)	Maritime Transportation Engineering	serapincaz@gmail.com
Celal ŞENOL (Assoc. Prof. Dr)	Political Geography, Geopolitics, Geoeconomics	celal.senol@marmara.edu.tr

LANGUAGE EDITORS

Dr. Gülay ÖZKAN	Nottingham Trent University	gulay.ozkan@ntu.ac.uk
Dilek İŞLER HAYIRLI (Instructor)	Ankara Yıldırım Beyazıt University	dileksler@yahoo.com
Dr. Mustafa GÜNAYDIN (Lecturer)	Ministry of National Education	mustafagunaydin2003@gmail.com
Dr. Hilal ERKOL	Ministry of National Education	hilal-erkol@hotmail.com
Ahmet DURAN (Expert)	Ministry of National Education	durana@yazarportal.com

ISSUE REVIEWER BOARD (Volume 6, Issue 3)

Listed in Alphabetical Order by First Name

Abdullah KARATAŞ	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Abdulvahab Çağatay DİKMEN	Ankara Science University
Ahmet TOLUNAY	Isparta University of Applied Sciences
Alev Perihan GÜRBEY	İstanbul University
Asmin KAVAS	Eskişehir Osmangazi Uniersity
Aşkın BİRGÜN	Bursa Technical University
Aygül AKKUŞ	Kapadokya University
Ayşe KARAHAN	Atatürk University
Ayhan AKYOL	İzmir Kâtip Çelebi University
Ayşenur AKBANA	Bingöl University
Bilge Kağan ŞAKACI	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Ceren AĞIN GÖZÜKIZIL	Muş Alparslan University
Cihan KAYMAZ	Kafkas Üniversitesi
Çağdaş KUŞÇU ŞİMŞEK	Akdeniz University
Derya ÖZTÜRK	Ordu University
Dilek ARSLAN ATAŞAHİN	Fırat University
Elif ÇOLAKOĞLU	Gendarmerie and Coast Guard Academy
Feran AŞUR	Van Yüzüncü Yıl University
Ferhunde HAYIRSEVER TOPÇU	Akdeniz University
Figen TAŞKIN	ICAM Network
Filiz DADAŞER ÇELİK	Erciyes University
Gökçen Nur ŞAFAK	Aksaray University
Gülbübü KURMANBEKOVA	Turkish Manas University
Handan KARAKAYA	Fırat Üniversitesi
Harika UÇAR	Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Hasan Gökhan DOĞAN	Kırşehir Ahi Evran University
Hayriye ŞENGÜN	Bayburt University
Hazal Ilgın BAHÇECİ BAŞARMAK	Ankara Hacı Bayram Veli University
İsmet BALIK	Akdeniz University
Makbule Hürmet ÇETİNEL	Uşak University
Mert EKŞİ	İstanbul University
Metin ÖZKARAL	Karabük University
Mustafa KÖMÜRCÜOĞLU	İstanbul Medeniyet University
Nihan OZANSOY TUNÇDEMİR	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Oğuzhan SARIKAYA	Bursa Technical University
Örgen UĞURLU	Kocaeli University
Özge Tuçe GÖKALP	Kırklareli Üniversitesi
Samet ZENGİNOĞLU	Adıyaman University
Seda YURTCANLI DUYMAZ	İstanbul University
Serap SAĞLAM	Istanbul University
Serkan KÖYBAŞI	Bahçeşehir Üniversitesi
Türkay TÜRKOĞLU	Muğla Sıtkı Koçman University
Yüksel DEMİRKAYA	Marmara University
Zafer YILDIZ	Karamanoğlu Mehmet Bey University
Zerrin TOPRAK KARAMAN	Dokuz Eylül University

SCIENCE ADVISORY BOARD

Listed in Alphabetical Order by First Name

Ahmet MUTLU (Prof.Dr.)	Ondokuz Mayıs University
Alireza KHATAEE (Prof.Dr.)	Gebze Thecnical University
Ayşe KALAYCI ÖNAÇ (Assist.Prof.Dr.)	İzmir Kâtip Çelebi University
Alpay TIRIL (Assist.Prof.Dr.)	Sinop University
Arzu MORKOYUNLU YÜCE (Assoc.Prof.Dr.)	Kocaeli University
Asude HANEDAR (Assoc.Prof.Dr.)	Tekirdag Namık Kemal University
Ayşin SEV (Prof.Dr.)	M. Sinan Güz. Sanatlar Univ.

https://www.jenas.org
ISSN: 2687-6450

Aziz EFTEKHARI (Assist. Prof.)	Maragheh University
Bahriye GÜLGÜN (Prof.)	Ege University
Berkan DEMİRAL (Prof.)	Trakya University
Beyhan TAŞ (Prof.)	Ordu University
Burçin HENDEN ŞOLT (Assoc.Prof.)	Zonguldak Bülent Ecevit University
Can AYDIN (Assoc.Prof.)	Dokuz Eylül University
Coşkun ERUZ (Assoc.Prof.)	Karadeniz Technical University
Çiğdem ÇİFTÇİ (Prof.)	Necmettin Erbakan University
Çiğdem KÜÇÜK (Prof.)	Harran University
Çiğdem TUĞAÇ (Assoc. Prof.)	Hacı Bayram Veli University
Candan KUŞ ŞAHİN Assoc. Prof.)	Süleyman Demirel University
Dicle AYDIN (Prof.)	Necmettin Erbakan University
Dilek OZDEMİR DARBY (Prof.)	Yeditepe University
Ebru ERDÖNMEZ DİNÇER Assoc. Prof.)	Yıldız Teknik University
Elçin GÜNEŞ (Assoc. Prof.)	Tekirdağ Namık Kemal University
Elif AKPINAR KÜLEKÇİ (Assoc. Prof.)	Ataturk University
Emel KARAKAYA AYALP (Assoc. Prof.)	İzmir Demokrasi University
Enver Erdinç DİNÇSOY (Assoc. Prof.)	Trakya University
Ender MAKİNECİ (Prof.)	İstanbul University – Cerrahpaşa
Erdoğan ATMIŞ (Prof.)	Bartın University
Ergun GÜRPINAR Assist. Prof.)	Haliç University
Evren TUNCA (Prof. Dr.)	Ordu University
Ezgi KOVANCI (Assoc. Prof.)	Adıyaman University
Faruk BOJAXHI (Assist. Prof.)	Ukshin Hoti University
Feran AŞUR (Assit. Prof.)	Yüzüncü Yıl University
Gizem ERDOĞAN AYDIN Assoc. Prof.)	İzmir Democracy University
Gülşen TOZSİN DURMAZ (Assoc. Prof.)	Atatürk University
G. Firdevs YÜCEL CAYMAZ (Assoc. Prof.)	İstanbul Aydın University
Hakan OĞUZ (Prof.)	Kahramanmaraş Sütçü İmam University
Hasibe KÖRBALTA (Dr.)	Milli Parklar Genel Müdürl.
Hülya BAYKAL (Prof.)	Marmara University
İlknur YURDAKUL (Assist. Prof.)	Chemical Engineer
İnanç Işıl YILDIRIM (Assoc. Prof.)	Beykent University
İsmail CERİTLİ (Prof.)	Antalya Bilim University
İsmail DUMAN (Prof.)	İstanbul Technical University
Jaume Juarez (Assoc. Prof.)	Universitat Politècnica de Catalunya (Spain)
Julide BOZOGLU (Assist. Prof.)	Illinois Institute of Technology
Kamuran ELBEYOĞLU (Prof.)	Toros University
Koray ÖZCAN (Prof.)	Pamukkale University
M. Tolga ESETLİLİ (Assoc. Prof.)	Ege University
Mehmet Ali KIRPIK (Prof.)	Kafkas University
Mehmet AYDIN (Assoc. Prof.)	Ordu University
Melayib BİLGİN (Assit. Prof.)	Aksaray University
Meltem YILMAZ (Prof.)	Hacettepe University
Mesut DOĞAN (Prof.)	İstanbul University
Mine HAŞHAŞ DEĞERTEKİN (Assoc. Prof.)	Kennesaw State University
Murat TÜRKEŞ (Prof.)	Boğaziçi University
Neslihan DOĞAN SAĞLAMTİMUR (Prof.)	Niğde Ömer Halis Demir University
Nilgün GÖRER TAMER (Prof.)	Gazi University
Osman Devrim ELVAN (Prof.)	İstanbul University-Cerrahpaşa
Osman SİRKECİ (Assist. Prof.)	İzmir Büyükşehir Belediyesi
Oylum GÖKKURT BAKİ (Assist. Prof.)	Sinop University
Ömer ATABEYOĞLU (Assoc. Prof.)	Ordu University
Özgür EMİNAĞAOĞLU (Prof.)	Artvin Coruh University
Özkan ÖZDEN (Prof.)	İstanbul University
Pelin KARAÇAR (Assist. Prof.)	İst. Medipol University
Pelin Pınar GİRİTLİOĞLU (Prof.)	İstanbul University
Pınar CARTIER (Assist. Prof.)	Yeditepe University
Pınar BAHÇECİ ALSAN (Dr.)	TGS Enstitüsü
Prachand Man PRADHAN (Prof.)	Kathmandu University

Ruşen KELEŞ (Prof.)	Ankara University
Sevim BUDAK (Assoc. Prof.)	İstanbul University
Sezen COŞKUN (Assist. Prof.)	Isparta Uyg. Bilimler University
Sibel POLAT (Assoc. Prof.)	Bursa Uludağ University
Yakup BULUT (Prof.)	Hatay Mustafa Kemal Univ.
Zerrin TOPRAK KARAMAN (Prof.)	Dokuz Eylül University
Zeynep EREN (Prof.)	Atatürk University

PAGE EDITORS

Dilek İŞLER HAYIRLI	Page Editor / Layout Editor / Proof Reader
Tekşah YEREBASMAZ	Layout Editor
Filiz KURTULMUŞ	Proof Reader

ETHICS COMMITTEE

Prof.Dr. Bahriye GÜLGÜN	Ege University
Prof. Cavit YAVUZ	Ordu University
Prof. Çiğdem ÇİFTÇİ	Necmettin Erbakan University
Prof. Kamuran ELBEYOĞLU	Toros University
Prof. Nilgün GÖRER TAMER	Gazi University
Assoc. Prof. Armağan ÖZTÜRK	Artvin Çoruh University
Assoc. Prof. Fevziye EKER	Ordu University
Prof. Osman Devrim ELVAN	Istanbul University- Cerrahpaşa
Assit. Prof. Mustafa ÇAKIR	Kocaeli University

JENAS | JOURNAL OF ENVIRONMENTAL and NATURAL STUDIES

Journal Title	Journal of Environmental and Natural Studies
Subtitle	----------
Abbreviated Name	JENAS
ISSN No (Print)	----------
ISSN No (Electronic)	2687-6450
Year of Foundation	2019
Web Address	https://www.jenas.org/
Submission Portal	https://dergipark.org.tr/tr/pub/jenas
Publication Scope	International
Publication Language	English-Turkish
Primary Language	English
Publication Period	April, August, December
Indexing, Directories	Academindex (2023-.....) ASCI Database (2023-....) ASOS INDEX (2020-...) IDEAL ONLINE (2020-...) Index Copernicus (2024) GOOGLE SCHOLAR (2021-...) OJOP Journal Platform (2021-...) Türk Eğitim İndeksi (2021-...) ScienceGate (2021-.....) Sclit (2021-...)
Platforms and Accreditations:	Crossref DOI (2021-...) DOI: https://search.crossref.org/?q=2687-6450&from_ui=yes OJOP Journal Platform (2021-...) https://dergipark.org.tr/en/pub/jenas iThenticate (Similary Report) (2019-..). Creative Commons 2019-... COPE (Ethical Principles) 2019-...
Editor in Chief	Dr. Ahmet FİDAN
Licences	Creative Commons (CC BY NC)
DOI Prefix	https://doi.org/10.53472/jenas.

2	**RESEARCH ARTICLE** Görsel Değerlendirmede Görüntü Özelliklerinin Algıya Etkisi The Effect of the Image Features on Perception in Visual Evaluation • Ayça Yeşim Çağlayan, Adnan Uzun	193-207
3	**RESEARCH ARTICLE** The Transformation of Climate Justice: New Approaches in Environmental Ethics and Human-Nature Relations İklim Adaletinin Dönüşümü: Çevre Etiği ve İnsan-Doğa İlişkilerinde Yeni Yaklaşımlar • Gamze Mercan, Zümrüt Varol Selçuk	208-224
4	**RESEARCH ARTICLE** Çin Halk Cumhuriyeti, Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa Birliği'nin İklim Rejimi Politikalarının Karşılaştırılması Comparison of the Climate Regime Policies of the People's Republic of China, the United States of America and the European Union • Eray Kara	225-238
5	**RESEARCH ARTICLE** Türkiye'deki Sürdürülebilir Mavi Ekonomi ve Deniz Yönetişimi İmkanlarının Değerlendirilmesi: Bakanlıklar Düzeyinde Bir İnceleme Türkiye'deki Sürdürülebilir Mavi Ekonomi ve Deniz Yönetişimi İmkanlarının Değerlendirilmesi: Bakanlıklar Düzeyinde Bir İnceleme • Aygün Karlı	239-250
6	**RESEARCH ARTICLE** Türkiye'nin İklim Değişikliğine Yönelik Politikaları ve Kurumsal Yapısı Policies and Institutional Structure of Türkiye for Climate Change • Selçuk Özkaya	251-268
7	**RESEARCH ARTICLE** KKTC'de Çevresel Sorunların Yönetimi ve Örgütlenme Administration of Environmental Problems and • Deniz İşçioğlu	269-277
8	**CASE STUDY** Bürokrasi, Akademi ve Sivil Toplum Kesişiminde Çevre Hakkından Çevrenin Hakkına An Interview with Nesrin Algan on Environment at the Intersection of Bureaucracy, Academia and Civil Society • Özlem Şendeniz	278-286
9	**REVIEW ARTICLE** Katma Değerli Tarım, Döngüsel Ekonomi ve Sürdürülebilir Kalkınma: Ekonomik, Çevresel ve Sosyal Perspektifler Value-Added Agriculture, Circular Economy, and Sustainable Development: Economic, Environmental, and Social Perspectives • Gülay Özkan	287-298
10	**RESEARCH ARTICLE** Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi ve Çevresel Performans Arasındaki İlişki: Yeşil İnovasyonun Aracılık Etkisi The Relationship Between Green Supply Chain Management and Environmental Performance: The Mediating Effect of Green Innovation • Tayfun Başköy, Derya Öztürk	299-314
11	**REVIEW ARTICLE** Toplumsal Cinsiyet ve Çevresel Güvenlik Gender and Environmental Security • Muhammed Kasım Kavak	315-330
12	**RESEARCH ARTICLE** Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Yasal Çerçeve ve Uygulama Arasındaki Uçurum Gender Equality in Turkey: The Gap Between Legal Framework and Implementation • Asmin Kavas	331-349
13	**RESEARCH ARTICLE** Kapadokya Antik Dönem Köylerinde Kırsal Peyzaj Karakter İncelemesi Rural Landscape Character Analysis in Cappadocia Antique Period Villages • Ahmet Alperen Dikici, Esra Özhancı	350-368

Review Article

Submission Date
7 / 11 / 2024
Admission Date
27 / 12 / 2024

Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Yasal Çerçeve ve Uygulama Arasındaki Uçurum

Gender Equality in Turkey: The Gap Between Legal Framework and Implementation

Asmin Kavas[1]

How to Cite: Kavas, A. (2024). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Yasal Çerçeve ve Uygulama Arasındaki Uçurum, *Journal of Environmental and Natural Studies*, 6 (3), 332-349. https://doi.org/10.53472/jenas.1581150

ÖZ:

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkeklerin toplumdaki hak, fırsat ve sorumluluklara eşit şekilde erişimini ifade eden bir kavramdır. Bu, cinsiyete dayalı ayrımcılıkların ortadan kaldırılmasını ve her bireyin potansiyelini tam anlamıyla gerçekleştirebilmesini amaçlar. Bu makale, "Dünya Bankası'nın Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2023" raporunda Türkiye'nin kadın erkek eşitliği konusundaki performansını incelemektedir. Çalışmada nitel araştırma yöntemleri kullanılarak Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitliğini değerlendiren veriler toplanmış ve bu aşamayı takiben içerik analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ele alınan temel rapor, sekiz gösterge üzerinden ülkeleri değerlendirmekte ve Türkiye 82.5 puanla 190 ülke arasında 20. sırada yer almaktadır. Türkiye, bireylerin hareket serbestisi, iş yaşamında eşit olanaklar ve miras paylaşımı konularında en yüksek değerlendirmeyi alırken, diğer kategorilerde farklı seviyelerde notlar almıştır. Özellikle ebeveyn izni gibi yapısal düzenlemeler ile toplumsal normların dönüşümünü destekleyecek politikaların eksikliği, cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemenin yavaş kalmasına neden olmaktadır. Ancak makale, yasal düzenlemelerin uygulamadaki etkinliğini sorgulamaktadır. Özellikle seyahat özgürlüğü ve çalışma hayatında fırsat eşitliği konularında, yasal hakların pratikte tam olarak uygulanmadığına dikkat çekilmektedir. Toplumsal normlar, gelenekler ve dini yorumların kadınların haklarını kullanmalarını kısıtlayabildiği vurgulanmaktadır. Makale, Türkiye'nin yasal çerçevede ilerleme kaydettiğini, ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla sağlanması için uygulamada ve toplumsal normlarda değişime ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Netice itibarıyla, Dünya Bankası'nın değerlendirmesinde Türkiye'ye atfedilen üstün notun, ülkedeki fiili durumu bütünüyle yansıtmadığı belirtilmektedir. Cinsiyetler arası eşitliğin tam anlamıyla tesis edilebilmesi için daha geniş çaplı ve derinlemesine çalışmaların gerekli olduğu öne sürülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Türkiye, Toplumsal, Cinsiyet, Eşitliği, Yasal düzenlemeler*

ABSTRACT:

The first language of the article will be written in the upper heading. The abstract should be between 200-300 words. The Gender equality is a concept that refers to the equal access of women and men to rights, opportunities, and responsibilities in society. It aims to eliminate gender-based discrimination and enable every individual to fully realize their potential. This article examines Turkey's performance on gender equality as outlined in the World Bank's Women, Business, and the Law 2023 report. Using qualitative research methods, data evaluating gender equality in Turkey was collected and subsequently analyzed through content analysis. The report assesses countries based on eight indicators, and Turkey ranks 20th out of 190 countries with a score of 82.5. Turkey received the highest evaluations in areas such as freedom of movement, equal opportunities in employment, and

[1] **Corresponding Author:** Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, asminkavas@gmail.com, ORCİD: 0000-0001-8319-7950

inheritance rights, while achieving varying scores in other categories. However, the article questions the effectiveness of legal regulations in practice. It highlights those structural policies, such as parental leave provisions, and the lack of policies supporting the transformation of societal norms contribute to the slow progress toward gender equality. The article underscores those legal rights, particularly in freedom of movement and workplace equality, are not fully implemented in practice. Social norms, traditions, and religious interpretations are emphasized as significant factors that can restrict women from exercising their rights. While Turkey has made progress in establishing a legal framework, the article argues that achieving full gender equality requires changes in both implementation and societal norms. In conclusion, the World Bank's positive evaluation of Turkey does not fully reflect the reality on the ground. It is suggested that broader and more in-depth efforts are needed to achieve true gender equality. Comprehensive measures addressing structural challenges and societal barriers must be prioritized to ensure that gender equality becomes a lived reality for all.

KEYWORDS: *Türkiye, Gender, Equality, Law, Implementation*

GİRİŞ,

Toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınmanın ve sosyal adaletin temel taşlarından biridir. Dünya genelinde kadınların ekonomik, sosyal ve politik alanlarda erkeklerle eşit haklara ve fırsatlara sahip olması için çeşitli çabalar gösterilmektedir. Bu çabaların önemli bir parçası, ülkelerin yasal çerçevelerinin ve uygulamalarının değerlendirilmesidir. Bu bağlamda Dünya Bankası'nın yıllık olarak yayınladığı "Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk" raporu, dünya genelinde kadınların ekonomik hayata katılımını etkileyen yasal çerçeveleri ve uygulamaları değerlendiren önemli bir kaynak olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışma, "Dünya Bankası'nın Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2023" raporunda Türkiye'nin performansını ayrıntılı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın temel amacı, Türkiye'nin bu raporda elde ettiği sonuçları analiz etmek, ülkenin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut durumunu, güçlü yönlerini ve gelişime açık alanlarını ortaya koymaktır. Bu analiz, sadece yasal çerçeveyi değil, aynı zamanda uygulamadaki durumu da ele almayı hedeflemektedir.

Çalışmanın temel sorusu; "Dünya Bankası'nın Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2023" raporuna göre Türkiye'nin cinsiyetler arası eşitlik bağlamında yasal çerçevesi, destekleyici mekanizmaları ve uygulamadaki durumu nasıldır ve diğer ülkelerle karşılaştırıldığında nerede konumlanmaktadır?" cümlesinden oluşmaktadır. Bu soruya yanıt aramak için, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışma; resmî belgeler, istatistiksel veriler, sivil toplum raporları, medya içerikleri ve saha görüşmeleri gibi çok yönlü veri kaynaklarına dayanmaktadır. Toplanan veriler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yasal çerçevede nasıl düzenlendiği ve sahadaki uygulamaların bu çerçeve ile ne derece uyumlu olduğunu ortaya koymak amacıyla detaylı bir analiz sürecine tabi tutulmuş ve içerik analizi kapsamında değerlendirilmiştir. Bu analiz, tematik bir yapı izleyerek toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut durumu sistematik bir şekilde ortaya koymayı amaçlamıştır. Öncelikle, elde edilen yazılı ve görsel materyaller "yasal çerçeve", "uygulama pratikleri", "toplumsal algılar" ve "uygulamada karşılaşılan zorluklar" gibi ana temalar üzerinden kodlanmıştır. Kodlama sürecinde ortaya çıkan tematik desenler, ana kategoriler altında gruplandırılmıştır. Örneğin, yasal düzenlemelerin uluslararası standartlara uygunluğu, sahadaki uygulama eksiklikleri ve toplumsal algılar bu kategoriler arasında yer almıştır. Kodlama sürecinin ardından, farklı veri kaynakları arasındaki bilgiler karşılaştırılmış ve elde edilen temalar arasında ilişki kurulmuştur. Örneğin, kadınlara yönelik şiddetle mücadeleye dair bir yasal düzenlemenin, sivil toplum raporlarındaki değerlendirmeleri ve medya içeriklerindeki yansımaları birbiriyle karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Bu sayede, yasal düzenlemelerin sahadaki etkisizliğine neden olan kurumsal ve toplumsal eksiklikler belirlenmiştir. İçerik analizi süreci, sadece verilerin tematik olarak incelenmesiyle sınırlı kalmamış, aynı zamanda bu bulguların yorumlanmasını da içermiştir. Özellikle, yasal çerçeve ve uygulama arasındaki uçurumun nedenleri arasında kurumsal eksiklikler, toplumsal normlar ve uygulamaya yönelik siyasi irade eksikliği gibi faktörler öne çıkmıştır. Bu yöntem ve süreçler, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut durumu yasal ve sosyolojik bağlamda derinlemesine anlamayı ve bu alandaki yapısal sorunlara ışık tutmayı amaçlamıştır. Araştırmanın bulguları, yasal düzenlemelerin yalnızca varlığının yeterli olmadığını, bu düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için güçlü kurumsal mekanizmalara ve toplumsal dönüşüme ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

Çalışmanın önemi Dünya Bankası raporunun sunduğu verileri Türkiye özelinde derinlemesine incelemesi ve yasal düzenlemeler ile uygulamadaki durumu karşılaştırmalı olarak ele almasında yatmaktadır. Zira uluslararası raporlarda

ülkelerin aldığı puanlar, her zaman o ülkedeki gerçek durumu tam olarak yansıtmayabilir. Bu nedenle, yasal düzenlemelerin yanı sıra uygulamadaki durumun da incelenmesi, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki gerçek performansını anlamak açısından kritik öneme sahiptir. Çalışma, her bir gösterge için Türkiye'nin yasal düzenlemelerini incelemekte, ardından bu düzenlemelerin pratikte nasıl uygulandığını ve kadınların günlük yaşamlarında nasıl bir etki yarattığını analiz etmektedir. Bu kapsamlı analiz, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki ilerlemelerini ve karşılaştığı zorlukları daha net bir şekilde ortaya koymayı hedeflemektedir.

Sonuç olarak bu çalışma; Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut durumunu, uluslararası bir rapor ışığında ve yerel uygulamaları da göz önünde bulundurarak değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu değerlendirme; politika yapıcılara, sivil toplum kuruluşlarına ve araştırmacılara, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için atılması gereken adımlar konusunda yol gösterici olabilir. Ayrıca çalışma, uluslararası raporların ülke özelindeki yansımalarını anlamak ve bu raporların sunduğu verileri daha geniş bir perspektiften değerlendirmek açısından da önemli bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

1. Dünya Bankası'nın Merceğinden Yasal Düzlemle Türkiye'de Kadın-Erkek Eşitliğinin Mevcut Durumu

Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2023" raporu, Türkiye'nin kadın erkek eşitliğine yönelik yasal çerçevesini olumlu değerlendirirken; uygulamada yaşanan gerçekleri tam olarak yansıtmamaktadır (Dünya Bankası, 2023). Rapor, Türkiye'yi 82.5 puanla 190 ülke arasında 20. sıraya yerleştirmiştir. Ancak bu değerlendirme sadece yasal düzenlemeleri temel almakta, uygulamadaki durumu göz ardı etmektedir. Rapor, Türkiye'nin kadın erkek eşitliğinde başarılı ülkeler arasında olduğunu belirtse de bu yasal ilerlemelerin günlük yaşamda tam olarak karşılık bulmadığı görülmektedir. Yasal düzenlemelerin varlığı, uygulamadaki eşitliği garanti etmemektedir. Sonuç olarak, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki durumunu değerlendirirken, yasal düzenlemelerin yanı sıra uygulamadaki gerçekleri, sosyal normları ve kadınların günlük yaşamda karşılaştıkları zorlukları da dikkate alan daha bütüncül bir yaklaşım gerekmektedir. Bu, ülkenin gerçek durumunu daha doğru bir şekilde yansıtacak ve iyileştirme alanlarını daha net ortaya koyacaktır.

1.1 Türkiye'de Kadınların Seyahat Özgürlüğü: Yasal Haklar Ve Toplumsal Gerçekler Arasındaki Denge

Dünya Bankası'nın "seyahat özgürlüğü" göstergesi, kadınların temel hareket ve karar alma özgürlüklerini yasal açıdan değerlendirmektedir. Bu gösterge, 4 ana kritere odaklanır:

1. İkamet yeri seçimi
2. Seyahat etme hakkı
3. Pasaport başvurusu yapabilme
4. Yurt dışında yaşama özgürlüğü

Her kriter 25 puan üzerinden değerlendirilir ve toplam 100 puan üzerinden bir ülke puanı oluşturulur. Bu değerlendirme, ülkelerin mevzuatlarındaki cinsiyet eşitliği düzeyini yansıtmayı amaçlar. Gösterge, kadınların seyahat özgürlüğünün sadece kişisel yaşamlarını değil; aynı zamanda ekonomik fırsatlarını ve bağımsızlıklarını da etkilediğini vurgular. Dolayısıyla bu alandaki yasal eşitlik, kadınların toplumsal ve ekonomik hayata tam katılımı için kritik öneme sahiptir. Bu değerlendirme sistemi, ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yasal çerçevelerini karşılaştırmalı olarak analiz etmeye ve potansiyel iyileştirme alanlarını belirlemeye olanak sağlar.

Rapordaki "seyahat özgürlüğü" göstergesi, Türkiye'deki yasal düzenlemelere göre tam puan almıştır. Bu gösterge kapsamında yukarıda vurgulanan 4 temel kriter kapsamında ele alınan konu başlıkları, mevzuatta açık bir şekilde yer almaktadır. Ancak, mevzuatın öngördüğü bu hakların uygulanması söz konusu olduğunda, toplumsal normlar ve geleneksel yapıların bazı bölgelerde kadınların seyahat özgürlüğünü kısıtladığı görülmektedir. Özellikle kırsal kesimlerde kadınların hareket alanı, toplumsal baskılar nedeniyle sınırlanabilmektedir. Bu nedenle, yasal düzenlemelerin uygulama düzeyinde kadınların günlük hayatına tam olarak yansıyıp yansımadığı tartışmaya açıktır. Yasalar, kadınların özgürce seyahat edebileceğini öngörse de uygulamada bu özgürlüklerin toplumsal ve kültürel dinamiklerle sınırlanıp sınırlanmadığı sorusu önem kazanmaktadır. Bu nedenle, Dünya Bankası'nın yasal düzenlemeler açısından Türkiye'ye verdiği tam puan olumlu bir gösterge olmakla birlikte, bu yasal hakların günlük

hayatta ve iş dünyasında ne ölçüde hayata geçirildiğinin ayrıntılı olarak araştırılması ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

Türkiye'de kadınların özgür hareket etme ve karar alma süreçleri, toplumsal ve kültürel normlardan kaynaklanan çeşitli kısıtlamalarla karşı karşıyadır. Birçok kadın, eşlerinin veya ailelerinin onayı olmadan seyahat etme ve bağımsız kararlar alma konusunda engellerle karşılaşabilmektedir. Örneğin Koray'a göre, kadınların karar alma süreçlerinden uzak kalışı, içinde bulundukları durumsal koşullarla ilişkilendirilmektedir. Kadının toplumdaki konumu, büyük ölçüde aile içindeki geleneksel rolüne bağlı olarak şekillenmektedir. Bu geleneksel rolün dışına çıkarak farklı alanlara yönelmesi ve bu alanlara zaman ve enerji ayırması hem zorlu bir süreç olmakta hem de çoğu zaman toplumsal baskılarla karşılaşmasına yol açmaktadır. Kadınların evlerini yönetmeye odaklanmaları gerektiği, ülke yönetiminin ise erkeklere bırakılması gerektiği yönündeki anlayış hala etkisini sürdürmektedir. Günümüzde bile egemen ideoloji, kadının önceliğini ev ve çocuk olarak belirlemekte; bu sınırların ötesine geçmek ise kadınlar için oldukça zorlayıcı bir durum olmaktadır (Tekeli ve Koray, 1991: 89)..

Türkiye'nin güneydoğu ve doğu bölgelerinde, kadınların yaşam alanı ve meslek seçimi üzerindeki erkek egemenliğini ele alan çalışmalar, geleneksel toplumsal yapının kadınların özerkliği üzerindeki etkisini açıkça ortaya koymaktadır. Bu kapsamda Heckmann'ın araştırma bulgularına göre, kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar hem yaşayacakları yeri seçme hem de meslek edinme konusunda kararlarını genellikle ailedeki erkek bireylerin etkisi ve yönlendirmesi altında almak zorunda kalmaktadır. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların yaşamlarındaki belirleyici gücünü ve kadın özerkliğinin önündeki engelleri gözler önüne sermektedir (Heckmann, 1995: 277-290) Bu alanda yapılan bir diğer çalışma da kırsal kesimdeki kadınların günlük yaşamlarında ve önemli kararlarında erkek egemenliğinin belirgin etkisini gözler önüne sermektedir. Kardam'ın (2005: 85) "Turkey's Engagement with Global Women's Human Rights" adlı eserinde belirttiği üzere, "Türkiye'nin Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgeleri'nin kırsal bölgelerinde yaşayan kadınların kararları, eşlerinin 'onayına' tabidir. Bu durum, erkeklerin eşlerinin gündelik yaşamları üzerinde sıkı bir kontrol mekanizması kurduğunu göstermektedir". Bu bulgu, kırsal alanlarda yaşayan kadınların özerklik ve karar alma yeteneklerinin ciddi şekilde kısıtlandığına işaret etmektedir. Söz konusu kontrol mekanizması, kadınların eğitim alma, çalışma hayatına katılma, seyahat etme ve hatta sağlık hizmetlerine erişim gibi temel haklarını kullanmalarını engelleyebilmektedir. Kardam'ın çalışması, ayrıca bu durumun sadece bireysel ilişkilerle sınırlı kalmadığını, aynı zamanda toplumsal normlar ve geleneksel değerler tarafından da desteklendiğini vurgulamaktadır. Kırsal topluluklarda, kadınların bağımsız karar alması çoğu zaman "uygunsuz" veya "ahlak dışı" olarak algılanabilmekte; bu da kadınların kendi hayatları üzerindeki kontrollerini daha da azaltmaktadır. Bu tür ataerkil yapıların varlığı, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yolunda önemli engeller oluşturmaktadır. Kadınların güçlendirilmesi ve özerkliklerinin artırılması için sadece yasal düzenlemeler değil; aynı zamanda toplumsal normların ve geleneksel değerlerin de dönüşümü gerekmektedir.

Ataerkil yapının yanı sıra, toplumsal cinsiyet algısının dinî referanslarla nasıl şekillendiğini ve bu algının kadınların toplumsal, ekonomik ve hukuksal konumları üzerindeki etkilerini ortaya koyan kapsamlı bir çalışma bulunmaktadır. Çalışmada, dinin toplumsal cinsiyet ilişkilerini belirlemede ataerkil sistemlerle nasıl bir etkileşim içinde olduğu ve bu ilişkinin kadınların iş gücüne katılımı, emeklilik hakları ve genel toplumsal statüleri üzerindeki etkilerini tartışmaktadır. Çalışma, İslam'da kadın ve erkek arasındaki eşitliğin Kur'an'da açıkça belirtilmesine rağmen, toplumsal uygulamalarda kadınların ikinci planda bırakıldığı ifade edilmektedir. Bu yorumların, kadınların toplumsal rollerini aile içi sorumluluklarla sınırlı tutan bir algıyı pekiştirdiği belirtilmiştir (Karakaya, 2018).

Sonuç olarak Türkiye'nin raporda elde ettiği yüksek puan, yalnızca yasal düzenlemelerin varlığını göstermekte olup, bu hakların günlük yaşamdaki karşılığı ve uygulamadaki etkinliği gerçek durumu tam olarak yansıtmamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların seyahat özgürlüğü konusunda, yasal düzenlemelerin ötesinde derin toplumsal ve kültürel dönüşümlere ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye'nin farklı bölgelerinde, özellikle kırsal ve geleneksel yapının güçlü olduğu yerlerde, kadınların hareket özgürlüğü hala ciddi kısıtlamalarla karşı karşıyadır. Bu durum, sadece yasal düzenlemelerle çözülemeyecek kadar karmaşık ve derindir. Toplumsal normlar, dini yorumlar ve geleneksel değerler, kadınların özgürce seyahat etme ve karar alma yeteneklerini sınırlandırabilmektedir. Sonuç olarak, Türkiye'de kadınların seyahat özgürlüğü ve genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yasal düzenlemelerin ötesinde, toplumsal, kültürel ve ekonomik alanlarda kapsamlı ve sürdürülebilir değişimlere ihtiyaç

vardır. Bu, uzun vadeli bir süreç olup; toplumun tüm kesimlerinin katılımını ve desteğini gerektirmektedir. Ancak bu şekilde, yasalarda var olan eşitlik ilkesinin günlük yaşamda da tam anlamıyla karşılık bulması mümkün olacaktır.

1.2 Türkiye'de İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Fırsatlar Ve Zorluklar

Rapor kapsamında ele alınan "çalışma hayatında fırsat eşitliği göstergesi" özellikle kadınların işyerinde ayrımcılığa karşı korunmasını amaçlayan yasal düzenlemeleri incelemektedir. Bu gösterge, kadınların iş yerlerinde karşılaşabileceği ayrımcılığı önlemek için oluşturulan yasal düzenlemeleri değerlendirerek; iş hayatında cinsiyet temelli eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Banka, ülkeleri değerlendirirken 4 temel soru üzerinde durmaktadır: Birincisi, kadınların erkeklerle eşit şartlarda iş bulma imkanlarının olup olmadığı; ikincisi, mevcut kanunların çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklayıp yasaklamadığı; üçüncüsü, iş yerinde cinsel tacize karşı özel mevzuatın varlığı ve son olarak, iş yerinde cinsel taciz vakalarına yönelik cezai yaptırımların bulunup bulunmadığıdır. Bu sorular, bir ülkenin çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yönündeki yasal altyapısını ve kararlılığını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu değerlendirme, ülkelerin kadın istihdamını artırma ve iş yerinde eşitliği sağlama konusundaki ilerlemelerini izlemek ve karşılaştırmak için önemli bir araç sunmaktadır.

Türkiye'de iş hayatında cinsiyet eşitliğini sağlamak ve ayrımcılığı önlemek amacıyla çeşitli hukuki düzenlemeler mevcuttur. Bu düzenlemeler hem kadınların hem de erkeklerin iş bulma süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmamalarını güvence altına almayı hedeflemektedir. Ayrıca iş yerinde cinsel tacizi önlemeye yönelik yasal önlemler de bu kapsamda önemli bir yer tutmaktadır. Bu yasal çerçevenin temelini, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesi oluşturmaktadır. Bu madde, tüm vatandaşların kanun önünde eşit olduğunu ve cinsiyet dahil hiçbir sebebe dayalı ayrımcılığın yapılamayacağını belirtmektedir. Anayasanın bu temel ilkesi doğrultusunda, iş hayatında cinsiyet eşitliğini destekleyen ve ayrımcılığı önlemeyi amaçlayan çeşitli yasal düzenlemeler ve reformlar geliştirilmiştir.

Rapora göre, Türkiye çalışma hayatında fırsat eşitliği göstergesinde tam puan almıştır. Bu puan, yasal çerçevenin varlığını gösterse de uygulamadaki durumu tam olarak yansıtmayabilir. Türkiye'de iş gücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sadece yasal düzenlemelerde değil; istatistiki verilerde de açıkça görülmektedir. 2022 ve 2023 yıllarına ait araştırma sonuçları, kadınların iş gücüne katılım oranının erkeklere göre belirgin şekilde düşük seviyelerde seyrettiğini göstermektedir. Bu durum, kadınların iş hayatına katılımında belirgin bir fark olduğunu ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma hayatındaki etkilerinin devam ettiğini göstermektedir. 2023 yılı verilerine göre kadınların (15 yaş ve üstü) iş gücüne katılım oranı yüzde 30,4 iken; erkeklerin iş gücüne katılım oranı yüzde 65,0 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2023). İstatistiki bulgular, iş gücü piyasasındaki cinsiyet uçurumunu net bir şekilde ortaya koymakta olup, kadınların işgücüne katılım oranının erkeklerin katılım oranının ancak yarısına ulaşabildiğini göstermektedir. Bu durumun altında yatan nedenler çok boyutludur ve sadece yasal düzenlemelerle açıklanamaz. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıplaşmış düşünceler, kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel rollerde daha fazla sorumluluk üstlenmeleri, işverenlerin kadınlara yönelik önyargıları, işyerlerindeki cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen yapısal engeller, bu farkın temel nedenleri arasında yer almaktadır (Kavas, Düşündüre, & Avşar, 2020; Semerci Özkan & Sasman Kaylı, 2022). Bunun yanı sıra Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki tutumunu anlamak için yakın tarihli bir gelişmeye bakmak önemlidir. Türkiye, 2011 yılında "Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi"ni (İstanbul Sözleşmesi) imzalamıştı (Council of Europe, 2011). Ancak, 19 Mart 2021 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 3718 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile Türkiye bu sözleşmeden çekilmiştir (Resmî Gazete, 2021). Sarıgil'e (2022) göre, Türkiye'nin sözleşmeden çekilme kararının ardında çeşitli nedenler yatmaktadır. Öne sürülen başlıca itirazlar arasında, sözleşmenin geleneksel aile yapısına zarar verebileceği endişesi ve sözleşme metninde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği kavramlarının bulunması yer

almaktadır. Bu karar, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konusundaki ilerlemelerin karmaşık ve çelişkili doğasını yansıtmaktadır. Alınan karar, Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı'nın 21 Mart 2021 tarihli resmî açıklamasında şu şekilde ifade edilmiştir: "Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden çekilmesi, kadın haklarından veya kadına karşı şiddetle mücadeleden vazgeçtiği anlamına gelmemektedir. Devletimiz, kadınlarımızın insan haklarının korunması ve kadına karşı şiddetle mücadele konusunda sıfır tolerans ilkesiyle hareket etmeye devam edecektir." (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, 2021). Bu gerekçelerle Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden ayrılma kararı, uluslararası toplumda ciddi eleştirilere neden olmuş ve Türkiye'nin kadın erkek eşitliğine yönelik politikalarındaki kararlılığı sorgulanır hale gelmiştir. Avrupa Konseyi, Türkiye'nin bu kararını "yıkıcı" bir adım olarak nitelendirmiş ve bu durumun kadınların şiddete karşı korunmasında önemli bir gerilemeye neden olacağı konusunda endişelerini dile getirmiştir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği de Türkiye'nin kararını "potansiyel olarak geri bir adım" olarak vurgulamıştır. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ise, Türkiye'nin sözleşmeden çekilme kararının, kadınların ve kız çocuklarının şiddete karşı korunmasında ciddi bir geriye gidiş yaratacağı konusundaki kaygılarını ifade etmiştir (BBC, 2021).

Sonuç olarak yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanmaması ve destekleyici politikaların yetersizliği, pratikte kadınların çalışma hayatında eşit fırsatlardan yararlanmasını engellemektedir. Bu durum, Türkiye'nin yasal düzlemde gösterdiği ilerlemenin, uygulamada aynı başarıyı yansıtmadığını göstermektedir.

1.3 Türkiye'de Eşit İşe Eşit Ücret İlkesinin Uygulaması: Yasal Çerçeve Ve Gerçeklik Arasındaki Farklılıklar

Rapor kapsamındaki "ücret" göstergesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma hayatındaki ekonomik boyutunu değerlendirmek üzere tasarlanmıştır. Bu gösterge 2 temel alanı değerlendirmektedir:

1. Eşit işe eşit ücret ilkesinin yasal düzenlemelerdeki yeri ve uygulanma durumu
2. Kadınların çalışma haklarına ilişkin yasal düzenlemeler:

a. Gece çalışması
b. Endüstriyel işlerde çalışma
c. Tehlikeli işlerde çalışma

Rapor, bu değerlendirmeleri yaparken kadınların ücretlerini etkileyen yasal çerçeveyi ve düzenleyici mekanizmaları detaylı olarak incelemekte ve şu temel sorulara odaklanmaktadır:

1. "Kanun, eşit değerdeki işe eşit ücret verilmesini zorunlu kılıyor mu?" Türkiye'de eşit muameleyi düzenleyen Anayasa'nın 10. maddesi (Anayasa, 1982) ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi (İş Kanunu, 2003) işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve eşit işe eşit ücret ilkesini desteklemektedir. Ancak bu yasal düzenlemelerin pratikte tam olarak uygulanıp uygulanmadığı ve yasal düzenlemeler ile uygulama arasındaki uçurumun büyüklüğü tartışmalıdır.
2. "Bir kadın da bir erkek gibi geceleri çalışabilir mi?" 4857 sayılı İş Kanunu'nda gece çalışmasıyla ilgili cinsiyete dayalı bir ayrım bulunmamaktadır (İş Kanunu, 2003). Ancak toplumda var olan geleneksel bakış açısı ve yerleşik algılar, özellikle kadınların aile içi sorumlulukları göz önüne alındığında, gece vardiyalarının onlar için ek bir yük oluşturacağı düşüncesiyle, kadınların gece çalışma saatlerindeki istihdam fırsatlarını sınırlandırabilmektedir.
3. "Tehlikeli sayılan bir işte kadın da erkek gibi çalışabilir mi?" 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72. maddesi, belirli tehlikeli işlerde kadınların çalışmasını kısıtlamaktadır (İş Kanunu, 2003). Bu kısıtlama, uluslararası sözleşmelere (örneğin, ILO Sözleşme No. 45) dayanmaktadır. Bununla birlikte, günümüz teknolojisi ve çalışma koşulları göz önüne alındığında, söz konusu kısıtlamaların kadınların iş olanaklarını gereksiz yere sınırlandırdığı ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı pekiştirdiği yönünde önemli eleştiriler bulunmaktadır.
4. "Bir kadın da bir erkek gibi endüstriyel bir işte çalışabilir mi?" 4857 sayılı İş Kanunu'nda endüstriyel işlerde çalışmaya ilişkin cinsiyete dayalı bir ayrım bulunmamaktadır (İş Kanunu, 2003). Ancak, pratikte kadınların endüstriyel işlerde istihdamı düşük seviyelerde kalmaktadır. Bu durum, hem toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıplaşmış düşüncelerden hem de işverenlerin önyargılarından kaynaklanmaktadır.

Yukarıda da görüldüğü üzere, Türkiye'de kadın ve erkeklerin eşit ücret alması, İş Kanunu'nun 5. maddesinde cinsiyet ayrımcılığına ilişkin hüküm ve Anayasa'nın (1982) 10. maddesindeki eşitlik ilkesi ile güvence altına

alınmıştır. Dünya Bankası'nın "Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2023" raporunda, Türkiye bu alanda, belirlenen ölçütlerin yüzde 75'ini karşılamış olarak değerlendirilmiştir. Yaşanılan kayıp, tehlikeli sayılan işlerde kadınların erkeklerle eşit şekilde çalışabilmesine yönelik yasal düzenlemelerin eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Yapılan incelemelere göre, yasalarla desteklenmeyen bu maddenin temel dayanağı "2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'dur. Kanunun 72. maddesi, maden ocakları, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı ve su altı işleri için belirli yasaklar getirmiştir". Buna göre, 18 yaş altındaki erkekler ve her yaştan kadınlar bu alanlarda çalıştırılamaz. Bu karar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "45 Numaralı Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılması Sözleşmesi" ile uyum sağlamak amacıyla uygulanmaktadır. Ancak bu düzenleme, günümüz şartlarında kadınların çalışma alanlarını gereksiz yere sınırlandırarak, meslek seçiminde cinsiyet temelli bir kısıtlamaya yol açmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) ortak çalışması (ILO & TÜİK, 2020), Türkiye'de toplumsal cinsiyete bağlı maaş eşitsizliğinin önemli ölçüde devam ettiğini göstermektedir. Bu durum, yasal düzenlemelerin yetersizliğini ve eşit işe eşit ücret ilkesinin etkin bir şekilde uygulanması için daha kapsamlı politikalara ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır. Ortak yayımlanan rapora göre cinsiyetler arası ücret farkı yüzde 15,6'dır. Bu oran, kadınların erkeklere oranla aynı iş için daha düşük ücret aldığını göstermekte ve iş gücüne katılımda fırsat eşitliğini sorgulamaya açmaktadır. Her ne kadar Türkiye mevzuatında "eşit işe eşit ücret" ilkesi yer alsa da bu çalışmanın bulguları yasal düzenlemelerin uygulamada yetersiz kaldığını ve kadınların ekonomik hayatta hala ciddi eşitsizliklerle karşı karşıya olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV)'nın 2020 yılında yayımladığı "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi" raporu da benzer sonuçlar ortaya koymaktadır (Kavas, Düşündüre, & Avşar, 2020). Bu rapora göre, benzer işlerde cinsiyetler arası maaş eşitliği, Türkiye genelinde kadınlar için yüzde 23,6; erkekler için ise yüzde 66,1 oranında gerçekleşmiştir. Raporda kadın erkek ücret farkının nedenleri arasında; toplumsal cinsiyet rolleri, işverenlerin önyargıları, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen yapısal engeller ve kadınların daha düşük ücretli sektörlerde yoğunlaşması gösterilmektedir. Bu eşitsizliğin giderilmesi için; mevcut yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması, işverenlerin bilinçlendirilmesi, kadınların mesleki gelişimine yatırım yapılması ve iş-aile uyumunu destekleyici politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Bu alanda yapılan bir diğer çalışma da 2022 yılında DİSK/Genel-İş tarafından yürütülen bir araştırmadır (DİSK, 2022). Araştırma, küresel ölçekte kadınların erkeklerden ortalama yüzde 20 daha az kazandığını ortaya koymuştur. DİSK'e göre bu önemli ücret eşitsizliği, sadece ekonomik bir sorun olmaktan öte; toplumsal cinsiyet rolleri, sosyolojik yapılar ve köklü geleneksel yaklaşımlarla sıkı bir ilişki içindedir. Dünya genelinde eşit işe eşit ücret ilkesinin uygulanması için çeşitli politikalar geliştirilmesine rağmen; bu derinlemesine toplumsal ve kültürel faktörler, ücret eşitsizliğinin kalıcı bir sorun olmasına neden olmaktadır.

1.4 Dünya Bankası Raporu Işığında Türkiye'de Evlilik Ve Boşanma Hukuku

Rapor, "evlilik ve boşanma" göstergesi altında, kadınların evlilik ve boşanma süreçlerindeki yasal haklarını ve karşılaştıkları kısıtlamaları değerlendirmektedir. Bu gösterge, aile içi şiddet gibi konuları da kapsayarak, kadınların aile içi ilişkilerdeki güç dengesini ve yasal korumalarını analiz etmektedir. Rapor, bu göstergeyi değerlendirirken aşağıdaki 5 temel soruya odaklanmaktadır:

1. **"Kanun, evli bir kadının kocasına itaat etmesini gerektiren yasal hükümlerden muaf mıdır?".** Türkiye'de, 2001 yılında yürürlüğe giren yeni Medeni Kanun (Medeni Kanun, 2001), evlilik içinde eşler arasında itaat yükümlülüğünü kaldırmış ve eşitlik ilkesini benimsemiştir. Bu düzenleme, kadının yasal olarak eşine itaat etme zorunluluğunu ortadan kaldırmıştır.
2. **"Kadın da erkek gibi evin reisi olabilir mi?".** Yeni Medeni Kanun, aile reisi kavramını ortadan kaldırarak, eşlerin evlilik birliğinde eşit hak ve sorumluluklara sahip olmasını getirmiştir.
3. **"Özellikle aile içi şiddeti ele alan bir mevzuat var mıdır?".** Türkiye'de, Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (6284 sayılı Kanun, 2012), aile içi şiddete karşı kapsamlı bir yasal çerçeve oluşturmaktadır. Bu kanun, şiddet mağdurlarına koruma ve destek hizmetleri sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak bu kanunun etkin bir şekilde uygulanması ve şiddetin önlenmesi konusunda hala önemli sorunlar yaşanmaktadır.
4. **"Kadın da erkek gibi boşanma kararı alabilir mi?".** 1926 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun, kadın ve erkeğe yasal olarak eşit boşanma hakkı tanımıştır. 2001 yılında yapılan yeni düzenlemeler ise boşanma sürecindeki

eşitsizlikleri gidererek; kadın ve erkek arasında hukuki anlamda tam eşitlik sağlamıştır. Bu düzenlemeler, boşanma sürecinde kadınların haklarını daha güçlü bir şekilde koruma amacını taşımaktadır. (Medeni Kanun, 2001).

5. "Bir kadının yeniden evlenme konusunda bir erkekle aynı hakları var mıdır?". Türkiye'de Medeni Kanun'a göre, evliliği sona ermiş bir erkek istediği zaman tekrar evlenme özgürlüğüne sahiptir. Bunun yanında kadın için boşanmanın ardından, belirli bir süre boyunca yeniden resmi nikah kıyma yasağı bulunmaktadır. Bu süre, muhtemel bir gebelik durumunun belirlenmesi ve çocuğun babasının kimliğinin saptanabilmesi amacıyla uygulanmaktadır. Dünya Bankası da ilgili madde dışında Türkiye'yi bu alanda başarılı bulmuştur.

Boşanma süreçlerinin uzunluğu, aile içi şiddetin yaygınlığı ve yeniden evlenme kısıtlaması, uygulamada kadınların bu alandaki yasal haklarından tam anlamıyla faydalanmalarını engellemektedir. Bu durum, kadınlar açısından önemli mağduriyetlere neden olmaktadır. Adaletin gecikmesi, ekonomik güvencesizlik, şiddet riskinin devamı gibi sorunlar, boşanma sürecinin kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerini artırmaktadır. 2022 yılı verilerine göre, Türkiye'de boşanma davalarının yüzde 6'sı 3 yıldan uzun sürmüştür (Datastats, 2022). Bu oran, 2003 yılında yüzde 2 iken, 2022 yılında 3 katına çıkmıştır. Bu artış, adalet sisteminin boşanma davalarına yeterince hızlı ve etkin yanıt veremediğini göstermektedir. Uzun süren boşanma süreçleri, kadınların ekonomik ve sosyal açıdan daha savunmasız hale gelmelerine neden olmaktadır. Özellikle nafaka ve velayet davalarının uzun sürmesi, kadınların ekonomik bağımsızlığını tehdit etmekte ve çocukların bakımını zorlaştırmaktadır.

Türkiye'de kadın cinayetleri üzerine yapılan araştırmalar, boşanma veya ayrılık süreçlerindeki kadınların ciddi risk altında olduğunu göstermektedir. Örneğin, 2015 yılında Bianet tarafından yayımlanan bir rapora göre, 2010-2015 yılları arasında en az 1.134 kadın öldürülmüş ve bu cinayetlerin 234'ü, yani yaklaşık yüzde 21'i, devam eden ayrılık veya boşanma sürecinde gerçekleşmiştir (Bianet, 2015). Daha yakın tarihli veriler de benzer bir eğilimi ortaya koymaktadır. Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu'nun 2022 yılı raporuna göre, 2021 yılında 31 kadın, 2022 yılında ise 40 kadın, boşanma veya ayrılma aşamasında olduğu kişiler tarafından öldürülmüştür (Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu, 2022). Tüm bu istatistikler kadınların boşanma süreçleriyle birlikte uğradıkları şiddet olaylarının arttığını, hatta bu şiddetin büyük bir kısmının ölümcül yaralanma veya ölümle sonuçlandığını göstermektedir.

TÜİK'in 2022 yılında yayımladığı çalışmaya göre, 2000 yılından bu yana Türkiye'de boşanma sayısında yüzde 90 oranında bir artış yaşanmıştır. Çalışma, boşanmaların yüzde 8,1'inin şiddet nedeniyle gerçekleştiğini ortaya koymaktadır (TÜİK, 2022a). Cinsiyet bazında yapılan analizde ise şiddet, boşanma nedenleri arasında hem kadınlar hem de erkekler için ikinci sırada yer almaktadır. Kadınların yüzde 15'i, "dayak/kötü muamele" gördükleri için boşandıklarını belirtmiştir. Ayrıca araştırma, boşanma süreçlerinin uzun sürmesinin kadına yönelik şiddet vakalarını artırdığını göstermiştir. Bu alanda yapılan diğer bir çalışma ise boşanma durumunun, kadınların toplumsal statülerini de olumsuz yönde etkilediğine yöneliktir. Çalışma, Elazığ'da boşanmış kadınların, toplum tarafından "başarısız" veya "eksik" bireyler olarak görüldüğünü ve bu algının kadınların yeniden evlenme veya ekonomik hayata katılma süreçlerini engellediğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle toplumsal normlar ve baskılar, kadınların boşanma sonrası sosyal hayata uyum sağlama kapasitelerini ciddi şekilde sınırlandırmaktadır (Karakaya, 2019).

Sonuç olarak Türkiye'de boşanma sürecinin uzaması, kadınların bu dönemde şiddet görme olasılığını ve ekonomik katılım süreçlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durumun iyileştirilmesi için adalet sisteminde boşanma davalarına öncelik verilmesi, yargı süreçlerinin hızlandırılması ve kadınlara hukuki destek sağlanması gerekmektedir. Ayrıca, kadınların ekonomik bağımsızlığını destekleyici politikalar ve sosyal hizmetler geliştirilmelidir. Aile içi şiddet vakalarında, kadınların güvenliğini sağlamak için acil koruma önlemlerinin etkin bir şekilde uygulanması da büyük önem taşımaktadır. İngiltere gibi bazı ülkelerde, "no-fault divorce" (kusursuz boşanma) uygulamalarıyla boşanma süreçleri hızlandırılmış ve kadınların bu süreçte yaşadığı zorluklar azaltılmıştır. Kusursuz boşanma sistemi dava sürecini kısaltarak, özellikle aile içi şiddet veya duygusal baskı altında olan bireylerin hızlı ve daha az çatışmalı bir şekilde yasal olarak ayrılabilmesini sağlar. Bu sistemde boşanma talebinde bulunan tarafların birbirlerini suçlamasına veya "kusur" göstermesine gerek kalmaz; yalnızca evliliğin sürdürülemez olduğunu ifade etmeleri yeterlidir. Bu yaklaşım, yasal süreci sadeleştirerek duygusal ve psikolojik yükleri azaltır, bireylerin kısa sürede kendi güvenliklerini sağlamalarına ve yaşamlarına devam etmelerine olanak tanır. Ayrıca taraflar arasında gerginliği en aza indirerek, özellikle çocuklu ailelerde, boşanmanın getirebileceği olumsuz etkileri hafifletmeyi amaçlar. (BBC News, 2022). Türkiye'de de benzer reformların tartışılması ve uygulanabilirliğinin değerlendirilmesi, kadınların boşanma sürecinde yaşadığı mağduriyetleri azaltmak için önemli bir adım olacaktır.

1.5 Dünya Bankası Raporu Işığında Türkiye'de Ebeveyn İzinleri

Rapor, "ebeveynlik" göstergesi altında kadınların hamilelik ve doğum süreçlerindeki çalışma haklarını ve işverenlerin bu süreçteki sorumluluklarını değerlendirmektedir. Bu gösterge, kadınların işgücüne katılımını ve iş-aile dengesini etkileyen yasal düzenlemeleri, ücretli izinleri ve işten çıkarılma korumalarını analiz eder. Rapor, bu göstergeyi değerlendirirken aşağıdaki 5 temel soruya odaklanır:

1. **"Anneler için en az 14 haftalık ücretli doğum izni var mıdır?"** Türkiye'de, İş Kanunu kapsamında annelere, doğum öncesi ve sonrası toplamda 16 hafta ücretli doğum izni verilmektedir. Bu süre, Dünya Bankası'nın belirlediği 14 haftalık asgari süreyi karşılamaktadır.
2. **"Devlet ücretsiz doğum izni döneminde annelere maaşlarının yüzde 50'sinden fazla yardım yapmakta mıdır?"**
Türkiye'de, doğum izni süresince anneler, günlük gelirlerine göre ücretlerini almaya devam ederler. Ancak, bu ücretin maaşın tamamını karşılamadığı ve Dünya Bankası'nın yüzde 50'lik kriterine uymadığı görülmektedir. Ayrıca Türkiye'de "Doğum Yardımı" adı altında annelere yönelik ayrı bir nakdi destek de sunulmaktadır. Bu yardım, annenin doğum yapması durumunda, doğum sayısına göre belirlenen miktarda tek seferlik bir ödeme yapılmasına yöneliktir. Yapılan yardım, doğum izni süresince yapılan ödeme veya maaş ile aynı değildir. Bu yardım sadece bir defaya mahsus verilen bir nakdi destektir.
3. **"Babalara ücretli izin hakkı var mıdır?"** İş Kanunu, işçi babalara 5 gün; memur babalara ise 10 gün süreyle doğum izni verilmektedir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1965). Bu süre, diğer gelişmiş ülkelerdeki babalık izin sürelerine kıyasla oldukça kısadır.
4. **"Kadınlara yönelik ücretli doğum izni hakkı var mıdır?"** Bu soru, birinci maddede açıklandığı gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemelerle karşılanmaktadır.
5. **"Hamile işçilerin işten çıkarılması yasak mıdır?"** 4857 sayılı İş Kanunu gebelik dönemi ve doğum sonrası bir yıl içinde kadın çalışanların işten çıkarılmasını yasaklamaktadır.

"Devlet, ücretsiz doğum izni döneminde annelere maaşlarının yüzde 50'sinden fazla bir yardım sağlamaktadır mı?" sorusu dışında, diğer tüm maddelerin Türkiye mevzuatında bir karşılığı bulunmaktadır. Bu nedenle, Dünya Bankası Türkiye'ye bu başlık altında 80 puan vermiştir.

Yasal düzenlemelerin uygulamada ne ölçüde karşılık bulduğuna bakmak gerekmektedir. Akademik yazında, doğum izni süresi ile çalışan annelerin sayısı arasında güçlü ve anlamlı bir bağlantı olduğu gösterilmiştir (Ray, Kyriacou & Silva, 2021: 803-824). Bu durum, doğum izni uygulamalarının kadınların iş gücüne katılımı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Avrupa'da çocuk sahibi olmanın kadınların işgücüne katılım oranını teşvik edici bir etkisi olduğu görülmüştür. Avrupa İstatistik Kurumu'nun (Eurostat) araştırması, çocuk sayısının artmasıyla kadınların işgücüne katılım oranının da arttığını göstermektedir (Eurostat, 2023). Çocuğu olmayan kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 66 iken, bir çocuk sahibi kadınlarda bu oran yüzde 72'ye, iki çocuk sahibi kadınlarda ise yüzde 73'e yükselmektedir. Bu bulgular, Avrupa'da uygulanan güçlü sosyal destek sistemlerinin, kadınların hem çocuk bakımını hem de iş hayatını bir arada yürütebilmelerine olanak sağladığını göstermektedir. Ancak bu durum, Türkiye gibi sosyal destek sistemlerinin sınırlı olduğu ülkelerde farklı bir tablo çizmektedir. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı, özellikle çocuk sahibi kadınlar arasında oldukça düşüktür. TÜİK'in 2023 Hane Halkı İş Gücü Araştırması'na göre, 25-49 yaş arası kadınlar arasında 3 yaşından küçük çocuk sahibi olanların istihdam oranı sadece yüzde 28'dir (TÜİK, 2023). Bu oran, çocuk sahibi olmanın Türkiye'de kadınların iş-aile uyumunu sağlamanın zorluklarını açıkça göstermektedir. Bunun yanı sıra kadınların çocuk sahibi olduktan sonra iş gücüne dönme süreçlerindeki zorluklar kariyer kaybına da yol açmaktadır. OECD'nin 2022 yılında yayımladığı bir rapora göre, Türkiye'de çocuk sahibi olduktan sonra kadınların yaklaşık yüzde 43'ü iş hayatını tamamen bırakmakta veya kariyerinde ciddi bir gerileme yaşamaktadır (OECD, 2022). Çocuk bakım hizmetlerinin sınırlı olması ve esnek çalışma düzenlemelerinin yaygınlaştırılmaması, kadınların iş gücünden ayrılmalarındaki temel nedenlerden biridir. Bu kariyer kaybının ekonomik sonuçları da dikkat çekicidir. Türkiye'de tam zamanlı çalışan kadınların ortalama maaşı, çocuk sahibi olmayan kadınlara kıyasla yüzde 20 oranında daha düşük gerçekleşmektedir (TÜİK, 2023). Bu gelir kaybı, kadınların ekonomik bağımsızlığını zedelemekte ve uzun vadede emeklilik hakları gibi sosyal güvence sistemlerinde de açıklar yaratmaktadır.

Türkiye'de kadınların iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştıran en önemli faktörlerden biri, ev içi işlerin ve çocuk bakımının büyük ölçüde kadınlara yüklenmesidir. Bu durum, kadınların iş hayatında ilerlemesini ve kariyer yapmasını engellemekte, terfi fırsatlarını kısıtlamakta ve liderlik pozisyonlarına erişimlerini zorlaştırmaktadır. TÜİK'in 2022 yılı Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri raporuna göre, Türkiye'de ekonomik faaliyetlere dahil olmayan kadınların yaklaşık yarısı, bu durumun gerekçesi olarak hane içi sorumluluklar ve çocuk yetiştirme görevlerini işaret etmektedir (TÜİK, 2022b). Bu istatistik, ev içi işlerin cinsiyete dayalı bölüşümünün kadınların ekonomik hayata katılımını ne derece olumsuz etkilediğini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Ev içi sorumluluklar, kadınların iş gücüne katılımını sınırlamakta ve çalışma saatleri ile kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Sonuç olarak araştırmalar, kadınların iş dışındaki yükümlülüklerinin, erkeklerle aynı koşullarda çalışma hayatına katılmalarını zorlaştırdığını ve bu durumun toplumsal cinsiyet eşitliğinde önemli bir engel oluşturduğunu göstermektedir.

1.6 Türkiye'de kadın erkek eşitliği ekseninde kadın girişimciliği

Rapor, kadınların işletme kurma ve yönetme aşamalarındaki yasal düzenlemeleri ele alan girişimcilik endeksini incelemektedir. Bu kapsamda 4 temel soru ele alınmıştır:

1. "Mevcut mevzuat, finansal kaynaklara ulaşımda cinsiyet temelli eşitsizliği engelliyor mu?"
2. "Kadınlar erkeklerle eşit şekilde sözleşme imzalayabilir mi?"
3. "Kadınlar erkeklerle aynı şekilde işletme kaydı yaptırabilir mi?"
4. "Kadınlar erkeklerle aynı şekilde banka hesabı açabilir mi?"

Türkiye'de yasal çerçeve, bu sorulara olumlu yanıt verecek şekilde düzenlenmiştir. Türkiye'nin temel hukuki düzenlemeleri, cinsiyet temelli eşitsizliği yasaklayan hükümler içermektedir. Bu düzenlemeler arasında ülkenin en üst yasası olan Anayasa, ceza hukukunun temelini oluşturan Türk Ceza Kanunu, çalışma hayatını düzenleyen İş Kanunu ve ticari faaliyetleri kapsayan Türk Ticaret Kanunu bulunmaktadır. Mevcut yasal çerçeve uyarınca, kadınlar erkeklerle aynı hukuki statüye sahip olarak ticari anlaşmalara taraf olabilir, girişimcilik faaliyetlerinde bulunabilir ve finansal kurumlarda hesap oluşturabilirler. Bu yasal düzenlemelere ek olarak; Türkiye'de kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla çeşitli programlar ve teşvikler verilmektedir. Devlet destekli kuruluşlar, kadın iş sahiplerine özel teşvik programları uygulamaktadır.

Dünya Bankası, Türkiye'ye bu alanda 100 üzerinden 75 puan vermiştir. Ancak, tüm sorulara mevzuatta olumlu yanıt verilmesine rağmen, 25 puanlık kesintinin hangi gerekçeyle yapıldığı net değildir. Yasal düzenlemelerdeki olumlu tabloya rağmen, uygulamada kadın girişimciliği konusunda Türkiye'nin daha fazla ilerleme kaydetmesi gerektiği görülmektedir. 2022 yılında yayımlanan Küresel Girişimcilik Raporu'na (Global Entrepreneurship Monitor) göre Türkiye'de iş dünyasında aktif rol alan kadınların oranı yüzde 30'u aşamamaktadır. Gelecek 5 yıllık dönemde kendi işletmesini kurma hedefi olan bireyler arasında kadınların payı yüzde 36,1 iken; erkeklerin payı yüzde 63,9'a ulaşmaktadır. Ülkemizde kadınların yüzde 36,4'ü işletme sahibi olma konusunda istekli olduklarını belirtmektedir. Türkiye'deki bu oran, Avrupalı kadınlar arasında görülen yüzde 60'lık ortalamanın oldukça altında kalmaktadır. Ayrıca raporda Türkiye'de girişimci olmak isteyen kadınların yüzde 90 gibi büyük bir çoğunluğunun, sunulan finansal destek mekanizmalarının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığını ifade ettiği vurgulanmaktadır (Global Entrepreneurship Monitor, 2022). Bu veriler, Türkiye'de kadın girişimciliğinin geliştirilmesi için yasal düzenlemelerin ötesinde, uygulamada daha fazla desteğe ve teşvike ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Benzer sorunlar birçok ülke için de geçerlidir. Dünya Bankası'nın raporu, 101 ülkede hâlâ cinsiyete dayalı ayrımcılığı açıkça yasaklayan yasal düzenlemelerin bulunmadığını ortaya koyarak bu değerlendirmeyi desteklemektedir. Bu eksiklik, kadınların iş dünyasında eşit fırsatlara sahip olmalarını engellemekte ve ekonomik büyümeye katkıda bulunma potansiyellerini sınırlandırmaktadır. Kadın girişimciler için daha kapsayıcı ve destekleyici bir iş ortamının sağlanması, yalnızca bireysel işletmelerin değil, tüm ekonominin güçlenmesine katkı sunacaktır. Özellikle kadınların finansal kaynaklara erişimini kolaylaştıran ve teminat gereksinimlerini azaltan politikalar, kadın girişimcilerin işletmelerinin verimliliğini ve dayanıklılığını artırmada kritik bir rol oynamaktadır. Bu tür politikaların uygulanması, kadın girişimciliğinin önündeki engellerin kaldırılması yoluyla ekonomik kapsayıcılığı önemli ölçüde geliştirebilir.

1.7 Miras Hakkında Cinsiyet Eşitliği: Türkiye'nin Yasal Başarıları Ve Uygulama Zorluklar

Dünya Bankası raporunda, mülkiyet ve miras hukukundaki cinsiyet farklılıkları önemli bir gösterge olarak değerlendirilmektedir. Bu gösterge, kadınların ekonomik güçlenmesi ve kalkınma hedeflerine ulaşmaları açısından büyük bir öneme sahiptir. Raporda, ülkelerin mevzuatını değerlendirmek için 4 temel alan üzerinden analiz yapılmaktadır:

1. Taşınmaz mal mülkiyetinde kadın-erkek eşitliği
2. Miras hakkında çocuklar arası cinsiyet eşitliği
3. Eşler arası miras hakkı eşitliği
4. Evlilik süresince edinilen mülkiyet üzerinde eşlerin eşdeğer yönetim hakkı

Türkiye Cumhuriyeti, Dünya Bankası'nın kadın hakları değerlendirmesinde mükemmel bir performans sergilemiştir. Uluslararası kuruluşun 100 puanlık ölçeğinde en yüksek notu elde eden ülkemiz, ilgili yasal düzenlemelerin tamamında olumlu bir tablo çizmiştir. Ülkemizde kadınların varlık edinme ve miras alma hakları, en temel yasal düzenlemelerle koruma altındadır. 1982 tarihli Anayasa'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10. maddesi ve mülkiyet hakkını güvence altına alan 35. maddesi, bu konuda önemli dayanak noktalarıdır. Bununla birlikte 1926'da yürürlüğe giren Medeni Kanun, kadın-erkek eşitliğini miras hukuku açısından da tesis etmiştir.

Mevcut yasalara göre:

- Gayrimenkul sahipliğinde cinsiyet farkı gözetilmeksizin eşit haklar tanınmıştır.
- Kız ve erkek çocuklar ebeveynlerinden eşit şekilde miras alabilir.
- Hayatta kalan eşler arasında miras konusunda cinsiyet ayrımı yapılmaz.
- Evlilik süresince eşler mal varlığı üzerinde eşit idari yetkiye sahiptir.

Bu yasal düzenlemeler teoride kadınların ekonomik güçlenmesini desteklemekte, onların iş gücüne katılımını ve genel üretkenliğini artırma potansiyeli taşımaktadır. Yasal eşitliğe rağmen, özellikle kırsal ve kentleşmemiş bölgelerde bu alanda önemli sorunlar yaşanabilmektedir. Toplumsal gelenekler ve kültürel beklentiler, kadınların kanuni haklarını etkin şekilde kullanmalarını engelleyebilmektedir. Bu durum, yasal düzenlemelerin uygulamada her zaman tam anlamıyla hayata geçirilemediğini göstermektedir. Örneğin 2009 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), Meclis Araştırma Komisyonu'na sunulan bir raporda, Anadolu'nun bazı bölgelerinde kadınların mirastan eşit pay alma haklarını kullanamadıkları belirtilmiştir (TBMM, 2009). Bu durumun, yerleşik adetler ve sosyal normlardan kaynaklandığı vurgulanmaktadır. Raporda, İslami geleneklerin bu konuda önemli bir etken olduğu belirtilmiş; bu geleneksel bakış açısının, özellikle şehir merkezlerinden uzak bölgelerde hâlâ etkisini sürdürerek cinsiyete dayalı eşit mülk paylaşımını engellediği vurgulanmıştır. Yapılan saha çalışmaları da özellikle Türkiye'nin Kuzey, Doğu ve Güneydoğu Bölgeleri'nde, kadınların yasal güvencelere rağmen miras ve mülk edinme haklarından fiilen yararlanamadıklarını göstermektedir (Gürdal & Odabaş, 2014). Bu durumun temel nedenleri arasında dini inançlar, ataerkil toplum yapısı ve geleneksel uygulamalar gösterilmektedir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında, kadınların mülkiyet ve miras haklarını tam anlamıyla kullanabilmeleri için yasal düzenlemelerin yanı sıra; toplumsal farkındalığı artıracak çalışmaların ve kültürel değişim çabalarının önemi belirgin hale gelmektedir.

1.8 Miras Hakkında Cinsiyet Eşitliği: Türkiye'nin Yasal Başarıları Ve Uygulama Zorluklar

Dünya Bankası'nın "Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk 2023" raporunda, emeklilik göstergesi kadınların emeklilik sonrası ekonomik güvenliklerini etkileyen yasaları değerlendirmektedir. Bu başlık altında 4 temel soru ele alınmıştır:

1. "Cinsiyet farkı gözetmeksizin, tam emeklilik için belirlenen yaş eşit midir?"
2. "Kısmi emekliliğe hak kazanma yaşı her 2 cinsiyet için aynı mıdır?"
3. "İş hayatından zorunlu olarak ayrılma yaşı kadın ve erkek için eşit şekilde uygulanıyor mu?"

4. "Ebeveynlik görevleri sebebiyle iş yaşamına ara verilen dönemler, emeklilik hesaplamalarına dahil ediliyor mu?"

Türkiye'de emeklilik sistemi, temel olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na dayanmaktadır. Bu kanun, Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemini şekillendirmektedir. Türkiye'deki mevcut yasal çerçeve, emeklilik yaşı konusunda cinsiyete dayalı farklılıklar içermektedir. Emekliliğe hak kazanma koşulları; sigorta başlangıç tarihi, ödenen prim miktarı ve cinsiyet faktörlerine bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Annelik sürecinde kullanılan izinler, emeklilik hesaplamalarında dikkate alınmaktadır. Ancak, çocuk bakımı nedeniyle iş hayatına ara veren ebeveynlerin, bu süreçte kaybettikleri emeklilik avantajlarını telafi edecek özel bir yasal mekanizma henüz oluşturulmamıştır. Sağlık sorunları nedeniyle erken emeklilik (malulen emeklilik) hususunda ise cinsiyet temelli bir ayrım bulunmamaktadır. Dünya Bankası, cinsiyetler arası emeklilik yaşı farklılıkları nedeniyle Türkiye'ye bu göstergede 50 puan vermiştir. Bu puan, diğer göstergeler arasında en düşük olanıdır. Bu yasal çerçeve ve puanlama, uygulamada çeşitli sonuçlar doğurmaktadır.

Küresel Emeklilik Endeksi'nin 48 ülke üzerinden yaptığı 2024 araştırması, dünya genelinde emeklilik sistemlerinin karşılaştırmalı bir analizini sunmaktadır. Bu kapsamlı çalışma, küresel nüfusun yüzde 65'ini temsil eden 48 ülkeyi kapsamaktadır (Mercer CFA Institute, 2024). Çalışma kapsamında hazırlanan raporda, emeklilik sistemleri 3 temel ölçüt üzerinden değerlendirilmektedir:

1. Emeklilik gelirlerinin seviyesi
2. Sistemin sürdürülebilirliği
3. Sistemin güvenilirliği

Bu ölçütlerin yanı sıra, 50'den fazla gösterge incelenerek her ülke için kapsamlı bir analiz yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, Hollanda 84.8 puanla en yüksek skoru elde ederek, en iyi emeklilik sistemine sahip ülke olarak öne çıkmıştır. Buna karşılık Türkiye, 48.3 puanla listenin alt sıralarında yer almıştır. Türkiye'nin yanı sıra Güney Afrika, Arjantin, Hindistan ve Filipinler de emeklilik sistemi açısından en düşük performans gösteren ülkelerdendir. Türkiye'nin performansı detaylı olarak incelendiğinde, en düşük puanı yüzde 32.2 ile sürdürülebilirlik kategorisinde aldığı görülmektedir. Bu sonuç, Türkiye'nin emeklilik sisteminin uzun vadeli sürdürülebilirliği konusunda ciddi zorluklar yaşadığına işaret etmektedir. Genel sıralamada Türkiye, 48 ülke arasında 45. sırada yer almıştır (Mercer CFA Institute, 2024). Bu veriler, Türkiye'nin yalnızca gelişmiş Batı ülkelerinin değil, Botsvana, Peru ve Kolombiya gibi gelişmekte olan ülkelerin de gerisinde kaldığını ortaya koymaktadır. Bu bulgular, Türkiye'nin emeklilik sisteminde kapsamlı reformlara ihtiyaç duyduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle sistemin sürdürülebilirliğini artırmaya yönelik politikaların geliştirilmesi ve uygulanması, öncelikli hedefler arasında yer almalıdır.

Kadınların emeklilik sistemi içindeki yerini değerlendirirken, istihdam oranlarının düşüklüğü ve bakım verme sorumluluklarının etkisi göz ardı edilemez. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı, erkeklere kıyasla oldukça düşüktür ve bu durum, emeklilik haklarının birikiminde ciddi eşitsizliklere yol açmaktadır. TÜİK verilerine göre, kadınların iş gücüne katılım oranı sadece yüzde 30 civarındadır, bu oran erkeklerde yüzde 65'in üzerindedir (TÜİK, 2023). Kadınların düşük istihdam oranları, emeklilik için gerekli olan prim gün sayısını tamamlamalarını zorlaştırmakta ve emeklilik döneminde ekonomik bağımsızlıklarını tehdit etmektedir. Bakım verme sorumlulukları da kadınların emeklilik sistemindeki olumsuzluklarını artırmaktadır. Çocuk bakımı, yaşlı veya hasta aile üyelerine bakma gibi roller, kadınların iş hayatından uzun süreler uzak kalmasına neden olmaktadır. Türkiye'de, çocuk bakımı nedeniyle iş hayatına ara veren kadınların bu dönemde kaybettikleri prim günlerini telafi edecek yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Her ne kadar annelik izinleri emeklilik hesaplamalarına dahil edilse de bu süreler kadınların uzun vadeli emeklilik avantajlarını tam anlamıyla karşılayamamaktadır.

Sonuç olarak, kadınların düşük istihdam oranları ve bakım verme sorumlulukları, Türkiye'nin emeklilik sisteminde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştiren temel unsurlardır. Bu sorunları gidermek için yasal düzenlemeler, sosyal destek sistemlerinin güçlendirilmesi ve iş gücüne katılımı artıracak politikalar öncelikli hale getirilmelidir. Bu tür reformlar, yalnızca kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendirmekle kalmayacak, aynı zamanda Türkiye'nin emeklilik sisteminin sürdürülebilirliğini de artıracaktır.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Dünya Bankası'nın 2023 yılında yayımladığı 'Kadınlar, İş Dünyası ve Hukuk' başlıklı araştırma, Türkiye'nin cinsiyet eşitliği konusundaki mevzuatını olumlu değerlendirmektedir. Rapor, Türkiye'yi istihdam, seyahat özgürlüğü ve miras hakları gibi alanlarda en yüksek puanı alarak üst sıralarda konumlandırmaktadır. Bununla birlikte ücret eşitliği, evlilik ve boşanma süreçleri, ebeveynlik izinleri, kadın girişimciliği ve emeklilik konularında iyileştirmelere ihtiyaç olduğunu da belirtmektedir. Bu değerlendirmeler yalnızca yasal düzenlemeleri temel aldığı için Türkiye'deki toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçek durumunu tam olarak yansıtmamaktadır. Yasaların varlığı, uygulamadaki eşitliği garanti etmemektedir. Türkiye'de yasal çerçeve gelişmiş olsa da pratikte kadınların hala birçok alanda eşitsizlikle karşılaştığı bilinmektedir. Dünya Bankası gibi uluslararası kurumların çalışmaları değerli olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi karmaşık bir konuyu sadece yasal boyutuyla ele almak yetersiz kalmaktadır. Bu tür raporlar, ülkelerin yasal altyapısını değerlendirmede faydalı olsa da toplumsal cinsiyet eşitliğinin günlük yaşamdaki yansımalarını, kültürel normları ve uygulama sorunlarını kapsamlı bir şekilde ele almamaktadır.

Türkiye'de kadın-erkek eşitliği ve kadınların finansal bağımsızlığı konusunda daha pratik ve uygulanabilir stratejilerin geliştirilmesi ve bu stratejilerin etkili bir biçimde hayata geçirilmesi büyük önem taşımaktadır. Kadınların maddi açıdan güçlendirilmesi ve cinsiyetler arası eşitlikte ilerlemeler kaydedilmesi için aşağıda sıralanan önlemlerin alınması kritik önem taşımaktadır:

1. Eğitim ve Farkındalık: Kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konusunda toplumsal bilinci artırmak için kapsamlı eğitim ve farkındalık programları düzenlenmelidir. Bu programlar, toplumun tüm kesimlerini hedef almalı ve sürdürülebilir olmalıdır.

2. Şiddetle Mücadele ve Yasal Süreçler: Aile içi şiddetin engellenmesi amacıyla, evlilik birliğinin sonlandırılması işlemleri daha çabuk ve hakkaniyetli bir biçimde gerçekleştirilmelidir. Mağdurların korunması için etkin tedbirler alınmalı, psikolojik ve hukuki destek mekanizmaları güçlendirilmelidir.

3. Eğitim Müfredatı: Toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitlik konuları, eğitim sisteminin her kademesinde müfredata dahil edilmelidir.

4. Yasal Çerçeve ve Uygulama: Mevcut yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması sağlanmalı, gerektiğinde daha kapsamlı yasal adımlar atılmalıdır.

5. İş Dünyasında Kadın: Kadınların iş hayatında daha aktif rol almaları için teşvik edici stratejiler geliştirilmeli, liderlik ve yöneticilik pozisyonlarında kadın temsilinin artırılması için özel programlar uygulanmalıdır.

6. Cinsel Taciz ve Şiddetle Mücadele: Cinsel taciz ve şiddet olaylarına karşı caydırıcı tedbirler alınmalı, yargı süreçleri hassasiyetle yürütülmelidir.

7. Girişimcilik Desteği: Kadın girişimciliğini teşvik etmek için finansman olanaklarının ve eğitim programlarının artırılması gerekmektedir.

8. Toplumsal Normların Dönüşümü: Cinsiyete dayalı önyargıların dönüştürülmesi amacıyla, toplumun yerleşik inanç ve davranış kalıplarını hedef alan girişimler hayata geçirilmelidir.

Bu adımların atılması, kadın erkek eşitliğini destekleyecek ve kadınların ekonomik gücünü artıracaktır. Bu gelişmeler, Türkiye'nin genel kalkınmasına ve toplumsal refahına olumlu katkı sağlayacaktır. Politika yapıcıların, sivil toplum kuruluşlarının ve toplumun tüm kesimlerinin bu konuda iş birliği yapması, daha eşitlikçi ve kapsayıcı bir toplum oluşturulması için kritik öneme sahiptir.

KAYNAKÇA:

Council of Europe. (2011). *Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*. 12.10.2024 tarihinde https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=210 adresinden erişildi.

BBC Türkçe. (2022, 19 Mayıs). *Teksas'ta kürtaj: Yüksek Mahkeme kararını sızdıran kişi kim?* 12.10.2024 tarihinde https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-61508597 adresinden erişildi.

BBC Türkçe. (2021, Mart 23). *İstanbul Sözleşmesi: BM ve AB'den Türkiye'nin kararına tepk*i. 12.10.2024 tarihinde https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-56500881 adresinden erişildi.

Bianet. (2015). *Kadınları kim, nerede, nasıl öldürdü? 5 yılın cinayet haritası*. 15.12.2024 tarihinde https://bianet.org/haber/kadinlari-kim-nerede-nasil-oldurdu-5-yilin-cinayet-haritasi-169494 adresinden erişildi.

Del Rey, E., Kyriacou, A., & Silva, J. (2021). Maternity leave and female labor force participation: Evidence from 159 countries. *Journal of Population Economics, 34*(3), 803-824. https://doi.org/10.1007/s00148-020-00814-2.

DrDataStats. (n.d.). *Yıllara göre Türkiye'de boşanma davalarının süreleri*. 12.10.2024 tarihinde https://www.drdatastats.com/yillara-gore-turkiyede-bosanma-davalarinin-sureleri/ adresinden erişildi.

Eurodev. (2023). *Europe Paternity Leave: Policies and Benefits*. 12.10.2024 tarihinde https://www.eurodev.com. adresinden erişildi.

European Commission. (2022). *EU legislation on family leaves and work-life balance*. https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=851&langId=en

Eurostat. (2023.). *Employment - annual statistics*. European Commission. 11.10.2024 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics adresinden erişildi.

Genel-İş Sendikası. (2022) *18 Eylül: Eşit değerde işe eşit ücret günü*. 13.10.2024 tarihinde https://www.genel-is.org.tr/18-eylul-esit-degerde-ise-esit-ucret-gunu,2,47512 adresinden erişildi.

Global Entrepreneurship Monitor. (2022). *GEM 2021/22 women's entrepreneurship report: From crisis to opportunity*. 14.10.2024 tarihinde https://www.gemconsortium.org/report/gem-202122-womens-entrepreneurship-report-from-crisis-to-opportunity adresinden erişildi.

Gürdal, A., & Odabaş, Z. (2014). Kadın ve miras: Sosyolojik bir değerlendirme. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 17*(2), 140-164.

Heckmann, L. Y. (1995). Aşiretli kadın: Göçer ve yarı göçer toplumlarda cinsiyet rolleri ve kadın stratejileri. In Ş. Teleki (Ed.), *1980'ler Türkiye'sinde kadın bakış açısından kadınlar* (pp. 277-290). Ankara: İletişim Yayınları.

International Labour Organization, & Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). *Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı: İş gücü piyasasında eşitlik arayışı* (Rapor No. WCMS_756659). 15.10.2024 tarihinde https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf adresinden erişildi.

Karakaya, H. (2018). Toplumsal cinsiyet algısı, din ve kadın. *Journal of Analytic Divinity, 2*(2), 36-62. https://doi.org/10.46595/jad.418134.

Karakaya, H. (2019). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Boşanma/ Boşanma Süreci ve Kadın: Elazığ Örneği. *KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 261-291. https://doi.org/10.21798/kadem.2019249088

Kardam, N. (2005). *Turkey's engagement with global women's human rights*. Aldershot: Ashgate Publishing.

Kavas, A., Düşündüre, A., & Avşar, İ. (2020). 81 İlde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi. 13.10.2024 tarihinde https://tepav.s3.eu-west-1.amazonaws.com/upload/mce/2020/haberler/tobb_tskb_tepav_81_ilde_turkiyenin_toplumsal_cinsiyet_esitligi_karnesi.pdf adresinden erişildi.

Koray, M., & Tekeli, Ş. (1991). Devlet, kadın ve siyaset. Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı (TÜSES). 16.12.2024 tarihinde http://tuses.org.tr/userfiles/files/devletyüzde 20kadyüzde C4yüzde B1nyüzde 20siyaset.pdf adresinden erişildi.

Medeni Kanun. (2001). *Türk Medeni Kanunu* (No. 4721). *Resmî Gazete*, 24607, 8 Aralık 2001.

Mercer. (2024.). *Mercer CFA global pension index*. 15.10.2024 tarihinde https://www.mercer.com/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercer-cfa-global-pension-index/ adresinden erişildi.

OECD. (2022). Balancing work and family life: Challenges for women in Turkey. 12.12.2014 tarihinde https://www.oecd.org adresinden erişildi.

Office of the High Commissioner for Human Rights. (2021, 23 Mart). Turkey: Withdrawal from Istanbul Convention is a pushback against women's rights, say human rights experts. 18.10.2024 tarihinde https://www.ohchr.org/en/press-releases/2021/03/turkey-withdrawal-istanbul-convention-pushback-against-womens-rights-say adresinden erişildi.

Sarıgil, B. Ö. (2022). Combating gender-based discrimination against women in Turkey: Achievements and the challenges ahead. In *Non-Discrimination in Turkey* (pp. 13-34). Springer, Cham.

Semerci Özkan, K., & Sasman Kaylı, D. (2022). Kırsal alanda yaşayan kadınların söylemleri üzerinden kadınlık kimliklerinin kuruluşu: Manisa örneği. *Sosyoloji Dergisi*, (43), 125-154.

Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2009). *23. dönem 46. cilt 101. birleşim tutanakları*. 15.10.2024 tarihinde https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d23/c046/b101/tbmm230461010534.pdf adresinden erişildi.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı. (2021, 21 Mart). Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden çekilmesine ilişkin açıklama. 18.10.2024 tarihinde https://www.iletisim.gov.tr/turkce/haberler/detay/turkiyenin-istanbul-sozlesmesinden-cekilmesine-iliskin-aciklama adresinden erişildi.

TÜİK. (2022a). *İstatistiklerle aile 2022*. 15.10.2024 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Aile-2022-49683 adresinden erişildi.

TÜİK (2022b). *Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri Gender Statistics 2022* 13.10.2024 tarihinde https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri.pdf adresinden erişildi.

TÜİK. (2023). *İstatistiklerle Kadın, 2023* 15.10.2024 tarihinde https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675. adresinden erişildi.

Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF). (2022). 2021-2022 kadın cinayetleri veri analizi ve karşılaştırması. 12.12.2024 tarihinde https://tkdf.org.tr/bizden-haberler/2021-2022-kadin-cinayetleri-veri-analizi-ve-karsilastirmasi adresinden erişildi.

World Bank Group (2023). *Women, Business and The Law 2023.* 13.10.2024 tarihinde https://wbl.worldbank.org/en/past-reports adresinden erişildi.

3718 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı (2021, 20 Mart). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 31429).

4857 Sayılı İş Kanunu (2003, 10 Haziran). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 25134)

3329 Sayılı Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkındaki Milletlerarası Mukaveleye İltihaka Dair *Kanun (1937, 23 Haziran). T.C. Resmi Gazete* (Sayı: 3638)

4721 Sayılı Medeni Kanun. (2001, 8 Aralık). *T.C. Resmî Gazete*, (Sayı: 24607).

6284 Sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun (2012, 20 Mart). *T.C. Resmî Gazete* (Sayı: 28239).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965, 23 Temmuz). *T.C. Resmî Gazete*, (Sayı: 12056).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006, 16 Haziran) *T.C. Resmî Gazete*, (Sayı: 26200).

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET:

Bu çalışma, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu Dünya Bankası'nın *Kadınlar, İş ve Hukuk 2023* raporu çerçevesinde derinlemesine ele alarak, bu alandaki mevcut durumu ve karşılaşılan zorlukları kapsamlı bir şekilde değerlendirmektedir. Raporda ülkeler, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair yasal çerçevelerini sekiz temel gösterge üzerinden değerlendirilerek sıralanmıştır: hareketlilik, işyeri, ücret, evlilik, ebeveynlik, girişimcilik, varlıklar ve emeklilik. Türkiye'nin bu göstergeler doğrultusunda 100 üzerinden 82,5 puan alarak 190 ülke arasında 20. sırada yer alması, kadın haklarını yasal olarak güvence altına alma konusunda önemli bir ilerleme kaydedildiğini ortaya koymaktadır. Ancak, yasal düzenlemelerin uygulamaya dönüşmesinde yaşanan eksiklikler, özellikle de ataerkil normların, geleneksel kültürel beklentilerin ve sosyoekonomik eşitsizliklerin hâkim olduğu bölgelerde belirgin bir şekilde görülmektedir.

Türkiye'nin yasal düzenlemeleri, kadınlara hareket özgürlüğü, eşit istihdam hakkı ve mülkiyet mirası gibi temel hakları garanti etmektedir. Ancak bu haklar, uygulamada toplumsal baskılar, geleneksel değerler ve kültürel normlar nedeniyle çoğu zaman sınırlı kalmaktadır. Özellikle kırsal ve muhafazakâr bölgelerde, aile yapıları ve topluluk beklentileri kadınların özerkliğini önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Kadınların çoğunlukla ev işleri ve bakım sorumluluklarına öncelik vermeleri beklenmekte, bu da onların eğitim ve iş gücüne katılımını sınırlamaktadır. Bu durum, kadınların iş gücüne katılım oranının %35'in altında kalmasıyla net bir şekilde görülmektedir. Bu oran, erkeklerle karşılaştırıldığında oldukça düşüktür ve bu dengesizlik, ücret eşitsizlikleri, mesleklerin cinsiyete dayalı ayrışması ve doğurganlık çağındaki kadınlara yönelik işe alım önyargıları gibi faktörlerle daha da derinleşmektedir. Kadınlar genellikle liderlik pozisyonlarına yönelmekten veya erkek egemen sektörlerde çalışmaktan caydırılmakta, bu da toplumsal cinsiyet eşitsizliğini iş dünyasında daha da artırmaktadır.

Ebeveyn izni politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliği yolunda bir diğer önemli yapısal engel olarak öne çıkmaktadır. Türkiye'de yasalar annelik iznini kapsamlı bir şekilde düzenlerken, babalık izni oldukça sınırlıdır. Bu durum, bakım sorumluluklarının geleneksel olarak kadınlara yüklenmesine yol açmaktadır. Kadınlar, çocuk bakımının getirdiği yük nedeniyle kariyerlerinde kesintilere uğramakta ve iş gücünden uzak kaldıkları dönemler, profesyonel gelişimlerini ve uzun vadeli ekonomik bağımsızlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ortak ebeveyn izni politikalarının yaygınlaştırılması ve bakım sorumluluklarının paylaşımını teşvik edecek bir kültürel dönüşümün sağlanması, bu dengesizliğin giderilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Aksi takdirde, kadınların iş gücüne eşit şekilde katılımı ve kariyerlerinde ilerleme kaydetmesi sınırlı kalmaya devam edecektir.

Kadına yönelik şiddetle mücadele, kadınların güvenliği ve haklarının korunması açısından Türkiye'nin karşı karşıya olduğu bir diğer büyük zorluk olarak dikkat çekmektedir. 6284 sayılı Kanun gibi yasalar, toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemeyi ve mağdurlara yasal koruma sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak, uygulamada bu yasaların etkinliği

sınırlı kalmakta, birçok kadın, toplumsal damgalanma korkusu, kurumsal destek eksikliği ve misilleme endişesi nedeniyle şiddeti bildirmekten çekinmektedir. Ayrıca, Türkiye'nin 2021 yılında İstanbul Sözleşmesi'nden çekilmesi, toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı mevcut koruma mekanizmalarının zayıflaması yönünde geniş çaplı endişelere neden olmuştur. Bu durum, kadınların haklarını daha da kırılgan bir hale getirmekte ve yasal korumalara erişimlerini zorlaştırmaktadır.

Kadınların miras ve mülkiyet haklarına ilişkin yasal güvenceler, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili bir diğer önemli alanı temsil etmektedir. Yasal düzenlemeler, kadınların eşit miras haklarını garanti altına almış olsa da, kırsal bölgelerdeki kültürel normlar erkek varislerin öncelikli olmasını desteklemeye devam etmektedir. Kadınlar, toplumsal baskılar nedeniyle genellikle miras haklarını talep etmekten çekinmekte, bu da ekonomik bağımlılığı sürdürmekte ve kadınların mali özerkliklerini kısıtlamaktadır. Bu konuda yasal uygulamaların güçlendirilmesi kadar, toplumsal farkındalığı artırmaya yönelik eğitim girişimlerinin de devreye sokulması gerekmektedir.
Çalışma, toplumsal cinsiyet eşitliğini engelleyen temel yapısal ve kültürel bariyerlere dikkat çekmekte ve çözüm yolları önermektedir. Ataerkil toplumsal normların yanı sıra, kadınların eğitime, istihdama ve ekonomik kaynaklara erişimindeki sınırlamalar bu eşitsizliklerin temelini oluşturmaktadır. Ayrıca, yasaların uygulanmasındaki kurumsal zayıflıklar ve kadınların haklarına dair farkındalık eksikliği, eşitsizliğin devam etmesine katkıda bulunmaktadır. Özellikle marjinal topluluklarda, kadınların haklarına ilişkin bilinç düzeyini artıracak çalışmaların yapılması hayati öneme sahiptir.

Sonuç olarak, Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen yasal çerçevelerin geliştirilmesinde önemli bir ilerleme kaydetmiş olsa da, bu çabaların sahadaki yansımaları halen sınırlıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için sadece yasal reformlarla yetinmek yeterli değildir; ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda köklü bir dönüşüm gereklidir. Bu doğrultuda, etkili uygulama mekanizmalarının oluşturulması, kadınlar için ekonomik fırsatların artırılması ve kültürel normların dönüştürülmesi için bütüncül ve sürdürülebilir politikaların benimsenmesi elzemdir. Gerçek toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak, yalnızca bireysel değil, toplumsal ve kurumsal düzeyde sürekli bir çaba ve kararlılığı gerektirmektedir. Bu tür bir yaklaşım, kadınların sosyal, ekonomik ve politik hayata tam katılımını mümkün kılacak ve daha adil bir geleceğin inşasına katkıda bulunacaktır.

EXTENDED SUMMARY

This study provides a comprehensive analysis of gender equality in Turkey within the framework of the World Bank's Women, Business, and the Law 2023 report, which evaluates countries' legal frameworks based on eight core indicators: mobility, workplace, pay, marriage, parenthood, entrepreneurship, assets, and pensions. Turkey's score of 82.5 out of 100, ranking 20th among 190 countries, reflects significant progress in securing women's rights through legal measures. However, the study highlights a critical gap between legal provisions and their implementation on the ground, especially in regions where entrenched patriarchal norms, traditional cultural expectations, and socioeconomic inequalities persist.

Turkey's legal framework guarantees women fundamental rights such as freedom of movement, equal employment opportunities, and inheritance of property. However, these rights are often constrained in practice due to social pressures, traditional values, and cultural norms. In rural and conservative regions, family structures and community expectations significantly restrict women's autonomy. Women are frequently expected to prioritize domestic and caregiving responsibilities over education and employment, thereby limiting their participation in the labor force. This is evident in Turkey's female labor force participation rate, which remains below 35%, significantly lower than that of men. Factors contributing to this disparity include wage gaps, occupational segregation, and hiring biases against women of childbearing age. Women are often discouraged

from pursuing leadership roles or working in male-dominated sectors, further exacerbating gender inequality in the workforce.

Parental leave policies present another significant structural challenge to achieving gender equality. While maternity leave is well-defined in Turkey's legislation, paternity leave remains limited, reinforcing traditional gender roles in caregiving. This imbalance places the burden of childcare predominantly on women, leading to career interruptions that negatively impact their professional growth, career progression, and long-term financial independence. Promoting shared parental leave policies and fostering a cultural shift toward shared caregiving responsibilities are crucial to addressing this disparity. Without such measures, women's equitable participation in the workforce and their career advancement will remain constrained.

The issue of combating violence against women and protecting their safety and rights also remains a critical challenge. Laws like Law No. 6284 aim to prevent gender-based violence and provide legal protections for victims. However, these laws are inconsistently enforced, and many women hesitate to report abuse due to fears of social stigma, lack of institutional support, and concerns about retaliation. Furthermore, Turkey's withdrawal from the Istanbul Convention in 2021 has raised widespread concerns about the weakening of protections against gender-based violence. This decision has increased vulnerabilities, leaving women without adequate legal and institutional safeguards.

Women's inheritance and property rights represent another important area of concern. While legal reforms guarantee equal inheritance rights for women, cultural norms, particularly in rural areas, continue to favor male heirs. Societal pressures often discourage women from claiming their inheritance rights, perpetuating economic dependency and limiting women's financial autonomy. Addressing these issues requires not only stronger enforcement of property rights but also educational initiatives aimed at transforming cultural attitudes toward gender equality.

The study underscores the structural and cultural barriers that impede the realization of gender equality in Turkey. Patriarchal social norms continue to shape perceptions of women's roles within the family and society, restricting their ability to fully exercise their rights. Economic disparities limit women's access to education, employment, and financial resources, while institutional weaknesses in law enforcement undermine the implementation of gender equality legislation. Additionally, gaps in education and awareness prevent women, especially in marginalized communities, from understanding and asserting their legal rights.

In conclusion, while Turkey has made significant progress in developing legal frameworks to promote gender equality, these efforts have yet to translate into meaningful change on the ground. Bridging the gap between legislation and lived realities requires a holistic approach that goes beyond legal reforms. Strengthening institutional mechanisms to ensure effective implementation, promoting cultural and societal transformation, enhancing economic opportunities for women, and increasing awareness of legal rights are critical components of this process. Achieving true gender equality in Turkey demands sustained commitment at every level of society. Only through such comprehensive and coordinated efforts can the barriers to gender equality be dismantled, paving the way for a more inclusive and equitable future for all.