

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU DOKTORA PROGRAMI

**KARŞILAŞTIRMALI BİR YAKLAŞIMLA YASAMA VE YÜRÜTME
ERKLERİNDE KADINLARIN TEMSİLİ**
DOKTORA TEZİ

HATİCE ÇOBAN

İstanbul, 2025

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU DOKTORA PROGRAMI

**KARŞILAŞTIRMALI BİR YAKLAŞIMLA YASAMA VE YÜRÜTME
ERKLERİNDE KADINLARIN TEMSİLİ**

DOKTORA TEZİ

HATİCE ÇOBAN

Tez Savunma Jürisi

1- Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Osman Can
2- Tez İzleme Komitesi Üyesi	: Prof. Dr. Sibel İnceoğlu
3- Tez İzleme Komitesi Üyesi	: Prof. Dr. Olgun Akbulut
4- Üye	: Prof. Dr. Sevtap Yokuş Veznedaroğlu
5- Üye	: Doç. Dr. Oya Boyar

İstanbul, 2025

GENEL BİLGİLER

Adı ve soyadı:	Hatice Çoban
Anabilim Dalı:	Kamu Hukuku
Bilim Dalı:	Kamu Hukuku
Danışmanı:	Prof. Dr. Osman Can
Tez Türü ve Tarihi:	Doktora Tezi, 2025

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların siyasal temsili, siyasal haklar, feminist kurumsalcılık, yasama erki, yürütme erki, siyasal partiler

ÖZET

Bu çalışma, kadınların yasama ve yürütme erklerindeki temsiline odaklanmakta ve bu temsilin tarihsel arka planı ile günümüzdeki yapısal dinamiklerini karşılaştırmalı bir bakış açısıyla incelemektedir. Kadınların siyasal yaşama katılımı, uzun yıllar boyunca ikincil konumda değerlendirilmiş, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle siyaset, erkeklere özgü bir alan olarak şekillenmiştir. Modern demokratik sistemlerde kadın haklarının tanınmasıyla birlikte siyasal temsilde de ilerlemeler kaydedilmiş olmasına rağmen bugün hala kadın ve erkeklerin adil temsili sağlanamayan ülkeler çoğunluktadır.

Çalışmada, öncelikle kadınların siyasal temsili ve siyasal hakları konusunda tarihsel ve teorik açıklamalar yapılmıştır. Kadınların adil siyasal temsili ile feminist yaklaşımlar ve feminist kurumsalcılık ilişkisi açıklanmıştır. Ayrıca, kadınların maddi ve betimleyici temsili üzerinde durulmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınların siyasal temsili etkileyen sosyal, kültürel, ekonomik faktörler ele alınmıştır. Siyasal haklar bağlamında ilk olarak kadınların siyasal hakları ile medeni, sosyal, ekonomik ve kültürel haklar arası ilişki açıklanmıştır. Sonrasında kadınların adil siyasal temsili konusunda devletlerin uluslararası hukuk ve anayasalarından kaynaklanan pozitif yükümlülükleri üzerinde durulmuştur. Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi bünyesindeki sözleşme ve kararlar bağlamında kadınların siyasal temsili

sağlanması konusundaki pozitif yükümlölüklerin öznesi olarak yasama ve yürütme erkleriyle siyasal partiler ele alınmıştır. Bu aktörlerin kadınların adil siyasal temsilini sağlamak konusunda üstlenebileceğı roller ve alabilecekleri önlemler tespit edilmiştir. Bu doğrultuda Avrupa Birliğı, İsveç ve Türkiye’deki yasama ve yürütme erki ile siyasal partilerin bu yükümlölükleri ne ölçüde yerine getirdiğı feminist kurumsalcılık, eşitlik ve demokrasi ilkesi çerçevesinde tartışılmıştır.

Çalışmada, kadınların siyasal temsiline dair engellerin yalnızca yasal düzenlemelerle açıklanamayacağı, siyasal faktörlerle birlikte sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlerin de belirleyici rol oynadığı vurgulanmıştır. Bu bağlamda, kadınların siyasal alandaki konumlarını güçlendirecek dönüşümün yalnızca kurumsal değil, aynı zamanda toplumsal bir değişimle mümkün olabileceğı ifade edilmiştir. Ancak, böylesi bir toplumsal değişimin mümkün olabilmesi için kurumsal yapının yanı sıra hem resmî ve hem de gayri resmî normların dönüşümünün de zorunlu olduğu unutulmamalıdır.

Sonuç olarak çalışmada, kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsiline dair Avrupa Birliğı, İsveç ve Türkiye örnekleri ele alınarak karşılaştırmalı bir çerçeve sunulurken, siyasal temsilin toplumsal cinsiyet eşitliğı perspektifiyle yeniden düşünölmesi gerektiğı savunulmuştur. Kadınların siyasal karar alma süreçlerine aktif, eşit ve etkili katılımı, yalnızca demokratikleşmenin değil, toplumsal adaletin de önemli bir göstergesi olarak ele alınmalıdır.

GENERAL INFORMATION

Name and Surname: Hatice Çoban

Field: Public Law

Programme: Public Law

Supervisor: Professor Osman Can

Degree Awarded and Date: PhD, 2025

Keywords: Gender equality, women's political representation, political rights, feminist institutionalism, legislative power, executive power, political parties

ABSTRACT

This study focuses on women's representation in the legislative and executive powers and examines the historical background and current structural dynamics of this representation from a comparative perspective. For many years, women's participation in political life has been considered secondary, and politics has been shaped as a male domain due to gender roles. Although progress has been made in political representation with the recognition of women's rights in modern democratic systems, there are still countries where women and men are not fairly represented.

In this study, firstly, historical and theoretical explanations on women's political representation and political rights are provided. The relationship between women's fair political representation and feminist approaches and feminist institutionalism is explained. In addition, substantive and descriptive representation of women is emphasized. Social, cultural and economic factors affecting women's political representation in the context of gender equality are discussed. In the context of political rights, the relationship between women's political rights and civil, social, economic and cultural rights is first explained. Then, the positive obligations of states arising from international law and their constitutions to ensure fair political representation of women are emphasized. In the context of the conventions and resolutions of the United Nations

and the Council of Europe, legislative and executive powers and political parties are discussed as the subjects of positive obligations to ensure women's political representation. The roles that these actors can assume and the measures they can take to ensure fair political representation of women are identified. Accordingly, the extent to which the legislative and executive powers and political parties in the European Union, Sweden and Türkiye fulfill these obligations is discussed within the framework of feminist institutionalism and the principle of equality and democracy.

The study emphasizes that obstacles to women's political representation cannot be explained solely by legal regulations, but that social, economic, and cultural factors, along with political factors, also play a decisive role. In this context, it is stated that the transformation that will strengthen women's position in the political arena can only be achieved through social change, not just institutional change. However, it should not be forgotten that such social change can only be achieved through the transformation of both formal and informal norms, in addition to institutional structures.

In conclusion, the study presents a comparative framework based on examples from the European Union, Sweden, and Türkiye regarding women's representation in the legislative and executive powers, arguing that political representation must be rethought from a gender equality perspective. Women's active, equal, and effective participation in political decision-making processes should be regarded not only as an important indicator of democratization but also as a key indicator of social justice.

İÇİNDEKİLER TABLOSU

GENEL BİLGİLER.....	i
ÖZET	i
GENERAL INFORMATION	iii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER TABLOSU	v
ÖNSÖZ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: KADINLARIN SİYASAL TEMSİLİ VE HAKLARI BAĞLAMINDA KURAMSAL VE HUKUKİ ÇERÇEVE.....	11
I. Siyasal Temsil Kuramı ve Gelişimi.....	11
A. Temsil ve Siyasal Temsil Kavramları.....	11
1. Temsil Kavramı	11
2. Siyasal Temsil Kavramı	13
B. Siyasal Temsilin Niteliği ve Modelleri	17
1. Siyasal Temsilin Niteliği	17
2. Siyasal Temsil Modelleri	21
a. Müteveli Modeli ve Delege Modeli	21
b. Parti Vekâleti Modeli	23
c. Şekli Temsil Modeli	23
d. Sembolik Temsil Modeli	24
e. Betimleyici Temsil Modeli	25
f. Maddi Temsil Modeli	26
C. Siyasal Temsilin Tarihsel Gelişimi	28
II. Kadınların Siyasal Temsili	34
A. Feminist Kuramlar Bağlamında Kadınların Siyasal Temsili.....	35
B. Feminist Kurumsalcı Yaklaşım Perspektifiyle Kadınların Siyasal Temsili.....	37
C. Kadınların Betimleyici Siyasal Temsili	40
D. Kadınların Maddi Siyasal Temsili.....	45
E. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Kadınların Siyasal Temsilini Etkileyen Faktörler ...	47
III. Kadınların Siyasal Hakları.....	54
A. Siyasal Haklar Kavramı	54
B. Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi.....	58
C. Siyasal Hakların Diğer Haklarla İlişkisi	61

1. Medeni Haklarla ilişkisi	61
2. Sosyal Haklarla ilişkisi	63
3. Ekonomik Haklarla ilişkisi	66
4. Kültürel Haklarla ilişkisi	68
IV. Kadınların Siyasal Hakları Konusunda Uluslararası Pozitif Yükümlülükler	70
A. Pozitif Yükümlülük Kavramı	70
B. Uluslararası Sözleşmeler ve Kurumsal Mekanizmalar	72
1. Birleşmiş Milletler Bünyesindekiler	72
a. Kadınların Statüsü Komisyonu	73
b. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi	77
c. Kadınların Siyasal Temsiline İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri ve Kararları	84
2. Avrupa Konseyi Bünyesindekiler	89
a. Kadın-Erkek Eşitliği Yönlendirme Komitesi	90
b. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi	92
c. Avrupa Konseyi Cinsiyet Eşitliği Çapraz Programı	95
d. Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi	98
e. Kadınların Siyasal Temsiline İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmeleri	104
C. Kadınların Adil Siyasal Temsilini Sağlama Yükümlülüğünün Özneleri	107
1. Siyasal partiler	109
2. Yasama Erki	111
3. Yürütme Erki	116
V. Ara Değerlendirme	119
İKİNCİ BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADINLARIN YASAMA VE YÜRÜTME ERKLERİNDE TEMSİLİ	127
I. Avrupa Birliği'nde Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi	127
II. Avrupa Birliği'nde Kadınların Siyasal Temsili Hakkında Temel Sözleşmesel Çerçeve	131
III. Avrupa Birliği'nde Yasama Erki ve Kadınların Siyasal Temsili	133
A. Kadınların Siyasal Temsiline Yönelik Yasal Düzenlemeler	134
1. Seçime İlişkin Yasa ve Direktifler	134
2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Yasal Çerçeve	136
B. Avrupa Birliği Parlamentosu Bünyesinde Oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin Kurumsal Mekanizmalar	139
1. Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi	139
2. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırmasına İlişkin Üyeler Ağı	141
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Çeşitlilik İçin Üst Düzey Grup	142
C. Avrupa Parlamentosu'nun Kadınların Adil Siyasal Temsilini Sağlamak İçin Aldığı Tedbirler	143
1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinin Yasama Sürecine Entegrasyonu	143
2. İş ve Aile Hayatının Uzlaştırılması: Çalışma Koşulları ve Zaman Çizelgeleri	144
IV. Avrupa Birliği'nde Yürütme Erki ve Kadınların Siyasal Temsili	145

A. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusunda Avrupa Birliği'nin Yürütme Erki Bünyesinde Oluşturulan Mekanizmalar	146
1. Kadınlar ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Danışma Komitesi	147
2. Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Üst Düzey Grubu	148
3. Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü	150
B. Avrupa Komisyonu'nun Kadınların Adil Siyasal Temsili Konusundaki Stratejileri	153
V. Ara Değerlendirme	161
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İSVEÇ'TE KADINLARIN YASAMA VE YÜRÜTME ERKLERİNDE TEMSİLİ	167
I. İsveç'te Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi	167
II. İsveç'te Kadınların Siyasal Temsiline İlişkin Uluslararası Hukuk ve Anayasal Çerçeve 171	
A. Uluslararası Hukuk	171
B. Anayasal Çerçeve	178
III. İsveç'te Yasama Erki ve Kadınların Siyasal Temsili	180
A. Kadınların Adil Siyasal Temsiline Yönelik Yasal Çerçeve	181
1. İsveç'te Seçim Yasaları	181
2. İsveç'te Siyasal Partilere İlişkin Yasalar	183
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin Yasal Çerçeve	185
B. Ulusal Parlamento ve Kadınların Adil Siyasal Temsili	190
1. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu	190
2. Kadınların Adil Siyasal Temsilini Sağlamak İçin Alınan Tedbirler	191
a. Toplumsal Cinsiyet Perspektifinin Yasama Sürecine Entegrasyonu	191
b. İş ve Aile Hayatının Uzlaştırılması: Çalışma Koşulları ve Zaman Çizelgeleri	193
IV. İsveç'te Siyasal partiler ve Kadınların Siyasal Temsili	195
A. İsveç'te Siyasal partilerin Kadınların Siyasal Temsiline Yönelik Tutumları	195
1. Sosyal Demokrat Parti	196
a. Parti Tüzüğü	196
b. Parti Programları	199
c. Seçim Beyannameleri	200
d. Sosyal Demokratlar ve Kadınların Siyasal Temsili	204
2. İhlmlı Parti	206
a. Parti Tüzüğü	206
b. Parti Programları	207
c. Seçim Beyannameleri	209
d. İhlmlı Parti ve Kadınların Siyasal Temsili	212
3. Merkez Parti	214
a. Parti Tüzüğü	214
b. Parti Programları	215
c. Seçim Beyannameleri	216
d. Merkez Parti ve Kadınların Siyasal Temsili	219
4. Hristiyan Demokratlar	221
a. Parti Tüzüğü	221

b. Parti Programları	222
c. Seçim Beyannameleri	223
d. Hristiyan Demokratlar ve Kadınların Siyasal Temsili	226
5. Liberaller	228
a. Parti Tüzüğü	228
b. Parti Programları	230
c. Seçim Beyannameleri	233
d. Liberaller ve Kadınların Siyasal Temsili	238
B. İsveç'te Siyasal partilerin Üst Düzey Pozisyonlarında Kadınlar	239
V. İsveç'te Yürütme Erki ve Kadınların Siyasal Temsili	243
A. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusunda Oluşturulan Yürütme Bünyesindeki Ulusal Kurumsal Mekanizmalar	244
1. Eşitlik Ombudsmanı ve Eşitlik Kurulu	246
2. Ayrımcılık Ombudsmanı	247
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu	249
4. İsveç Çalışma Bakanlığı ve Eşitlik Entegrasyonu Projesi	256
5. İsveç İstatistik Kurumu ve Kadınların Siyasal Temsili	259
B. İsveç'te Hükümetlerin Kadınların Adil Siyasal Temsili Konusundaki Stratejileri	263
1. İsveç Hükümetinin Komite Raporları Bağlamında Belirlediği Stratejiler	263
2. İsveç Hükümet Beyanlarında Belirlenen Stratejiler	276
VI. Ara Değerlendirme	281
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE'DE KADINLARIN YASAMA VE YÜRÜTME ERKLERİNDE TEMSİLİ	294
I. Türkiye'de Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi	294
II. Türkiye'de Kadınların Siyasal Temsiline ilişkin Uluslararası Hukuk ve Anayasal Çerçeve	311
A. Uluslararası Hukuk	311
B. Anayasal Çerçeve	318
III. Türkiye'de Yasama Erki ve Kadınların Siyasal Temsili	322
A. Kadınların Adil Siyasal Temsiline Yönelik Yasal Çerçeve	323
1. Türkiye'de Seçim Kanunları	323
2. Türkiye'de Siyasal Partilere İlişkin Kanunlar	325
3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin Yasal Çerçeve	328
B. Ulusal Parlamento ve Kadınların Adil Siyasal Temsili	336
1. Ulusal Parlamento Bünyesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Kurumsal Mekanizmalar	336
a. Kamu Denetçiliği Kurumu	336
b. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu	339
2. Ulusal Parlamantonun Kadınların Adil Siyasal Temsilini Sağlamak İçin Aldığı Önlemler	345
a. Toplumsal Cinsiyet Perspektifinin Yasama Sürecine Entegrasyonu	345
b. İş ve Aile Hayatının Uzlaştırılması: Çalışma Koşulları ve Zaman Çizelgeleri	351

IV. Türkiye’de Siyasal Partiler ve Kadınların Siyasal Temsili	353
A. Türkiye’de Siyasal Partilerin Kadınların Siyasal Temsiline Yönelik Tutumları	353
1. Cumhuriyet Halk Partisi.....	353
a. Parti Tüzüğü	353
b. Parti Programları.....	356
c. Seçim Beyannameleri.....	357
d. Cumhuriyet Halk Partisi ve Kadınların Siyasal Temsili	359
2. Adalet ve Kalkınma Partisi.....	362
a. Parti Tüzüğü	362
b. Parti Programları.....	364
c. Seçim Beyannameleri.....	366
d. Adalet ve Kalkınma Partisi ve Kadınların Siyasal Temsili.....	370
3. Milliyetçi Hareket Partisi.....	373
a. Parti Tüzüğü	373
b. Parti Programları.....	374
c. Seçim Beyannameleri.....	375
d. Milliyetçi Hareket Partisi ve Kadınların Siyasal Temsili.....	377
4. Halkların Demokratik Partisi.....	379
a. Parti Tüzüğü	379
b. Parti Programları.....	381
c. Seçim Beyannameleri.....	381
d. Halkların Demokratik Partisi ve Kadınların Siyasal Temsili	384
5. İyi Parti.....	386
a. Parti Tüzüğü	386
b. Parti Programları.....	388
c. Seçim Beyannameleri.....	388
d. İyi Parti ve Kadınların Siyasal Temsili	389
6. Türkiye’de Siyasal Partilerin Üst Düzey Pozisyonlarında Kadınlar	391
V. Türkiye’de Yürütme Erki ve Kadınların Siyasal Temsili	395
A. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusunda Oluşturulan Ulusal Kurumsal Mekanizmalar	397
1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.....	400
2. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu	408
3. Türkiye İstatistik Kurumu ve Kadınların Siyasal Temsili.....	414
B. Türkiye’de Yürütmenin Kadınların Adil Siyasal Temsili Konusundaki Stratejileri	418
1. Devlet Planlama Teşkilatı’nın Hazırladığı Stratejiler	418
2. Kalkınma Bakanlığı’nın Hazırladığı Stratejiler	420
3. Strateji ve Bütçe Başkanlığı’nın Hazırladığı Stratejiler.....	423
4. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün Hazırladığı Stratejiler	427
5. Hükümet Programlarındaki Stratejiler.....	432
VI. Ara Değerlendirme.....	434
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	451
ÖNERİLER	468
KAYNAKÇA	482

ÖNSÖZ

Bir doktora tezi, yalnızca bireysel çabanın değil; aynı zamanda bilimsel rehberliğin, akademik dayanışmanın ve manevi desteğin bir ürünüdür. Elinizdeki bu çalışma, gerek akademik gerekse kişisel anlamda bana eşlik eden kıymetli insanların katkılarıyla şekillenmiş ve tamamlanabilmiştir. Bu vesileyle, sürece katkı sunan tüm kişi ve kurumlara içten teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

İlk olarak, öğrencisi olmaktan ve derslerinde asistanlık yapmaktan her zaman onur duyduğum, derin bilgi ve birikimiyle doktora ve yüksek lisans eğitimim süresince daima yol gösterici olan değerli danışmanım Prof. Dr. Osman Can'a, bu süreçte sunduğu rehberlik, sabır ve desteği için sonsuz şükranlarımı sunarım.

Tez izleme komitesinde yer alan ve aynı zamanda öğrencisi olmaktan ve derslerinde asistanlık yapmaktan gurur duyduğum Anabilim Dalı Başkanımız Prof. Dr. Sibel İnceoğlu'na, süreç boyunca verdiği kıymetli katkılar ve destek için teşekkür ederim. Komite üyelerinden Sayın Prof. Dr. Olgun Akbulut'a, tez izleme toplantılarımıza katılarak çalışmanın gelişimine sağladığı katkılar için minnettarım. Ayrıca, doktora ve yüksek lisans öğrenimim sırasında kendisinden ders alma şansı bulduğum, doktora tez savunma jürimde yer alarak kıymetli fikirlerini benimle paylaşan Doç. Dr. Oya Boyar'a içten teşekkürlerimi sunarım. Yine, yüksek lisans tez savunmamda olduğu gibi doktora savunmamda da yer alarak tez çalışmalarına katkı sunan Prof. Dr. Sevtap Yokuş Veznedaroğlu'na teşekkür ederim.

Doktora yeterlilik süreci gibi zorlu bir aşamada akademik ve manevi desteğini esirgemeyen, tez yazım sürecinde görüş ve önerileriyle yol gösteren ve kaynak paylaşımı konusunda da destek olan Prof. Dr. Abdullah Sezer'e ve derslerinde asistanlık yaptığım, yüksek lisans ve doktora derslerinden çok şey öğrendiğim hocam Prof. Dr. Tolga Şirin'e teşekkür ederim.

Bu çalışmayı yürütme sürecinde, TÜBİTAK'ın 2214-A Yurt Dışı Araştırma Burs Programı (Başvuru No: 1059B142301058) kapsamında sağladığı destek, araştırmamın İsveç boyutunun gerçekleştirilmesine olanak sağlamıştır. Uppsala Üniversitesi Yönetim Bölümü'nde Doç. Dr. Josefina Erikson'un danışmanlığında yürüttüğüm çalışmalar,

karşılaştırmalı analizlerime önemli bir derinlik katmıştır. Doktora tezimin başarıyla tamamlanmasında değerli katkıları bulunan TÜBİTAK'a içten teşekkürlerimi sunarım.

İsveç'te bulunduğum süre boyunca çalışmalarımı yürütürken desteklerini esirgemeyen Uppsala Üniversitesi Yönetim Bölümü'nden Doç. Dr. Josefina Erikson'a, Prof. Dr. Elin Bjarnegard'a, Prof. Dr. Pär Zetterberg'e, Dr. Öğr. Üyesi Michal Grahm'a, Sandra Håkansson'a, Dr. Öğr. Üyesi Cecilia Jofsson'a ve Mariani Giulia'ya teşekkür ederim. “*Gender, Power and Institutions*” adlı yüksek lisans dersi kapsamında sundukları değerli bilgiler ile Gender & Politics seminerlerinde sağladıkları nitelikli tartışma ortamı ve paylaştıkları akademik katkılar, tezimin gelişimine önemli ölçüde katkı sağlamıştır. Aynı zamanda gösterdikleri misafirperverlik ve akademik dayanışma için de kendilerine müteşekkirim. Uppsala'daki çalışmalarım sırasında her türlü konuda bana destek olan, dostluklarıyla süreci daha anlamlı kılan sevgili Asya Bülbül ve eşi Metehan Karataş'a paylaştığımız güzel anılar için müteşekkirim.

Akademik hayat yalnızca bireysel çabayla değil, aynı zamanda dayanışmayla ilerleyen bir yolculuktur. Öncelikle, SDÜ Hukuk Fakültesindeki Lisans yıllarımdan bu yana dostluğumuzu sürdürdüğüm ve bu süreçte karşılıklı destekle yol aldığımız sevgili dostum Esmâ Turhan'a da içten teşekkür ederim. Marmara Üniversitesi'ndeki akademik yolculuğumuza birlikte başladığım ve bu süreçte yine karşılıklı destekle geliştiğimiz kıymetli dostlarım Dr. Öğr. Üyesi Serra Kocar, Arş. Gör. Emine Yağcıoğlu, Arş. Gör. Dr. Nagihan Tandoğan Özbaykal'a, Arş. Gör. Mehmet Emin Yıkar ve Arş. Gör. Alparslan Dereli'ye teşekkür ederim. Anayasa Hukuku Anabilim Dalı'nda birlikte görev yaptığım ve bu süreçte hem zorlukları hem de sevinçleri paylaştığım Arş. Gör. Dr. Asiye Çelik Demir, Arş. Gör. Dr. Seda Özkan, Öğr. Gör. Dr. Berçin Kuzu, Gökçe Gökçen, Cennet Işık Şen, Uğur Tabak, Selin Hışım, Furkan Yılmaz, Sıla Er ve Doğukan Atalay'a; ayrıca, birlikte mesai yapma fırsatımız olmasa da her zaman desteklerini hissettiren Dr. Öğr. Üyesi Duygu Şimşek Aktaş'a ve kürsüde kısa süreli de olsa birlikte çalıştığım tüm arkadaşlarıma gönülden teşekkür ederim.

Danışmanımız Prof. Dr. Osman Can rehberliğinde tez çalışmalarını sürdüren ve bu süreçte birlikte akademik tartışmalar yapma imkânı bulduğum Ezgi Kızılkaya Doğru, Ayşenur Ocak, Ferhat Küçük, Halil Çiçekfidan, Burak Saygılı, Haşim Özpolat, Taha Enes

Çağlar ve Sedef Yiğit’e katkı ve dostlukları için teşekkür ederim. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Anayasa Hukuku Kürsüsü’nde edindiğim deneyimler benim için daima özel bir yere sahip olacaktır.

Ayrıca, Milletvekili Gökçe Gökçen’e TBMM’de tez konuma ilişkin kaynaklara ulaşma sürecinde sunduğu kıymetli destek için de teşekkür etmek isterim. KEFEK’e dair kaynaklara ulaşmamda yardım ve yönlendirmeleriyle katkı sağlayan yasama uzmanı Gökalp İzmir’e ve KSGM’ye dair kaynaklara ulaşmamda yardım ve yönlendirmeleriyle katkı sağlayan KSGM çalışanı Akın beye teşekkürü bir borç bilirim. Bunların yanı sıra, çalışmanın Türkiye bölümünde yer alan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin Yasal Çerçeve” başlığını okuyarak değerli görüş ve önerilerini benimle paylaşan iş ve sosyal güvenlik hukukçusu Arş. Gör. Merve Akkaya hocama içten teşekkürlerimi sunarım.

En büyük teşekkürü ise sevgili aileme sunuyorum. Bu süreçte içimdeki azmi ve kararlılığı bana aşılayan canım annem Meryem Çoban’a; her daim maddi ve manevi desteğini esirgemeyen kıymetli babam Halil İbrahim Çoban’a; neşesiyle bana moral olan, zor anlarımda yanımda duran sevgili kardeşim Ahmet Çoban’a ve her zaman yol gösterici tutumuyla bana destek olan değerli abim Hasan Çoban’a sonsuz şükranlarımı sunuyorum.

Hatice Çoban

Kadıköy / İstanbul

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ABA	Avrupa Birliği Antlaşması
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABİHA	Avrupa Birliği'nin İşleyişı Hakkında Antlaşma
ABK	Avrupa Birliği Konseyi
ABTHŞ	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
ABTHŞ	Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
ACEO	Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men
AK	Avrupa Konseyi
AKBK	Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi
AKP	Adalet ve Kalkınma Partisi
AKPM	Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi
AP	Avrupa Parlamentosu
ASHB	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
ASŞ	Avrupa Sosyal Şartı
Ay.	Anayasa
AYM	Anayasa Mahkemesi
B. No	Başvuru No
bkz.	Bakınız
BM	Birleşmiş Milletler
CBK	Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
CDEG	Kadın-Erkek Eşitliği Yönlendirme Komitesi

<i>CEDAW</i>	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
<i>CEİD</i>	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
<i>CHF</i>	Cumhuriyet Halk Fırkası
<i>CHP</i>	Cumhuriyet Halk Partisi
<i>COVID-19</i>	Coronavirus Disease 2019
<i>Çev.</i>	Çeviren
<i>DAW</i>	Division for the Advancement of Women
<i>Der.</i>	Derleyen
<i>DO</i>	Diskriminierungsombudsmannen
<i>DPT</i>	Devlet Planlama Teşkilatı
<i>E.</i>	Esas Numarası
<i>E.T.</i>	Erişim Tarihi
<i>ECOSOC</i>	Economic and Social Council
<i>Ed.</i>	Editör
<i>Eds.</i>	Editörler
<i>EIGE</i>	European Institute for Gender Equality
<i>EU</i>	European Union
<i>FEMM</i>	Committee on Women's Rights and Gender Equality
<i>GREVIO</i>	Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence
<i>GEC</i>	Gender Equality Commission
<i>GER</i>	Gender Equality Rapporteurs
<i>GMN</i>	The Gender Mainstreaming Network
<i>GMT</i>	Gender Mainstreaming Team

<i>Haz.</i>	Hazırlayan
<i>HDP</i>	Halkların Demokratik Partisi
<i>HLG</i>	High-Level Group For Gender Equality And Diversity
<i>HLGGM</i>	High-Level Group on Gender Mainstreaming
<i>INSTRAW</i>	International Research and Training Institute for the Advancement of Women
<i>IPU</i>	Parlamentolar Arası Birlik
<i>İ. Ay.</i>	İsveç Anayasası
<i>İHAM</i>	İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi
<i>İHAS</i>	İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi
<i>İHEB</i>	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
<i>İK</i>	4857 sayılı İş Kanunu
<i>JämO</i>	Jämställdhetsombudsman
<i>JÄMY</i>	Jämställdhetsmyndigheten
<i>JiHU</i>	Jämställdhetsintegrering i Högskolor och Universitet
<i>JiM</i>	Jämställdhetsintegrering i Myndigheter
<i>K.</i>	Karar Numarası
<i>K.T.</i>	Kabul Tarihi
<i>KADER</i>	Kadın Adayları Destekleme Derneği
<i>KDK</i>	Kamu Denetçiliği Kurumu
<i>KEFEK</i>	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu
<i>KHK</i>	Kanun Hükmünde Kararname
<i>KSGM</i>	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<i>KSK</i>	Kadınların Statüsü Komisyonu
<i>KSSGM</i>	Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

<i>m.</i>	Madde
<i>MHP</i>	Milliyetçi Hareket Partisi
<i>MKYK</i>	Merkez Karar ve Yönetim Kurulu
<i>MSHS</i>	Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi
<i>MYK</i>	Merkez Yürütme Kurulu
<i>OECD</i>	The Organisation for Economic Co-operation and Development
<i>OSAGI</i> of Women	Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement
<i>Par.</i>	Paragraf
<i>s.</i>	Sayfa
<i>S.</i>	Sayı
<i>SBB</i>	Strateji ve Bütçe Başkanlığı
<i>SBE</i>	Sosyal Bilimler Enstitüsü
<i>SCB</i>	Statistiska Centralbyrån
<i>SEK</i>	Swedish Krona
<i>Sida</i>	Swedish International Development Cooperation Agency
<i>SGP</i>	Staatkundig Gereformeerde Partij
<i>KK</i>	Kristdemokratiska Kvinnoförbundet
<i>ss.</i>	Sayfalar
<i>SKH</i>	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
<i>STK</i>	Sivil Toplum Kuruluşları
<i>ŞÖNİM</i>	Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi
<i>T.C.</i>	Türkiye Cumhuriyeti
<i>TBB</i>	Türkiye Barolar Birliği
<i>TBMM</i>	Türkiye Büyük Millet Meclisi

<i>TCDB</i>	Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme
<i>TCEA-Ağı</i>	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ana akımlaştırma Ağı
<i>TCEK</i>	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu
<i>TCK</i>	Türk Ceza Kanunu
<i>TİHEK</i>	Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu
<i>TKB</i>	Türk Kadınlar Birliği
<i>TÜİK</i>	Türkiye İstatistik Kurumu
<i>UN</i>	United Nation
<i>UNIFEM</i>	United Nations Development Fund for Women
<i>vd.</i>	ve diğerleri
<i>YSK</i>	Yüksek Seçim Kurulu

“Deneyimler bize kapsayıcılık, hesap verebilirlik ve şeffaflık gibi demokratik ideallerin, eşitsizlikleri ele alan yasalar, politikalar, tedbirler ve uygulamalar olmaksızın gerçekleştirilemeyeceğini öğretmiştir. Dahası, bu konuları daha çok seçim zamanlarında düşünmenin ötesine geçmeliyiz. Aksine, bu idealleri toplumun sosyal, siyasal ve ekonomik dokusuna işlemeliyiz ki kız çocukları ve kadınların ne iş yaparlarsa yapsınlar potansiyellerine erkeklerle eşit bir şekilde ulaşabilsinler.”

Ban Ki-Moon, BM Genel Sekreteri¹

“Gözlerinizi kapatın. ‘Siyaset’ kelimesini duyduğunuzda aklınıza hangi görüntüler geliyor? Bu imgelerin kaç kadınları içeriyor? Bu imge kimi yarattı? Nüfusun yarısının sesi duyulmadığında sessiz bir dışlama söz konusudur. Karar alma süreçlerinde kadınların yer almamasına sıfır tolerans göstermeliyiz ki gözlerimizi kapattığımızda kadınları görelim.”

Colleen Lowe-Morna, Gender Links, South Africa²

GİRİŞ

Demokrasi, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca bir hak meselesi olarak değil, aynı zamanda toplumsal ilerlemenin ve adaletin sağlanabilmesi için gerekli bir esas olarak görmektedir. *Ban Ki-Moon*’un belirttiği gibi, demokratik ideallerin kapsayıcılığı ve hesap verebilirliği, sadece yasalarla değil, toplumun her alanında kadınların güçlenmesiyle gerçek anlamını bulacaktır. Ancak, bu güçlendirme yalnızca seçim zamanlarında dile getirilen bir söylem olmamalıdır; aksine, eşitlik ve fırsat eşitliğinin toplumsal, ekonomik ve siyasal yapılar içinde derinlemesine yerleşmesi önem arz etmektedir. *Ban Ki-Moon*, kadınların potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri için erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmalarını, sadece bir ideal değil, somut bir zorunluluk olarak görmek gerektiğini ifade etmektedir.

Colleen Lowe-Morna’nın sözleri de bu anlayışı pekiştirmektedir. Siyaset, tarihsel olarak erkek egemen imgelerle şekillendirildikçe, kadınların temsili büyük bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınları karar alma süreçlerinden dışlanması, yalnızca bireysel bir haksızlık değil, aynı zamanda toplumsal bağların zayıflaması ve

¹ UN Women vd., “*Democracy and Gender Equality: The Role of the UN*”, Discussion Paper, 2013, [democracy-and-gender-equality-the-role-of-the-united-nations.pdf](#), (E.T. 27.03.2025), s. 15.

² UN Women vd., “*Democracy and Gender Equality: The Role of the UN*”, s. 23.

demokrasinin işlevselliğinin sekteye uğraması anlamına gelmektedir. Demokrasinin gerçek anlamda işleyebilmesi için, kadınların da dâhil toplumun her kesiminin, seslerinin duyulması ve temsil edilmesi gerekmektedir. Kadınların adil siyasal temsili, sadece sayılarla ilgili bir mesele olarak görülmemelidir. Bu, adaletin ve eşitliğin her alanda varlık bulmasının, her bireyin özgürce ve eşit şartlar altında yaşayabilmesinin bir gereği olarak anlaşılmalıdır.

Kadınların siyasal temsiline artırılması, yalnızca bir hakkın teslimi değil, aynı zamanda daha kapsayıcı, duyarlı ve sürdürülebilir politikalar üretilmesi için bir zorunluluk olarak görülmelidir. Dünya genelinde yapılan araştırmalar, kadınların karar alma mekanizmalarına aktif katılımının, toplumsal refahın, ekonomik kalkınmanın ve barış süreçlerinin güçlenmesine doğrudan katkı sağladığını göstermektedir. Bununla birlikte hukuki eşitliğin yasalar yoluyla sağlanmasına rağmen kadın ve erkek arasındaki güç, sorumluluk ve ekonomik, sosyal ve kültürel kaynaklara erişim dağılımının geleneksel toplumsal cinsiyet rollerin devam etmesi nedeniyle hala eşitsizlikler devam etmektedir. Kadınların ve erkeklerin siyasal ve kurumsal karar alma süreçlerine dengeli katılımının gerçekleşmesi, siyasal önceliklerin yeniden tanımlanması ve yeni konuların siyasal gündeme alınması ile gerçekleşebilecektir. Eşitliğe, sosyal uyuma, dayanışmaya ve insan haklarına saygıya dayalı bir devletin inşası için kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımı gereklidir.³

Bu çalışmada tartışılacak temel sorular şunlardır: Kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsil oranını artırmaya yönelik araçlar ve devletin pozitif yükümlülükleri nelerdir? Bu araçlar ve pozitif yükümlülükler, demokrasi ve eşitlik ilkeleri açısından nasıl değerlendirilebilir? Bu araçlar kadınların temsil oranını artırmaya elverişli midir? Türkiye’de uygulanabilir mi? Uygulanabilirse nasıl?

Çalışmanın araştırma hipotezleri şunlardır: (1) demokrasi, hukukun üstünlüğü ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin gelişmeler, yasama ve yürütme erklerinde kadınların temsilini artırmıştır; (2) kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsiline artmasıyla

³ Council of Europe, “Directorate General of Human Rights, *Balanced Participation of Women And Men in Political and Public Decisionmaking, Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers and explanatory memorandum*”, 2003, <https://rm.coe.int/1680519084> , (E.T. 23.02.2024).

birlikte kadın-erkek eşitliği bağlamında eşitlikçi uygulamalar gelişmektedir; (3) kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsil oranlarının düşük olduğu ülkeler, bu oranı çeşitli yollarla artırmayı başarabilir; (4) kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsil oranlarının düşük olduğu durumlarda, devletlerin bu oranları artırma yönünde demokrasi ve eşitlik ilkeleri bağlamında anayasadan ve uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan pozitif yükümlülükleri bulunmaktadır.

Çalışmada, kadınların siyasal temsili, yasama ve yürütme erkleri bağlamında ele alınmıştır. Çalışmanın alanının sınırlandırılması için yargı erkinde, yerel yönetimlerde veya üst düzey kamu yöneticiliğinde kadınların temsiline ilişkin hususlar çalışmaya dâhil edilmemiştir. Çalışmada, “*kadınların adil siyasal temsili*” şeklindeki kullanımlar çalışmanın kapsamında “*kadınların yasama ve yürütme erklerinde adil siyasal temsili*” olarak anlaşılması gerekmektedir.

Bu çalışmada, hukuk çalışmaları alanında hâkim yöntem olan nitel araştırma yöntemlerinden hermeneutik ve tarihsel yorum yöntemi, karşılaştırmalı analiz ve karşılaştırmalı hukuk yöntemi kullanılmıştır. Aynı zamanda anayasa dogmatikliği ve kuramı bir araya getirilerek kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsili konusu anayasa hukuku bakış açısıyla ele alınmıştır. Karşılaştırmalı hukuk yöntemi ulusal hukuku en iyi biçimde ele almayı sağlamaya elverişlidir⁴ ve araştırmacıda bir perspektif genişlemesi sağlamaktadır.⁵ Karşılaştırmalı hukuk yöntemi uygulanırken “*farklı olanın*” anlaşılmasına yönelirken incelenen ülkenin tarihinin konu açısından anayasa kültürünün izleri sürülmesi gerekmektedir. Bu yüzden araştırma yapan hukukçunun en önemli yardımcısı hukuk tarihi ve hukuki antropoloji olarak görünmektedir.⁶ Bu çalışmada, karşılaştırmalı hukuk yöntemindeki esaslar dikkate alınarak Avrupa Birliği, İsveç ve Türkiye’nin hukuk sistemlerindeki farklılıklar hesaba katılmıştır. Tarihsel gelişim süreçleri, oluşturulan kurumsal mekanizmaları, stratejileri ve normları dikkate alındığında, bu çalışmada İsveç ve Avrupa Birliği örneklerinin seçilmesinin temel nedeni,

⁴ Oya Boyar, “*Bir Anlama İmkânı Olarak Karşılaştırmalı Anayasa Hukuku*”, **Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi**, 12(28), 2020, s. 215.

⁵ Otto Pfersmann, “*Ontological and Epistemological Complexity in Comparative Constitutional Law*”, İçinde: **New Directions in Comparative Law** (eds. Antonina Bakardjieva Engelbrek ve Joakim Nergelius), Edward Elgar Publication, 2009, s. 84.

⁶ Boyar, s. 218.

kadınların siyasal temsiline ilişkin farklı düzeylerde kurumsallaşmış modeller sunmalarıdır. İsveç, istikrarlı bir şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğini siyasal temsil alanında uygulamaya geçirmiş ve bu konuda uzun yıllardır sürdürülebilir politikalar üretmiş ve uygulamış bir ülke olarak örnek teşkil etmektedir. Avrupa Birliği ise, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir birlik politikası olarak ele almış, ancak bu eşitliği sağlama sürecinde hâlen gelişmekte olan bir yapı sergilemektedir. Bu iki örnek, kadınların siyasal temsiline ilişkin farklı yaklaşımları karşılaştırmalı hukuk yöntemiyle analiz etmek açısından hem kurumsal hem de pratik düzeyde zengin bir karşılaştırma imkânı sunmaktadır.

Anayasa hukuku alanında yapılan çalışmalar salt normatif incelemeler değildir. Anayasanın siyaset boyutu da olduğu için siyaset bilimcilerin kullandığı tümevarım yöntemi anayasa hukuku çalışmalarında kullanılabilir. Anayasa hukukçusu bakış açısıyla bu çalışmada sadece tümdengelim yöntemi kullanılarak normatif değerlendirmeler yapılmamıştır, aynı zamanda siyaset bilimi çalışmalarından yararlanılarak tümevarım yöntemi de kullanılmıştır. Konumuz bağlamında, devletlerin taraf oldukları uluslararası sözleşmeler, Anayasa ve yasalarda kadınların temsiline yönelik normlar tespit edilip yorumlanacaktır. Bu yapılırken ilgili normun sosyal ve siyasal arka planı, siyaset bilimi ve diğer ilgili bilim dallarında yapılan çalışmalar doğrultusunda tespit edilecektir. Avrupa Birliği, İsveç ve Türkiye’ye ilişkin değerlendirmelerde bu yöntemler kullanılacaktır.

Aynı zamanda kadınların siyasal hakları bağlamında, Avrupa Birliği, İsveç ve Türkiye’de gerçekleşen değişiklikler ve yenilikler feminist kurumsalcılık bakış açısından değerlendirilecektir. Feminist kurumsalcılık, temelde kurumların “önemli” olduğu ve “siyasal yaşamın örgütlenmesinde kurumların fark yarattığını” öne süren yeni kurumsalcılık yaklaşımının yeni bir çeşitidir.⁷ Feminist kurumsalcılık, cinsiyet ve kurumlar arasındaki ilişkiyi dikkate alarak çalışmalarını yaparken toplumsal cinsiyet merceğini uygulamakta ve çalışmalarında resmî ve gayri resmî kurumlara eşit statüde yer

⁷ James G. March ve Johan P. Olsen, “The New Institutionalism: Organizational Factors in Political Life”, *The American Political Science Review*, 78(3), 1984, s. 747.

vererek temelde kurumların cinsiyetlendirildiklerini ileri sürmektedir.⁸ Feminist kurumsalcılık, kurumsal süreklilik ve değişim ile kurumsal reform, yeniden tasarım ve öngörülemeyen sonuçları ile ilgilenmektedir.⁹ Avrupa Birliği, İsveç ve Türkiye’deki kurumlarda gerçekleşen değişimlerin daha iyi açıklanmasında ve kurumların toplumsal cinsiyete dayalı iktidar dağılımlarının yeniden nasıl üretildiğinin farkına varma ve kurumların nasıl değiştirilebileceği konusunda eşitlik ve demokrasi ilkesi bağlamında yapılacak değerlendirmelerde feminist kurumsalcılıktan destek alınmıştır.

Çalışmada, Avrupa Birliği’ndeki sözleşmeler, yasalar ve direktifler; İsveç ve Türkiye’deki anayasal ve yasal normlar bağlamında kadınların adil siyasal temsiline ilişkin hükümler tespit edilip bu konudaki devletin pozitif yükümlülükleri belirlenmiştir. Bu pozitif yükümlülüklerin devletler tarafından yerine getirilmesi sırasında hangi düzenlemelerin yapıldığı, hangi kurumsal mekanizmaların oluşturulduğu ve kadınların siyasal temsiline artırılması yönünde hangi stratejilerin oluşturulduğu tespit edilmiştir. Yani çalışmada işlevselci bir model kullanılmıştır. Kadınların adil siyasal temsiline artırmaya yönelik gerçekleşen anayasal, yasal ve siyasal gelişmeler tarihsel süreç bağlamında değerlendirilmiştir. Bu değişikliklerde uluslararası bağlamın etkileri de hesaba katılmıştır.

Çalışmada, kadınların adil siyasal temsiline etkileyen faktörler toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında ele alınmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında, güç, nüfuz, mali durum, eğitim, istihdam ve fiziksel bütünlük alanları temel başlıklar arasındadır. İktidar ve nüfuz, kadınların adil siyasal temsiline sağlanması meselesini de kapsamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadın ve erkeklerin kamusal hayata dengeli bir şekilde katılmasını mümkün kılacaktır. Bu doğrultuda kadınların adil siyasal temsiline sağlanmasında bütüncül bir yaklaşım geliştirerek siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler değerlendirmeye konu alınmıştır. Bu yüzden çalışmada, Avrupa Birliği, İsveç ve Türkiye’de kadınların adil siyasal temsiline artırmaya yönelik kurum ve kuruluşlar ile hangi prosedürlerin oluşturulduğu tespit edilirken toplumsal

⁸ Meryl Kenny, **Gender and Political Recruitment: Theorizing Institutional Change**, Palgrave Macmillan UK, 2013, s. 37.

⁹ Fiona Mackay vd., “*New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?*”, **International Political Science Review**, 31(5), 2011, s. 582.

cinsiyet eşitliğine ilişkin mekanizmalar ve düzenlemeler değerlendirmeye dâhil edilmiştir.

Kadınların siyasal haklarına ilişkin yapılan teorik açıklamalarda da kadınların siyasal temsilini etkileyen siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel haklar arasındaki ilişki de incelemeye konu edilmiştir. Demokrasi ve eşitlik ilkesi çerçevesinde kadınların siyasal hakları konusunda devletlerin genel olarak uluslararası hukuktan kaynaklanan pozitif yükümlüklerini tespit etmek amacıyla Birleşmiş Milletler (BM) ve Avrupa Konseyi (AK) bünyesindeki kadınların siyasal temsiline ilişkin sözleşmeler ve kurumsal mekanizmalar ele alınmıştır. BM ve AK bünyesindeki uluslararası anlaşmalar ve kurumsal belgelerde yapılan yorumlar dikkate alınarak; yasama erki, yürütme erki ve siyasal partiler, kadınların adil siyasal temsilini sağlamak için üstlenebileceği roller ve alabilecekleri önlemler detaylı bir şekilde ifade edilmiştir. Bu doğrultuda AB, İsveç ve Türkiye'nin kadınların adil siyasal temsilini sağlamaya yönelik pozitif yükümlülüğünü nasıl ve ne ölçüde yerine getirdikleri tespit edilirken yasama ve yürütme erki ile siyasal partiler bağlamında incelemeler yapılmıştır.

Özetle, çalışmanın birinci bölümünde, siyasal temsil ve kadınların siyasal hakları kavramları tarihsel ve teorik çerçevede ele alınarak, kadınların siyasal temsiline ilişkin temel kuramsal yaklaşımlar analiz edilmiştir. Bu bağlamda, siyasal temsilin niteliği, farklı temsil türleri, temsili demokrasi, feminizm, feminist kurumsalcılık ve kadınların adil siyasal temsili ilişkisi ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Çalışmanın ana eksenlerinden biri, kadınların siyasal temsiline ilişkin farklı yaklaşımları ortaya koyarak, bu temsiliyetin önündeki engelleri ve çözüm yollarını değerlendirmektir. Bu doğrultuda, kadınların siyasal temsili başlığı altında; kadınların siyasal temsiline ilişkin feminist yaklaşımlar ile feminist kurumsalcılığın kadınların siyasal temsiline katkısı, kadınların betimleyici temsiline önemi, kadınların maddi siyasal temsili ve kadınların siyasal temsiline etki eden faktörler ele alınmıştır. Bu tartışmalar, kadınların yasama ve yürütme erklerinde yeterince temsil edilmemesinin toplumsal ve yapısal nedenlerine ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Kadınların siyasal hakları başlığı altında ise, siyasal haklar kavramı, kadınların siyasal haklarının tarihsel gelişimi ve bu hakların medeni, sosyal, ekonomik ve kültürel

haklarla ilişkisi değerlendirilmiştir. Siyasal hakların yalnızca seçme ve seçilme hakkıyla sınırlı olmadığı, aynı zamanda demokratik katılım süreçlerine aktif olarak dâhil olmayı gerektirdiği vurgulanmıştır. Bu çalışmanın temel iddialarından biri, kadınların yasama ve yürütme erklerinde düşük temsil oranlarının, devletlerin uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan pozitif yükümlülükleriyle doğrudan ilişkili olduğudur. Bu çerçevede, kadınların siyasal hakları konusunda devletlerin uluslararası hukuktan doğan pozitif yükümlülükleri detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Bu kapsamda, pozitif yükümlülük kavramı açıklanarak, BM ve AK bünyesindeki kadınların siyasal temsiline ilişkin genel uluslararası sözleşme hükümleri ve kurumsal mekanizmalar değerlendirilmiştir. Ayrıca, bu bağlamda kadınların adil siyasal temsiline ilişkin yükümlülüğünün özneleri olarak yasama erki, yürütme erki ve siyasal partilerin yükümlülüğü incelenmiştir. Bu bölüm, siyasal temsil ve kadınların siyasal haklarını kapsamlı bir teorik çerçeveye oturtarak, kadınların siyasal süreçlere katılımını artırmaya yönelik ulusal ve uluslararası mekanizmaların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Böylece çalışmanın ilerleyen bölümlerine ilişkin kavramsal ve tarihsel temel bu bölümde oluşturulmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, AB’de kadınların yasama ve yürütme erklerinde siyasal temsili tarihsel ve kurumsal çerçevede ele alınmıştır. Öncelikle, kadınların siyasal haklarının AB düzeyinde nasıl geliştiği incelenmekte ve bu süreçte etkili olan hukuki ve politik düzenlemeler açıklanmaktadır. AB’nin kadınların siyasal temsiline ilişkin temel sözleşme hükümleri, yasaları ve direktifleri değerlendirilerek, devletin toplumsal cinsiyet eşitliği doğrultusunda üstlendiği yükümlülükler ortaya konmuştur. Yasama erki bağlamında kadınların adil siyasal temsiline yönelik seçim yasaları, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin direktifler ve Avrupa Parlamentosu bünyesinde oluşturulan kurumsal mekanizmalar analiz edilmektedir. Bu çerçevede, Kadın Hakları ve Cinsiyet Eşitliği Komitesi, Toplumsal Cinsiyet Ana akımlaştırma Ağı ve Cinsiyet Eşitliği İçin Üst Düzey Grup gibi organların rolü incelenerek, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin yasama süreçlerine entegrasyonu değerlendirilmiştir. Ayrıca, Avrupa Parlamentosu ve AB Konseyi’nin toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi doğrultusunda yasama süreçlerini nasıl şekillendirdiği ve iş-aile hayatı dengesi açısından sağlanan düzenlemeler ele alınmıştır.

Yürütme erki kapsamında ise, Avrupa Komisyonu'nun toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla geliştirdiği stratejiler, yürütme erkinde oluşturulan kurumsal mekanizmalar ve bu alanda faaliyet gösteren danışma komiteleri değerlendirilmektedir. Kadınlar ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Danışma Komitesi, Toplumsal Cinsiyetin Ana akımlaştırılması Üst Düzey Grubu ve Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü gibi organların kadınların siyasal temsiline katkıları detaylandırılmıştır. Bölümün sonunda yapılan ara değerlendirme ile demokrasi ve eşitlik ilkesi ile feminist kurumsalcılık yaklaşımı doğrultusunda AB'nin kadınların siyasal temsiline yönelik çabalarının etkinliği, uygulanan politikaların toplumsal cinsiyet eşitliği açısından ne ölçüde başarılı olduğu ve bu alandaki eksiklikler ele alınmıştır. Böylece, AB'nin yasama ve yürütme erkleri bağlamında kadınların siyasal temsiline yönelik oluşturduğu hukuki ve kurumsal yapı kapsamlı bir şekilde analiz edilmiştir.

Üçüncü bölümde, İsveç'te kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsili, tarihsel gelişim süreci, anayasal ve uluslararası hukuk bağlamında ele alınmıştır. İlk olarak, kadınların siyasal haklarını elde etme süreci tarihsel perspektiften değerlendirilerek, uluslararası sözleşmeler ve anayasal düzenlemeler çerçevesinde kadınların siyasal haklarına ilişkin yükümlülükler ortaya konulmuştur. Daha sonra, yasama erki kapsamında kadınların siyasal temsiline yönelik yasal düzenlemeler detaylandırılmıştır. İsveç seçim kanunlarının ve siyasal partilere ilişkin yasal düzenlemelerin kadınların adil siyasal temsiliyi nasıl desteklediği incelenirken, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik yasal çerçeve de değerlendirmeye alınmıştır. İsveç ulusal parlamentosu özelinde, kadın-erkek fırsat eşitliğine yönelik politikalar, özellikle Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun (1976 - 1986) çalışmaları ve yasama sürecine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin entegrasyonu gibi konular üzerinde durulmuştur. Kadınların, siyasette etkin roller üstlenmesini teşvik etmek için iş ve aile hayatının uzlaştırılmasına yönelik tedbirler ele alınmıştır. Bu bölümde ayrıca, İsveç'teki siyasal partilerin kadınların siyasal temsiline yönelik yaklaşımları da analiz edilmektedir. Başlıca siyasal partilerin (Sosyal Demokrat Parti, İlimli Parti, Merkez Parti, Hristiyan Demokratlar ve Liberaller) kadın temsiliyi teşvik eden politikaları, parti tüzükleri, programları ve seçim beyannameleri çerçevesinde değerlendirilerek, partilerin

kadın temsiliini artırmaya yönelik stratejileri karşılaştırmalı bir bakış açısıyla ele alınmıştır.

Yürütme erki bağlamında, İsveç'te toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla oluşturulan ulusal kurumsal mekanizmalar ve ilgili devlet kurumlarının çalışmaları incelenmektedir. Eşitlik Ombudsmanı, Ayrımcılık Ombudsmanı, İsveç Toplumsal Cinsiyet eşitliği Kurumu gibi yapılar ile İsveç Çalışma Bakanlığı ve Eşitlik Entegrasyonu Projesi'nin kadınların siyasal temsiline katkıları detaylandırılmaktadır. Ayrıca, İsveç İstatistik Kurumu'nun kadınların siyasal temsiline dair verileri ve analizleri de çalışmaya dâhil edilmiştir. Son olarak İsveç hükümetlerinin kadınların adil siyasal temsili konusunda benimsediği stratejiler, hükümet raporları ve beyannameler çerçevesinde ele alınmıştır. Bu bölümde hükümetlerin kadın temsiliini artırmaya yönelik attığı adımlar ve uyguladığı politikaların etkinliği demokrasi ve eşitlik ilkesi ile feminist kurumsalcılık bağlamında değerlendirilerek, İsveç'in bu alandaki başarıları ve karşılaştığı zorluklar analiz edilmiştir. Bölüm, yapılan değerlendirmelerin genel bir çerçevede ele alındığı ve İsveç'in kadınların siyasal temsiliini artırmaya yönelik politikalarının ne ölçüde başarılı olduğunu irdeleyen bir ara değerlendirme ile son bulmaktadır.

Dördüncü bölüm, Türkiye'de kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsiline odaklanarak tarihsel süreçten günümüze uzanan bir değerlendirme sunmayı amaçlamaktadır. İlk olarak, kadınların siyasal haklarının kazanımı tarihsel bir perspektifte ele alınarak Türkiye'de kadınların seçme ve seçilme hakkına kavuşma süreci, bu süreçte etkili olan toplumsal ve siyasal dinamikler ile önemli dönüm noktaları incelenmiştir. Ardından, anayasal ve uluslararası hukuki çerçeve bağlamında Türkiye'nin kadınların adil siyasal temsiline ilişkin yükümlülükleri değerlendirilmekte, Anayasa'daki ilgili hükümler, uluslararası sözleşmeler ve Türkiye'nin taraf olduğu AK, BM gibi kuruluşların normatif çerçevede getirdiği düzenlemeler ele alınmaktadır.

Yasama erki açısından, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde (TBMM) kadınların temsiline yönelik anayasal ve yasal düzenlemeler incelenmiştir. Milletvekili seçim kanunları, siyasal partilerle ilgili düzenlemeler ve toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında oluşturulan kurumsal mekanizmalar analiz edilerek kadınların adil siyasal temsili konusunda karşılaşılan engeller ve mevcut politikaların etkinliği değerlendirilmiştir.

TBMM’de kadınların siyasal temsiline yönelik yürütülen politikalar, özellikle Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve Kamu Denetçiliği Kurumu gibi yapılar çerçevesinde ele alınırken, yasama süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin nasıl entegre edildiği, aile ve iş yaşam dengesi ve kadınların parlamentodaki çalışma koşullarına dair düzenlemeler de değerlendirmeye konu edilmiştir.

Siyasal partiler bağlamında ise, Türkiye’de 2011 yılı ve sonrasındaki milletvekili genel seçimlerinde meclise en fazla milletvekili gönderen ilk beş siyasal partinin (Cumhuriyet Halk Partisi, Adalet ve Kalkınma Partisi, Milliyetçi Hareket Partisi, Halkların Demokratik Partisi ve İyi Parti) kadınların siyasal temsiline yönelik politikaları parti tüzükleri, programları ve seçim beyannameleri çerçevesinde karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Kadınların parti içi üst düzey pozisyonlardaki temsili, aday belirleme süreçlerinde uygulanan kota sistemleri, teşvik edici mekanizmalar ve partilerin kadınların siyasete katılımını artırmaya yönelik stratejileri incelenmiştir.

Yürütme erki açısından, öncelikle Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına oluşturulan kurumsal mekanizmalar ele alınmıştır. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ve Türkiye İstatistik Kurumu gibi yapıların kadınların siyasal temsiline yönelik faaliyetleri, yürütme erkinin kadınların siyasal katılımını desteklemek için oluşturduğu stratejiler kapsamında değerlendirilmektedir. Devlet Planlama Teşkilatı, Kalkınma Bakanlığı, Strateji ve Bütçe Başkanlığı gibi kurumların kadınların siyasal temsiline yönelik hazırladığı stratejiler ve hükümet programlarındaki yaklaşımlar incelenerek, devletin pozitif yükümlülüklerini nasıl yerine getirdiği ve hangi alanlarda eksikler bulunduğu analiz edilmiştir. Ara değerlendirmeye ilişkin kısımda Türkiye’de kadınların siyasal temsiline artırılmasına yönelik atılan adımların genel olarak eşitlik ve demokrasi ilkesi ile feminist kurumsalcılık kapsamında değerlendirilmiştir. Yapılan anayasal ve yasal değişikliklerin etkisi, kurumsal reform süreçleri, kadınların yasama ve yürütme organlarındaki konumlarının güçlendirilmesi için izlenen politikalar ve mevcut uygulamaların etkinliği bütüncül çerçevede ele alınmıştır. Türkiye’de kadınların siyasal temsiline dair uluslararası normlar ve ulusal politikalar arasındaki uyum, karşılaşılan yapısal engeller ve iyileştirme önerileri de bu kapsamda tartışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM: KADINLARIN SİYASAL TEMSİLİ VE HAKLARI BAĞLAMINDA KURAMSAL VE HUKUKİ ÇERÇEVE

I. Siyasal Temsil Kuramı ve Gelişimi

A. Temsil ve Siyasal Temsil Kavramları

1. Temsil Kavramı

Türk Dil Kurumu tarafından “*temsîl*” kavramı birinin veya bir topluluğun adına davranma olarak tanımlanmıştır.¹⁰ Etimolojik olarak “*temsîl*” kavramı Arapça msl kökünden gelen tamsîl “*benzetme, benzerini yapma, örnek verme, resmetme*” sözcüğünden alıntıdır.¹¹ İngilizce “*representation (temsîl)*” kavramı etimolojik olarak eski Fransızca bir kelime olan “*representacion*” kelimesinden gelmektedir. Representacion kelimesinin kökeni ise *Latince* huzuruna getirme, gösterme veya teşhir etme anlamına gelen “*repraesentationem*” kelimesine dayanmaktadır.¹²

Oxford Sözlüğünde temsil kavramı; (1) birini veya bir şeyi belirli bir şekilde sunma eylemi, bir şeyi gösteren veya tanımlayan bir şey; (2) sizin için veya sizin adınıza konuşulacak veya oy verecek temsilcilerin olması gerçeği; (3) görüşlerinizi bildirmek veya protesto etmek için yetkili birine yapılan resmî ifadelerdir.¹³ Cambridge Sözlük ise; (1) başkası adına konuşan, hareket eden veya resmî olarak hazır bulunan kişi veya kuruluş; (2) birinin veya bir şeyin gösterilme veya tanımlanma şekli; (3) bir şeyin işareti, resmî, modeli vb.; (4) filmlerde, siyasette veya sporda farklı türden insanların dâhil etme olgusu (böylece tüm farklı gruplar temsil edilir); (5) resmî bir durumda sizin adınıza konuşacak veya hareket edecek kişiler veya birinin sizin adınıza konuşup hareket etme gerçeği olarak tanımlanmaktadır.¹⁴

¹⁰ TDK, “*Türkçe Sözlük*”, <https://sozluk.gov.tr/>, (E.T. 10.05.2023).

¹¹ Nişanyan Sözlük, “*Çağdaş Türkçenin Etimolojisi*”, <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/temsil>, (E.T. 2002.2025).

¹² Online Etymology Dictionary, “*Representation*”, <https://www.etymonline.com/word/representation>, (E.T. 10.05.2023).

¹³ Oxford Learner’s Dictionaries, “*Representation*”, https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/representation#:~:text=%2F%CB%8Cr%C9%9Bpr%C9%AAz%C9%9Bn%CB%88te%C9%AA%CA%83n%2F,is%20a%20representation%20of%20infinity, (E.T. 10.05.2023).

¹⁴ Cambridge Dictionary, “*Representation*”, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/representation>, (E.T. 10.05.2023).

Farklı disiplinlerdeki çoğu temsil sisteminin amacı, bulunmayan veya ulaşılamayan veya öyle olması beklenen şeyler için vekil sunmaktır.¹⁵ *Cristopher Prendergast*, “yeniden sunma” olarak temsil kavramını mevcut olduğu halde o anda bulunmayan bir şeyi sunma olarak ifade etmiştir.¹⁶ Bu anlamıyla temsil mevcut olanla o anda orada bulunmayan arasındaki ilişkiye karşılık gelmektedir. “*İkame*” anlamında temsil ise bir “a”, bir de “b” var olması durumunda “a” yokken “b” onu ikame ediyorsa “b”, “a”yı temsil ediyordur.¹⁷

Hukukta temsil, bir kimseyi diğerinin yerine koymak, (a) nın kendi iradesiyle yaptığı bir tasarrufun hukuki neticelerini sanki o tasarrufu (b) yapmış gibi (b) ye mal etmek anlamına gelmektedir.¹⁸ (a) Temsil eden (temsilci); (b), temsil edilen; aradaki hukuki bağa da temsil denmektedir.¹⁹ Özel hukukta temsil ilişkisinde her zaman üç kişi bulunmaktadır: hukuki işlemi başkası adına ve hesabına yapan kişi “*temsilci (mümessil)*”; hukuki işlemi kendi adına ve hesabına yapılan kişi “*temsil olunan*” ve temsilci ile o hukuki işlemi yapan kimse “*üçüncü kişi*”.²⁰ Temsil kurumu özel hukukta bir kişinin (temsil olunan) bir hukuki işlemi bizzat kendisinin yapmasını engelleyen maddi veya hukuki durumlar olması halinde bu işlemi o kişi adına ve hesabına başkasının (temsilci) yapmasını mümkün kılmaktadır.²¹ Temsil, bir hukuki işlemin, temsili sıfatıyla hareket eden kişinin, temsil olunan adına ve hesabına yapılarak, işlemin hukuki sonuçlarının doğrudan temsil olunan üzerinde doğmasını sağlayan hukuki kurum olarak tanımlanmaktadır.²² *Doktrinde yapılan bir başka tanım da şudur: “Bir kimsenin, hüküm ve sonuçları başka bir kişinin hukuk alanında doğmak üzere o kişinin ad ve hesabına*

¹⁵ Sibel Fügen Varol, **Temsil, İdeoloji, Kimlik**, Varlık Yayınları, İstanbul, 2016, s. 13.

¹⁶ Varol, s. 13.

¹⁷ A.g.e.

¹⁸ Ali Fuat Başgil, **Esas Teşkilat Hukuku**, Yağmur Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 227.

¹⁹ Başgil, s. 227.

²⁰ Turgut Akıntürk, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 71; M. Murat İnceoğlu, **Borçlar Hukukunda Doğrudan Temsil**, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2009, s. 8-9.

²¹ Akıntürk, s. 71; Özlem Söğütlü, **Roma Özel Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 281.

²² M. İnceoğlu, s. 7.

*hukuki işlem yapma yetkisine temsil denir.*²³ Kısaca özel hukukta temsil, bir kimsenin başkası için hukuki işlem yapması olarak tanımlanmaktadır.²⁴

Özel hukukta temsil, başkası adına doğrudan işlem yapma yetkisini veren tek taraflı bir işlemken; vekâlet ise bir kişiye onun işlerini görmesi için verilen ve temsil yetkisini her zaman içermeyen iki taraflı bir sözleşmedir.²⁵ Bu sözleşme, temsil yetkisini bazen içerebilmekte, her durumda içermemektedir.

Özel hukuktaki temsil teorisi, Roma’da ve Orta Çağda siyasal iktidarın temsili alanına da yansımıştır. Roma İmparatorları kendilerini halka ait olan egemenlik hakkının temsilcisi ve kullanıcısı olarak göstermişlerdir. Kamu hukukundaki “*temsil*” kavramı özel hukuktan alınmıştır.²⁶ Temsil kavramı, siyasal kurumların ya da bir insanın bir diğeri adına hareket etmesi anlamında kullanılmaya on üçüncü ve on dördüncü yüzyıllarda, Latince konuşulan yerlerde başlanmıştır. İngiltere’de bu anlamda daha sonraları kilise konseylerine ya da İngiliz Parlamentosuna katılması için gönderilen kişiler zamanla temsilciler olarak anılmaya başlanmıştır.²⁷

2. Siyasal Temsil Kavramı

Siyasal temsil (*political representation*) kavramını, “*yeniden mevcut hale getirmek*” anlamındaki temsil kelimesinden yola çıkarak tanımlayacak olursak; siyasal temsil, vatandaşların seslerini, fikirlerini ve bakış açılarını kamu politikası oluşturma süreçlerinde duyulur kılmaktır. Siyasal temsil, siyasal aktörler, siyasal arenada başkaları adına konuştuğunda, başkalarının haklarını savunduğunda, başkalarını sembolize ettiğinde veya başkaları adına hareket ettiğinde ortaya çıkmaktadır.²⁸ Siyasal temsili, diğer temsil türlerinden ayıran temel özellik, bir kişinin bir başkasının adına hareket etmesi anlamını taşımasının yanı sıra, bu yetkinin serbest, adil ve eşit oy ilkesine dayanan

²³ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018, s. 444.

²⁴ Şahin Akıncı, **Roma Hukuku Dersleri**, Sayran Yayınları, Konya, 2019, s. 148.

²⁵ Hatemi ve Gökyayla, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015, s. 107-108.

²⁶ Başgil, s. 227.

²⁷ A.g.e.

²⁸ Suzanne Dovi, “*Political Representation*”, The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Ed. Edward N. Zalta), 2018, <https://plato.stanford.edu/archives/fall2018/entries/political-representation/> , (E.T. 10.05.2023).

bir seçimle verilmesidir.²⁹ Temsilciler halkın yetkilendirmesiyle görev almakta ve hesap verebilir mekanizmalar aracılığıyla denetlenmektedir.³⁰ Temsil ilişkisini oluşturan unsurlar arasında, temsil eden (temsilci), temsil edilen (seçmenler), temsil edilen görüşler ve siyasal bağlam yer almaktadır.³¹

Kamu hukuku bağlamında “*siyasal temsil*” kavramını özel hukuktaki “*temsil*” kavramından ayırt etmek gerekmektedir. Siyasal temsil, halkın iradesini yansıtmak üzere seçimle ve kamu yararına dayanarak kurulan bir ilişkiyken; özel hukukta temsil, bireyler arasında genellikle iradi ve çıkar temelli olarak kurulan, hukuki işlemleri başkası adına yapma yetkisini ifade etmektedir.³²

Aynı zamanda, siyasal temsil kavramını demokrasilerde halkın yönetime katılımı açısından benzer öneme sahip olan “*siyasal katılım*” kavramından da ayırmak gerekmektedir. Siyasal katılım, vatandaşların “*doğrudan veya dolaylı olarak*” hükümet yapısını, hükümet kurumlarının seçimini yahut hükümet politikalarını etkilemeye yönelik siyasal süreçlere dâhil olmasıdır.³³ Ancak, siyasal temsil kavramı halkın “*seçilmiş veya atanmış kişiler aracılığıyla*” siyasal karar alma süreçlerine katılmasıdır. Temsili demokrasilerde vatandaşlar doğrudan karar alma süreçlerine katılmak yerine kendilerini temsil edecek vekillerini seçerek yönetimde söz sahibi olmaktadır. Siyasal temsil, seçimler yoluyla bir bireyin veya grubun daha geniş bir insan topluluğu adına hareket etmesini sağlamaktadır.³⁴

Siyasal katılım, iktidarı sınırlandırma ve bireysel özgürlükleri koruma mekanizması olarak da değerlendirilmektedir.³⁵ Örneğin, oy kullanma, protesto, dilekçe

²⁹ Mustafa Erdoğan, **Anayasal Demokrasi**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2017, s. 291.

³⁰ Dovi, s. 6.

³¹ A.g.e.

³² Özel hukukta temsile ilişkin açıklamalar için bir üst başlığın altına bkz.

³³ Zeynep Oya Usal, “*Bir İnsan Hakkı Olarak Kadının Siyasal Hayata Katılımı: Avrupa Birliği Ülkelerindeki Durum ve Türkiye*”, **İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2010, s. 4. “*Katılım, kimin karar alacağını/yöneteceğini veya hangi kararların alınacağını etkilemek için girişilen bir faaliyet olarak tanımlanabilir.*” Yüksel Taşkın (Ed.), **Siyaset, Kurumlar, Süreçler**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014, s. 229.

³⁴ Taşkın, s. 358.

³⁵ A.g.e., s. 216.

verme ve sivil toplum faaliyetleri gibi katılım biçimleri³⁶ hükümetin politikalarını belirlerken toplumsal taleplerin de göz önünde bulundurulmasını zorunlu kılmaktadır. Siyasal katılım, bir denetim mekanizması olarak iktidarı sınırlandırırken, siyasal temsil halk adına karar alma sürecini düzenlemektedir. Ancak, her ikisi de temsili demokrasinin çoğulcu ve uzlaşmacı bir yapıya kavuşturulmasıyla özgürlükleri koruyacak bir demokratik sistemin inşası için gereklidir.

Siyasal temsil kavramını açıklayan birçok teorisyen bulunmaktadır. Örneğin *Schwartz* temsilin “gerçek” olmayı, “mevcut” hale getirdiğini vurgulamaktadır.³⁷ Ona göre, temsil bir güç aracıdır ve politik bir toplumda gücün yapılandırıldığı kurumsal bir tekniktir.³⁸ *Judge* ise siyasal temsili, demokrasinin bir bileşeni veya değişkeni olarak görmektedir.³⁹ *Pitkin*’e göre siyasal temsil, esas doğası itibarı ile bir vasilik sistemidir ve temsili olduğunu iddia eden kurumlar, sadece böyle bir vasiliği oluşturup devam ettirebildikleri ölçüde bu karakterlerini doğrulayabilirler. *Pitkin*’e göre temsil, ideal ile gerçek arasında sürekli bir gerilim halidir. Bu gerilim, bize umut verici bir mücadele alanı sunmalıdır.⁴⁰ Bu mücadelenin bir parçası olarak, bireyleri kamu yararını gözetmeye ve halkı temsil eden kurumlarla ilgilenmeye teşvik eden yapıların oluşturulması gerekmektedir. Ancak, bu kurumlar ve verilen eğitim her zaman eleştiriye açık olmalı ve gerektiğinde yorumlanarak reforme edilmelidir.⁴¹

Plotke, yetkilendirme ve sorumluluk odaklı dar yaklaşımın günümüz için yetersiz olduğunu savunmakta ve siyasal temsil anlayışının çıkar temsili ile genişletilmesini savunmaktadır. Böylece temsilcilerin uygun faaliyetinin ne olduğunu tartışmaya geri dönülmesi gerektiğini tavsiye etmektedir.⁴² *Dicey* ise, temsili hükümet kavramı

³⁶ Halkın doğrudan katılım yolları ve denetimi için bkz. Veysel Görücü, “Katılımı Etkileyen Faktörler ve Katılım Yolları”, **Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 11(22), 2021, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2180546>, (E.T. 20.02.2025), ss. 181-195.

³⁷ Nansy L. Schwartz, **Political Representation and Community**, The University of Chicago Press, London, 1988, s. 1.

³⁸ Schwartz, s. 23.

³⁹ David Judge, **Representation Theory and Practice in Britain**, Routledge, London and New York, 1999, s. 2.

⁴⁰ Hanna Fenichel Pitkin, **Temsil Kavramı** (Çev. Seda Erkoç), Sakarya Üniversitesi Kültür Yayınları, Sakarya, 2014, s. 231.

⁴¹ Pitkin, s. 231.

⁴² David Plotke, “Representation is Democracy”, **Constellations**, Oxford, 4(1), 1997, s. 29.

bağlamında siyasal temsili, egemen otoritenin iradesinin halkın iradesiyle uyumlu hale getirildiği ve böylece iktidarın kullanılmasında dış sınır (halkın kabulü veya direnişiyle belirlenen pratik sınırlar) ile iç sınır (egemenin kendi ilkeleri veya niyetleri) arasındaki farklılığın en aza indirildiği veya ortadan kaldırıldığı mekanizma olarak tanımlamaktadır.⁴³ Ona göre gerçek temsili hükümet, yönetim erkinin çıkardığı yasaların yönetilenlerin arzularını yansıtmalarını sağlayarak yönetenler ve yönetilenler arasında işlevsel bir birlik yaratmalıdır.⁴⁴

Temsil, sistemin demokratik meşruiyetinin sağlanmasında önemli bir etkidir. Demokratik meşruiyetin sağlanmasında temsili demokrasilerde karar alma süreçlerinde kurumların nasıl hareket etmeleri gerektiğine ilişkin adil prosedürlerin oluşturulması gerekmektedir.⁴⁵ Çıkar çatışmalarını uzlaştırmak için adil prosedürler oluşturmak, temsilcilerin davranışlarından hangilerinin doğru olduğu ile ilgili çatışmaları çözmenin bir yolunu sağlamaktadır.⁴⁶ Dovi'ye göre siyasal temsil, demokratik kurumların meşruiyetini tesis etmenin ve hükümetlerin vatandaşlara duyarlı olması için kurumsal teşvikler yaratmanın bir yolu olarak anlaşılmaktadır.⁴⁷

Dovi aynı zamanda, siyasal temsile ilişkin seçmenlerin çıkarlarına uygunluk ya da adil prosedürlere ilişkin geleneksel yaklaşımların temsil edilenlerin kırılganlığını yeterince ele almadığını savunmaktadır.⁴⁸ Bunun yerine, iyi temsilcilerin, temsil edilenlerin temsilcilerinin iddialarına karşı çıkma, direnme veya reddetme yeteneklerini aktif olarak koruması ve geliştirmesi gerektiğini vurgulayan “özerklik yaklaşımını” önermektedir.⁴⁹ Bu yaklaşım, farklı sesleri kurumsal olarak desteklemeyi, vazgeçme seçenekleri sunmayı ve politikaların savunmasız gruplara verebileceği zararı azaltmayı da içermektedir.⁵⁰ Dovi'ye göre “çoğulculuk olgusu” iyi temsilin en temel

⁴³ A. V. Dicey, **Law of the Constitution**, ST Martin's Press, New York, 1956, s. 82-83.

⁴⁴ Dicey, s. 82-83.

⁴⁵ Dovi, s. 6.

⁴⁶ A.g.e.

⁴⁷ A.g.e.

⁴⁸ Souzanne Dovi, “The Good Representative”, **Politics Symposium**, 2008, https://www.researchgate.net/publication/287851019_The_Good_Representative , (E.T. 17.04.2025), s. 323.

⁴⁹ Souzanne Dovi, “The Good Representative”, s. 323.

⁵⁰ A.g.e., s. 326.

standartlarından biridir.⁵¹ *Dovi*, iyi temsili tanımlarken sadece adil süreçleri ya da çıkarların örtüşmesini değil, çoğulcu bir toplumda temsil edilenlerin siyasi özerkliklerinin korunması gerekliliğini de dikkate almıştır.

Siyasal temsil kavramı günümüzde yalnızca ulus devlet içindeki yetkilendirme ve hesap verebilirlik mekanizmalarıyla sınırlı değildir; uluslararası ve ulus ötesi aktörler de bu süreçte rol oynamaktadır. *Grant ve Keohane*, siyasi temsili sadece ulusal düzeyde değil, küresel bağlamda da ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Günümüzde uluslararası, ulus ötesi ve hükümet dışı aktörler ulus devlet adına “konuşabilir”, “adına hareket edebilir” hatta “temsil edebilir” durumdadır.⁵² Siyasi temsil anlayışının da ulus içinde seçilmiş yetkililerle sınırlandırılması arzu edilir bir şey olmamalıdır.⁵³ Bu doğrultuda, demokratik teori içinde hesap verebilirlik sistemlerinin çeşitlendirilmesi ve desteklenmesi önem taşımaktadır.⁵⁴

B. Siyasi Temsili Niteliği ve Modelleri

1. Siyasi Temsili Niteliği

Demokrasi, tarihsel olarak ilk kez Eski Yunan kent devletlerinde halkın doğrudan bir araya gelerek devlet işlerine ilişkin kararlar almasıyla uygulanmıştır. Bu dönemde vatandaşlar, devletle ilgili kararları doğrudan kendileri almışlardır. Eski Yunan kent devletlerinin coğrafi büyüklüğü ve nüfusu, bu ülkelerde uygulanan doğrudan demokrasinin başarısını mümkün kılan önemli faktörlerdir.⁵⁵ Coğrafi büyüklük ve nüfusun artması doğrudan demokrasiyi olanaksız hale getirmiştir.⁵⁶ Bu nedenle, doğrudan demokrasi modelinin sadece küçük nüfuslu toplumlarda uygulanabileceği savunulmuştur.⁵⁷ Zaman içinde, temsil kavramı bu sınırlamayı aşmanın bir yolu olarak

⁵¹ A.g.e., s. 323.

⁵² Ruth Grant ve Robert O. Keohane, “Accountability and Abuses of Power in World Politics”, *American Political Science Review*, S. 99, 2005, <https://www.jstor.org/stable/30038917?seq=1>, (E.T. 04.06.2023), s. 42.

⁵³ Grant ve Keohane, s. 42.

⁵⁴ A.g.e.

⁵⁵ Oktay Uygun, *Demokrasi-Tarihsel, Siyasi ve Felsefi Boyutlar*, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2017, s. 125.

⁵⁶ Uygun, s. 125.

⁵⁷ J.J. Rousseau, *Toplum Sözleşmesi (Çev. Vedat Günyol)*, Türkiye İş Bankası, İstanbul, 2017, s. 62
Cem Eroğul, *Anatüze Giriş*, İmaj Yayınevi, Ankara, 2014, s. 10; Yavuz Sabuncu, *Anayasaya Giriş*,

ortaya çıkmıştır. Temsil sayesinde kalabalık nüfuslara sahip ulus devletlerde de demokrasinin uygulanabileceği anlaşılmıştır.⁵⁸ Böylece demokrasi, sadece küçük topluluklarla sınırlı kalmamış, büyük ve karmaşık toplumlarda da yaygınlaşmıştır.

Aynı zamanda, temsil fikri sayesinde demokrasinin ulus devletlerde yaygınlaşması mümkün olmuş ve ulus devletlerin geniş sahası içinde kişi hakları, bireysel özgürlük ve kişisel özerklik kavramları gelişebilmiştir.⁵⁹ Demokrasi temel haklara saygı, yurttaşlık ve yöneticilerin temsilciliği olmak üzere, üç temel boyuttan oluşmaktadır. Bunlar arasında karşılıklı bağımlılık ilişkisi bulunmaktadır ve bu ilişki demokrasinin işleyişini şekillendirmektedir.⁶⁰

Siyasal temsil, modern demokrasinin ontolojik öncüllerinden biridir. Modern devlet anlayışında egemenliğin kaynağı halk olarak kabul edilmektedir. Modern siyasi rejimlerin demokrasi sayılabilmesi için temsil mekanizmasının işlevsel bir konumda kullanılması gerekmektedir.⁶¹ Siyasal temsil, yönetenlerin otoritesini ve kararlarını halka dayandırarak meşrulaştırmakta ve halkın taleplerini siyasi süreçlere dâhil ederek kamuoyunun şekillenmesini sağlamaktadır.⁶² Bu hususlar dikkate alındığında siyasi temsili yönetme pratiğinin önemli bir unsuru olduğu söylenebilir. Temsil ve temsili meclis kavramları modern demokrasinin vazgeçilmez bir bileşenidir. Bunlar, seçilmiş bir meclis aracılığıyla temsili halk kontrolü ve siyasi eşitlik gerekleri ile modern zamanın gereklilikleri ve modern bölgesel devletin koşulları arasında uzlaştırmanın en etkili aracı olarak meşrulaşmıştır.⁶³

Temsili demokrasi sistemlerinde, bürokratikleşen yönetimin hesap verebilir olması için demokrasi “*halk yönetiminden halk için yönetime*” dönüşmüştür. Demokratik yönetimlerde halk, yönetim mekanizmasını ve kendisi adına karar alacak olanları ve

İmaj Yayınevi, Ankara, 2014, s. 110. Günümüzde doğrudan demokrasi sadece İsviçre'deki kantonlar düzeyinde uygulanmaktadır. Eroğul, s. 10.

⁵⁸ Robert Dahl, **Demokrasi ve Eleştirileri**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1996, s. 36.

⁵⁹ Dahl, s. 36.

⁶⁰ Alain Touraine, **Demokrasi Nedir?** (Çev. Olcay Kunal), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2015, s. 28.

⁶¹ Metin Özkan, “*Siyasal Temsil: Bir Kavramın Dönüşümü*”, **Felsefe Dünyası Dergisi**, S. 71, 2020, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1454904>, (E.T. 28.08.2023), s. 237.

⁶² Özkan, s. 238.

⁶³ Judge, s. 2.

onları denetleyecek muhalif temsilcileri belirlemektedir.⁶⁴ Günümüz temsili demokrasisinde, hükümet yetkisine sahip olanlar oy kullanma ehliyetine sahip vatandaşların katılımıyla yapılan serbest seçimler sonucu doğrudan veya dolaylı olarak bu yetkiye sahip olmaktadır.⁶⁵ Yasa koyucular, tercih ettikleri temsili demokrasiyi doğrudan demokrasinden ayırmak için “*cumhuriyet*” terimini de kullanabilmektedir ve günümüzde “*demokrasi*” ve “*cumhuriyet*” terimleri sıklıkla birbiri yerine kullanılabilmektedir.⁶⁶

Günümüz demokratik sistemlerinde benimsenen anlayış, temsili vekâlet anlayışıdır. Bu modele göre, halk, egemenliği doğrudan değil, seçilmiş temsilciler aracılığıyla dolaylı olarak kullanmaktadır. Temsili vekâlet modeli, milletin egemenliğini, temsil eden organlara devrettiği ve bu organlar aracılığıyla egemenliği kullandığı bir yönetim şeklidir.⁶⁷

Temsili vekâlet anlayışında temsilciler, yalnızca kendilerini seçen seçmenlerin değil, tüm milletin iradesini temsil etmektedir. Bu çerçevede “*vekâlet*”, her milletvekiline bireysel olarak değil, milletin tamamını temsil eden ve anayasal çerçevede görev yapan parlamento gibi kurumlara topluca verilmiştir.⁶⁸ Bu yönüyle temsili vekâlet, temsilcilerin bağlayıcı talimatlarla yönlendirilmediği, bağımsız karar alma yetkisine sahip olduğu bir temsil ilişkisi olarak tanımlanabilir. Bu doğrultuda temsili vekâlet anlayışı, emredici vekâlet anlayışından oldukça farklıdır. Emredici vekâlette, temsilciler yalnızca seçmenlerinin talimatlarını uygulamakla yükümlüdür ve bu yönde bağlayıcı talimatlara uymak zorundadır.⁶⁹ Oysa temsili vekâlette böyle bir bağlılık söz konusu değildir; temsilciler anayasal yetkiyle donatılmıştır ve karar alma süreçlerinde serbesttirler.

⁶⁴ Taşkın, s. 219.

⁶⁵ James MacGregor Burns vd., **Government by the People**, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1993, s. 3.

⁶⁶ Burns, s. 3.

⁶⁷ Erdoğan Teziç, **Anayasa Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2019, s. 280; Hüseyin Nail Kubalı, **Anayasa Hukukunun Genel Esasları ve Siyasal Rejimler**, Esra Matbaacılık, İstanbul, 1964, s. 443.

⁶⁸ Teziç, s. 280.

⁶⁹ Murat Sarıca, **Fransa ve İngiltere’de Emredici Vekaletten Yeni Temsil Anlayışına Geçiş**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1969, <https://cdn.istanbul.edu.tr/file/JTA6CLJ8T5/A06D934FFD724111BA2EB0ECB9FFAE15> , (E.T. 16.04.2025), s. 35; Ömer Anayurt, **Anayasa Hukuku Genel Kısım, Temel İlkeler, Kavram ve Kurumlar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 288. Ransa’da 1484 yılından 1789 Fransız Devrimine kadar süren “*Etats Generaux’un (Genel Meclis)*” dönemi “*temsili dönem*” olarak adlandırılmaktadır.

Günümüz demokrasileri, temsili demokrasi ve temsili vekâlet anlayışının gerektirdiği niteliklerin çoğunu taşımaktadır. Bununla birlikte, temsili sistemin mutlak olmadığı, yarı doğrudan demokrasi araçları ile halkın doğrudan katılımının da sağlandığı görülmektedir.⁷⁰ Çünkü zaman içinde temsili vekâlet modelindeki, egemenliğin millete ait olduğu ve milletin iradesini var edenin de temsilciler olduğuna dair fikirler sonraları halkın kanunların ve anayasanın kabulüne herhangi bir yoldan katılmaması ve halkın rolünün silikleşmesi nedeniyle eleştirilmeye başlanmıştır.⁷¹ Bu doğrultuda 19. yüzyılın sonlarından itibaren mutlak bir temsili demokrasi anlayışından uzaklaşarak halkın karar alma mekanizmalarını etkileyebileceği “*yarı temsili demokrasi*” olarak da adlandırılan bir anlayışa evrilmiştir.⁷² Siyasal partilerin ortaya çıkışı, parlamentarizmin gelişmesi, kamuoyu yoluyla baskı araçlarının gelişimi, dilekçe hakkının kabulü ve yaygınlaşması gibi gelişmeler yarı temsili demokrasi anlayışına geçişi mümkün kılmıştır.⁷³ Yarı temsili sistemde, temsilcilerin aldığı kararların halk tarafından geçersiz kılınabilmesi, temsilcinin görevlerine son verilebilmesi veya temsilcinin temsil olunanlardan emirler alması mümkün değildir.⁷⁴ Tüm bunlar yarı doğrudan demokrasi sistemlerinde mevcut olabilmektedir. Yarı doğrudan demokrasi, temsili demokrasi ilkelerine dayanmakla birlikte halkın egemenliği doğrudan kullanabileceği, kanun yapma faaliyetine katılma gibi araçlar ve prosedürleri içermektedir.⁷⁵ Yarı doğrudan demokrasi araçları arasında, referandum halk vetosu, halk girişimi (inisiyatifi) ve görevden geri çağırma (recall) gibi uygulamalar yer almaktadır.⁷⁶ Bu mekanizmalar, temsilcilerin kararların doğrudan halk iradesiyle dengeleme ve yönlendirme işlevi görerek, temsili sistemin daha katılımcı bir yapıya kavuşmasını sağlamaktadır.

Parlamentarler vekil sıfatıyla Etats Generaux toplantılarına katılmakta ve Roma Özel Hukukunda geliştirilmiş olan “emredici vekalet” anlayışına uygun görevlerini yerine getirmekteydiler. Sarica, s. 25.

⁷⁰ Anayurt, s. 540-541.

⁷¹ Kubalı, **Türk Esas Teşkilat Hukuku Dersleri**, s. 162.

⁷² Anayurt, s. 540-541.

⁷³ A.g.e., s. 543.

⁷⁴ A.g.e., s. 543-544; Necmi Yüzbaşıoğlu, **Anayasa Hukukuna Giriş**, Beta Kitap, İstanbul, 2017, s. 21.

⁷⁵ Anayurt, s. 543-544; Yüzbaşıoğlu, s. 19.

⁷⁶ Olgun Akbulut, **Doğrudan Demokrasi**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2001, s. 6-7. Yarı doğrudan demokrasi araçları hakkında detaylı bilgi için bkz. İbrahim Ö. Kaboğlu, **Anayasa Hukuku Dersleri**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2009, s. 187; Anayurt, s. 546-564.

2. Siyasal Temsil Modelleri

a. Mütevellî Modeli ve Delege Modeli

Siyasal temsil teorisi tarihsel olarak temsilcilerin delege (delegate) olarak mı yoksa mütevellî (*trustee*) olarak mı hareket etmesi gerektiği sorusu etrafında şekillenmiştir.⁷⁷ Bu iki model, temsilcilerin seçmenlerine karşı sorumluluklarını yerine getirirken nasıl hareket etmesi gerektiğine ilişkin farklı yaklaşımlar sunmaktadır.

Mütevellî modeli, temsilcinin yalnızca halkın taleplerini ileten bir aracı değil, aynı zamanda bağımsız bir aktör olduğunu da savunmaktadır. Bu görüşe göre temsilci, sadece yaptığı çalışmalardan değil, aynı zamanda kendi yargılarından da sorumludur.⁷⁸ Bu temsil modeli, siyasal ve ahlaki alanı ayırt etmemektedir. Yöneticinin şahsi değer yargıları ile misyonu arasında net ayrım yapılmamaktadır.⁷⁹ Böylece temsil hem ahlaki hem de siyasal bir görev haline gelmektedir. Bu yüzden, daha eğitilmiş ve bilinçli temsilcilerin halkın çıkarlarını daha iyi koruyacağı kabul edilmektedir.⁸⁰

Bu yaklaşımı savunan Burke, temsilin özünü “aydınlanmış bilinçle olgunlukla karar vererek seçim bölgelerine hizmet etmek” olarak ifade etmektedir.⁸¹ Burke, siyasal temsili çıkarların temsili olarak tanımlamaktadır. Ona göre, çıkarların nesnel, bağımsız ve gayri şahsi bir gerçekliği vardır.⁸² Mütevellîlerin seçim bölgelerinde kendilerini seçenlerin

⁷⁷ Dovi, “*Political Representation*”, s. 2.

⁷⁸ Taşkın, s. 359.

⁷⁹ A.g.e.

⁸⁰ A.g.e.

⁸¹ Andrew Heywood, **Siyaset Teorisine Giriş** (Çev. Hızır Murat Köse), Küre Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 288.

⁸² Edmund Burke, “*Mr. Edmund Burke’s Speech to the Electors of Bristol, 3rd of November, 1774*”, Miscellaneous Writings, Select Works, S. 4, <http://fs2.american.edu/dfagel/www/Philosophers/Burke/SpeechToTheElectorsOfBristol.pdf> , (E.T. 05.09.2023). “*Parlamento, Farklı ve yabancı çıkarların temsilcilerinin bir araya geldiği, her bir çıkarın savunucusunun diğer çıkarların savunucularına karşı mücadele ettiği bir kongre değil, tek bir ulusa, tek bir çıkara, yani herkese ait olan, yerel amaçların ya da önyargıların değil, bütünün genel mantığından doğan genel refahın kılavuzluk ettiği müzakereye dayalı bir meclistir. Üyeyi sizin seçtiğiniz doğru; fakat onu seçmeninizin ardından o artık Bristol’un değil, parlamentonun üyesidir.*” Edmund Burke, “*Bristol Seçmenlerine Konuşma*” (Çev. Samet Gürleyen), 3 Kasım, 1774, İçinde: Samet Gürleyen, “*Siyasal Temsil Teorisi: Kavram, Tarih, Felsefe*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 2012, s. 240.

görüşlerine bağlı kalmamaları gerekir ve temsili vekâletle kendi şahsi karar ve düşünme yetilerini kullanarak hareket etmelidirler.⁸³

Mütevelli modelinin aksine delege modeli, temsilcilerin bağımsız karar alma yetilerini sınırlayarak, seçmenlerin doğrudan doğruya taleplerini yansıtan bir araç olduğunu savunmaktadır.⁸⁴ Bu temsil modeline göre temsilci, seçmenlerin çıkarlarını ve yönlendirmelerini izlemeli, talimatlarına uymalıdır.⁸⁵ Delege, kişisel yargı ve tercihlerini uygulama yetkisine sahip değil, sadece kurallar çerçevesinde seçmenin görüşlerine aracılık eden kişidir.⁸⁶ Temsil olunan ile temsilci arasındaki sıkı bağın gereği olarak düzenli seçimler, referandum, geri çağırma gibi demokratik araçlarla temsilciler denetlenmektedir.⁸⁷ Bu modelde, seçim süreci temsilcilerin yetkilendirilmesinde merkezi rol oynamaktadır. Seçmenler, siyasal partilerin sunduğu programlar arasında bir tercih yapmakta ve kazanan parti veya aday, seçim vaatleri çerçevesinde hareket etmekle yükümlü olmaktadır.⁸⁸ Temsil edilenler ile temsilciler arasındaki sıkı bağın gereği olarak bu yükümlülüğü yerine getirmekte başarılı olamamaları durumunda temsilciler hesap vermek zorundadır.⁸⁹

Delege modelini savunanlar, mütevelli modelini şu açılardan eleştirmektedir: Eğer temsilciler halkın taleplerini dikkate almayacaklarsa halkın temsilcileri seçmesine neden müsaade edildiği sorgulanmalıdır. Bağımsız hareket etme yetkisi verilen temsilciler, halkın baskısından kurtulduğu için halkın çıkarlarından uzaklaşıp kendi kişisel menfaatlerini önceleyebilmektedir.⁹⁰ Delege temsil modeli, temsilcilerin seçmenlerin tercihlerini takip etmesini gerektirirken, mütevelli modeli temsilcilerin kendi kararlarını takip etmelerini gerektirir.⁹¹

⁸³ Heywood, s. 287.

⁸⁴ Taşkın, s. 360.

⁸⁵ Erdoğan, s. 291.

⁸⁶ Taşkın, s. 360.

⁸⁷ A.g.e.

⁸⁸ Heywood, s. 291.

⁸⁹ A.g.e.

⁹⁰ A.g.e., 289-290.

⁹¹ Dovi, “*Political Representation*”, s. 2.

b. Parti Vekâleti Modeli

Parti vekâleti modelinde (*Mandate*), bir partinin seçimi kazanması halkın vekâletini alması ile sonuçlanmaktadır. Seçimi kazanan siyasal parti seçim kampanyası boyunca açıkladığı bütün siyasal uygulamaları ve programları gerçekleştirme yetkisine sahiptir.⁹² Bu modelde, temsilin aracı, siyasetçi olmayıp siyasal parti olduğu için parti birliği ve disiplini esastır. Uygulamada temsilciler kendi seçmenlerine kendi adlarını düşünerek ve onların görüşlerini taşıyan bir kanal işlevi görmek yerine, partilerine ve onun politikalarına bağlı kalarak hizmet etmektedirler.⁹³ Bu modelde amaç, siyasetçinin değer yargılarını ve görevlerini bütünleştirmek ya da seçmenlerin görüşlerini bire bir yansıtmak değil, partiye ve partinin oraya koyduğu programa uygunluktur.⁹⁴

Bu görüş, çeşitli açılardan eleştirilmektedir. Bu görüşe göre seçmenler partileri, politikaları veya davaları nedeniyle seçmektedir. Ancak, seçmenler bu modelde öngörüldüğü gibi her zaman rasyonel ya da iyi bilgilendirilmiş olmamaktadır.⁹⁵ Seçmenler liderlerin kişilikleri ve partilerin imajları gibi hususlardan etkilenebilmektedir. Bunun yanı sıra, bu model seçimlerden sonra yeni ortaya çıkan politika sorunlarının partinin seçim kampanyası sırasında takip ettiği pozisyona uyarlamaya her zaman yer bırakmayabilmektedir.⁹⁶

c. Şeklî Temsil Modeli

Şeklî temsil, temsilden önce gelen ve temsili başlatan kurumsal düzenlemelere karşılık gelmektedir. Bu kavramın iki boyutu bulunmaktadır: yetkilendirme ve hesap verme sorumluluğu.⁹⁷ Yetkilendirme boyutu, temsilin bir yetki devri olduğu çerçevesinde şekillendirilmektedir. Pitkin, bu yaklaşımı “yetkilendirme görüşü” olarak adlandırmaktadır. Temsil edilen kişi bu hareketin sonuçlarından hareket eden kendisiymiş gibi sorumlu olmaktadır.⁹⁸ Bu görüşe göre gerçek temsil, seçilmiş belli üyelerin grup adına hareket etme yetkisinin olduğu, diğerlerinin ise bu yetkiye sahip olmadığı

⁹² Taşkın, s. 360.

⁹³ Erdoğan, s. 293.

⁹⁴ Taşkın, s. 360.

⁹⁵ Erdoğan, s. 294.

⁹⁶ A.g.e.

⁹⁷ Dovi, “*Political Representation*”, s. 4.

⁹⁸ Pitkin, s. 39.

durumlarda gözlenmektedir.⁹⁹ Ayrıca, temsilcilerin belirlenme şekilleri (seçimle veya başka bir yolla) onların temsil niteliğini belirlememektedir. Önemli olan grubun bir erki olarak hareket etmeleridir. Bu görüşe “*organschaft*” kuramı denmektedir.¹⁰⁰ Bu görüş, sanki devlet görevlilerinin temsilci olarak adlandırılabilceğini ileri sürüyor gibi olsa da, aslında temsilci sıfatını sadece parlamentoya seçilenlere (hatta seçilmiş bir yöneticiye) verilebileceğini savunmaktadır.¹⁰¹

Hesap verme sorumluluğu boyutu ise yetkilendirme görüşüne bir yanıt ve düzeltme niteliği taşımaktadır. Bu yaklaşım, seçmenlerin kendi istekleri doğrultusunda hareket etmedikleri için temsilcilerin cezalandırma yeteneğine (örneğin, seçilmiş bir yetkiliyi görevden almak için oy kullanmak) veya temsilcinin seçmenlere karşı duyarlılığına karşılık gelmektedir.¹⁰² Bu yaklaşıma göre egemen gücün kaynağı olarak seçmen kitlenin rolü, kararlara rıza göstermek ya da kararın geri çekilmesini sağlamaktır.¹⁰³ Temsili demokrasinin temel işleyişi, siyasal liderlerin belirli politikalar doğrultusunda yönlendirilmesi değil, periyodik seçimler aracılığıyla hesap verebilir olmalarıdır.¹⁰⁴ Bu yaklaşım, temsili demokrasinin özünün vekillerin ve hükümet yetkililerinin topluma karşı sorumlu tutulması olduğunu vurgulamaktadır.¹⁰⁵

d. Sembolik Temsil Modeli

Sembolik temsil (*symbolic representation*) modeli, temsili bir çeşit sembolleştirme olarak tanımlamaktadır. Bu modelde, siyasal temsilci ulusu temsil eden bir bayrak veya herhangi bir inancı temsil eden ise bir amblem üzerinden algılanmaktadır.¹⁰⁶ Örneğin, bir kumaş parçası, devasa bir güç kompleksini ya da yıldız ve şeritler Amerika Birleşik Devletleri’ni temsil edebilmektedir. Bu görüşe göre, insanlar da semboller gibi düşünülebilir.¹⁰⁷ Uygun koşullarda tıpkı bir bayrağın yaptığı gibi ulusu

⁹⁹ A.g.e., s. 40.

¹⁰⁰ A.g.e., s. 40-41.

¹⁰¹ A.g.e., s. 41.

¹⁰² Dovi, “Political Representation”, s. 4.

¹⁰³ Pitkin, s. 55.

¹⁰⁴ A.g.e.

¹⁰⁵ A.g.e.

¹⁰⁶ Pitkin, s. 89.

¹⁰⁷ A.g.e.

simgeleyebilmektedir. Meşruti monarşilerde kral, bu duruma iyi bir örnek teşkil etmektedir.¹⁰⁸ Bu modelde, temsilcinin temsil edilenler üzerinde ne tür bir etkiye sahip olduğu ve temsilcinin temsil edilenler arasında ne derece kabul edildiği önemlidir.¹⁰⁹ Sembolik temsil siyasal faaliyette önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, azınlık grubunun bir üyesi, itibarlı bir mevkiye atanırsa, o grubun toplumun tam üyeleri olarak kabul edildiğini sembolize etmektedir.¹¹⁰

Bu görüşe göre, bir hükümdar ancak hükmü altındaki bireylerin onu bir sembol olarak kabul ettiği ölçüde temsil işlevi görebilecektir. Temsil, devlet işleriyle görevli kişilerin nitelikleri ve hareketlerinin, bu işlerin önemini öznel veya nesnel olarak algılayan bireylerin beklentileriyle uyumlu olduğu bir durum olarak tanımlanmaktadır.¹¹¹ Bu yaklaşımı benimseyen yazarlara göre temsil, öncelikle temsil edilenin memnuniyetiyle belirlenen ve bir düşünce çerçevesi olarak şekillenen bir olgudur.¹¹²

e. Betimleyici Temsil Modeli

Betimleyici temsil (*descriptive representation*) görüşüne göre, meclis üyelerinin kompozisyonunun tüm halkla örtüşmesi gerekmektedir. Temsili hükümet, temsil ettiği toplumsal yapının sınıf, cinsiyet, yaş gibi özellikleriyle benzerlik taşıyacak şekilde olmalıdır.¹¹³ Bu görüş, çoğunluk ve azınlık ayrımı yapmak yerine her kesimden farklı grupların çıkarlarının siyasete yansıtılması amaçlamaktadır.¹¹⁴ Böylece meclis gerçekten temsil etme özelliğine sahip bir kurul olabilecektir.¹¹⁵

Bu görüşe göre aynı zamanda, yasama meclisinin, kamuoyunun ya da halkın aynası olması, halkı toplumun bilincini ya da ulus içindeki sosyal ve ekonomik güçlerin hareketlerini yansıtması gerekmektedir. Temsili hükümet, toplumun, halkın genel kanısının ya da toplumdaki farklı menfaatlerin doğru yansıtılmasını garanti altına

¹⁰⁸ A.g.e.

¹⁰⁹ Dovi, "Political Representation", s. 4.

¹¹⁰ Erdoğan, s. 295.

¹¹¹ Pitkin, s. 138.

¹¹² A.g.e.

¹¹³ Taşkın, s. 261.

¹¹⁴ A.g.e.

¹¹⁵ Pitkin, s. 59.

almalıdır. Meclisin nasıl oluşturulduğu meclisin ne yaptığından daha önemlidir.¹¹⁶ Judge, temsili bir demokrasinin demokratik bir işlev görebilmesi için karar verme sürecinde mevcut olmayan halkı var hale getirmenin gerekliliğini savunmaktadır. Ona göre, temsilciler, temsil edilenlere duyarlı ve onlar adına sorumlu bir şekilde hareket etmelidir. Bu politika duyarlılığının sağlanması temsili meclisin daha geniş seçmen kitlesinin bileşimini yansıtmaya ile mümkün olabilecektir.¹¹⁷

Bu görüş, kadınlar, azınlıklar, özürllüler şeklinde ifade edilen dezavantajlı grupların yüksek mevkilerde temsil edilmemesi halinde bu grupların çıkarlarının yok sayılacağını ve siyasal-sosyal anlamda kopukluk ve dengesizlik gerçekleşeceğini savunmaktadır.¹¹⁸ Bu modelde, temsilcilerin nasıl seçildiğinden ziyade onların temsil ettikleri gruba benzeyip benzemedikleri ve belli bir gruptan gelip gelmedikleri ve onların özelliklerini taşıyıp taşımadıkları daha önemlidir.¹¹⁹ Bu durumda, grupların menfaatlerini ancak onların içinden çıkacak kişiler hakkıyla dile getirebilecektir ve bu görüşe göre temsil başkaları adına ve onlar için konuşmak anlamına gelmektedir.¹²⁰

f. Maddi Temsil Modeli

Bu görüş temsilcinin gerçekten temsil görevinin ifa edip etmediğini anlama konusunu gündeme getirmektedir. Pitkin'e göre maddi temsil, temsil edilenlerin çıkarları doğrultusunda onlara duyarlı bir şekilde temsilcinin hareket etmesidir.¹²¹ Maddi temsil, temsilcilerin seçmenlerinin çıkarlarını ve politika tercihlerini iletirmek amacıyla seçmenleri adına gerçekleştirdikleri eylemleri ifade etmektedir. Temsilcilerin, temsil ettikleri kişilerin sadece sembolik veya betimleyici bir şekilde değil, seçmenlerin çıkarlarına en uygun somut politika çabalarıyla hareket edip etmediklerini değerlendirir.¹²² Bu doğrultuda maddi temsilin üç kriterinden bahsedilebilir: (1) Niyetler veya tutumların aksine, temsil eylemle ilgilidir; (2) bu temsili eylemlerin sonuçları, temsil

¹¹⁶ A.g.e., s. 60.

¹¹⁷ Judge, s. 21.

¹¹⁸ Taşkın, s. 361.

¹¹⁹ Heywood, s. 292.

¹²⁰ A.g.e., s. 293.

¹²¹ Pitkin, s. 209.

¹²² Dovi, "Political Representation",

edilenlerin çıkarlarına uygun olmalıdır; (4) temsilciler temsil ettikleri kişilere karşı duyarlı olmalıdır.¹²³

Pitkin siyasal temsili kurumsallaştırılmış ve gelenekselleştirilmiş temsil örneği olarak ele almaktadır. Devletin başındaki kişi, seçimle göreve gelmiş meclis üyeleri ya da hükümet üyeleri belirli bir amaç için ve belirli koşullar altında yetkili temsilcilerdir.¹²⁴ Adına hareket ettikleri kişiler namına bağlayıcı yetkileri vardır. Siyasal temsilciler sadece belli koşullar altında adına hareket ettikleri kişilere hareketlerinin hesabını vermek zorundalarsa gerçek temsilci olabilecektir.¹²⁵ Maddi temsil başlığı altında yapılan çalışmalarda ise seçmenler ve temsilcileri arasındaki ilişkinin incelenmesi, yasama süreçleri ve politika sonuçlarının araştırılması, aktörler, mekânlar, hedefler ve araçların çok geniş bir şekilde incelenmesi meseleleri yer almaktadır.¹²⁶

Örneğin, maddi temsilin ne olduğu ve bunun nerede değerlendirilmesi gerektiği üzerine yazan *Siow*, maddi temsil kavramını daha iyi anlamak ve ölçmek için, kurumlar içindeki temsil iddialarının niteliğine ve çeşitliliğine odaklanmak gerektiğini, özellikle de azınlık kadınlar gibi marjinal gruplar arasındaki kesişen farklılıkları hesaba katmanın kritik öneme sahip olduğunu savunmaktadır.¹²⁷ *Siow*, yalnızca bireysel temsilcilere odaklanmak yerine, ırk ve cinsiyet gibi kesişen eşitsizlikleri ele alan kapsayıcı, heterojen ve anlamlı temsili mümkün kılan kurumsal yapılara dikkat çekilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.¹²⁸

Sonuç olarak, maddi temsil modeli, temsiliyetin yalnızca görünürlük veya varlıkla sınırlı olmadığını, temsilcilerin etkin politika yapımı süreçleri aracılığıyla temsil ettikleri grupların çıkarlarını doğrudan savunmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, temsilciler seçildikten sonra karar alma süreçlerinde somut etkiler yaratmakla

¹²³ Karen Celis, “*Substantive Representation of Women (and improving it). What is and should it be about?*”, **Paper for the 2008 Annual meeting of the American Political Science Association Panel 31-18 ‘The Construction of Gendered Interests’**, <https://core.ac.uk/download/pdf/55775146.pdf>, (E.T. 11.05.2025), s. 6.

¹²⁴ Pitkin, s. 208.

¹²⁵ A.g.e.

¹²⁶ Asian Women Parliamentary Caucus, **Substantive Representation of Women in Asian Parliaments** (Ed. Devin K. Joshi ve Cristian Echle), Routledge, 2023, s. 2.

¹²⁷ Orly Siow, “*What Constitutes Substantive Representation, and Where Should We Evaluate It?*”, **Political Studies Review**, 2023, 21(3), s. 538.

¹²⁸ Siow, s. 538.

sorumludurlar. Özellikle toplumsal cinsiyet, sınıf, etnik kimlik gibi çok boyutlu eşitsizliklerin bulunduğu toplumlarda maddi temsilin sağlanması, demokrasinin kalitesinin artması açısından da büyük öneme sahiptir. Bu anlamda maddi temsil, teorik bir model değil, aynı zamanda daha kapsayıcı ve adil bir siyasal yapının inşasında temel bir ilke olarak görülmelidir.

C. Siyasal Temsilin Tarihsel Gelişimi

Temsil kurumu, kökeninde feodal hukuka dayanmakta olup, monarşik ve aristokratik yönetimlerin bulunduğu Orta Çağ'da ortaya çıkmıştır.¹²⁹ Bu dönemde, Avrupa'daki feodal sistem, toprak sahibi soylular (senyörler) ile onlara bağlılık yemini eden ve karşılığında toprak kullanma hakkı kazanan vasallar arasındaki hiyerarşik ilişkiye dayanmaktadır. Senyörler himayeleri altındaki vasallara toprak tahsis etmektedirler ve bunun karşılığında vasallar da askeri hizmet, vergi ve sadakat yükümlülüğü altına girmektedirler.¹³⁰ Orta Çağ Avrupa'sında, vasalların senyörlerine öğüt verme görevi ile kralların vergi, savaş ve hükümdarın halefinin belirlenmesi gibi konularda vasalların görüşünü ve rızasını alma zorunluluğu bulunmaktadır.¹³¹ Orta Çağ parlamentoları, halkın krala karşı temsil edilmesinden ziyade, kralın halka karşı temsil edilmesiyle ilgili görünmektedir. Temsilci meclislerinin birinci rolü merkezde alınan kararların güvenilir bir şekilde yerele aktarılmasını sağlayarak rızayı garanti altına almak olmuştur. Yani Kraliyet, mesajını iletmek için güvenilir bir araç sağlamaktadır.¹³²

Temsilcilerin rızasını alma zorunluluğu giderek temsili bir kurum olan parlamentoyu yaratmıştır. İngiltere'de *Magnum Concilium*, Fransa'da *Curia regis* adıyla toplanan danışma meclisleri, başlangıçta temsil veya vekâlet ilkelerine dayanmadan faaliyet göstermiştir. Ancak ilerleyen süreçte, bu meclislere bazı küçük idari bölgeler ile

¹²⁹ Server Tanilli, **Devlet ve Demokrasi- Anayasa Hukukuna Giriş**, Cem Yayınevi, İstanbul, 1993, s. 33. 1513'te on üç kantonun birleştirilmesiyle oluşan İsviçre Konfederasyonu Orta Çağ'daki temsil kurumunun ilk örneklerinden biridir. Kantonların altısı, egemenliğin bütün özgür yurttaşların oluşturduğu bir yıllık mecliste toplanan doğrudan demokrasilerdi. Diğerleri ise egemenlik lafzi olarak özgür yurttaşların bütününde bulunmasına rağmen, yasama geniş olarak oligarşik yasa koyucuların elindeydi. Konfederasyon meclisi on üç kantonun temsilcilerinden oluşmaktadır. Dahl, s. 34, 4 numaralı dipnot.

¹³⁰ Western Civilization, "Feudalism", <https://courses.lumenlearning.com/atd-herkimer-westerncivilization/chapter/feudalism/>, (E.it. 21.07.2024).

¹³¹ Taşkın, s. 211.

¹³² Monica Brito Vieira ve David Runciman, **Representation**, Polity Press, 2008, s. 15.

ayrıcalıklı şehir ve kasabaları temsilen kişilerin katılmasının ardından temsile dayalı bir yapı oluşmaya başlamıştır.¹³³ Feodalitenin yarattığı hiyerarşi doğrultusunda, her tabakanın temsilcileri ayrı ayrı toplanmış ve toplananların kendi tabakalarını temsil ettiği düşünülmüştür.¹³⁴ Zaman içinde tabakalar, lortlar ve avam olarak ikiye inmiş ve iki meclis halinde toplanmaya başlanmıştır.¹³⁵ 18. yüzyılın başlarında Avrupa’da ortaya çıkan politik fikirler ve uygulamalar, daha sonraki demokratik kurumların temel unsurlarını şekillendirmiştir. Avrupa’nın birçok bölgesinde yerel koşullar ve imkânlar sayesinde eşitlik mantığı, özgür bireylerin bir dereceye kadar yönetime katılabilecekleri yerel meclislerin ortaya çıkmasına olanak sağlamıştır.

Başlangıçta vergi artışlarına karşı bir tepki olarak gündeme gelen, yöneticilerin yönetilenlerin rızasını alma gerekliliği düşüncesi, zamanla genel bir talebe dönüşmüştür.¹³⁶ Aynı zamanda, halkın yalnızca vergilendirme değil, yasa yapımı süreçlerine de katılımını içeren temsil talepleri doğmuştur.¹³⁷ Böylece özgür bireylerin rızasının alınabilmesi için, vergilendirme yapan ya da kanunları çıkaran kurumlarda temsil edilmeleri gerektiği fikri giderek daha fazla kabul görmeye başlamıştır.¹³⁸

Bu tarihsel süreçlerin evrilmesinde teorik fikirlerin de büyük etkisi olmuştur. Başlangıçta Hobbes’un (1588-1651) *Leviathan* eserinde temsil kavramını kullanması kavramın evriminde belirleyici bir ana işaret etmektedir.¹³⁹ Çünkü Hobbes, temsil kavramını, Orta Çağa özgü kalıplarından kurtarıp, laik, rasyonel ve dönüştürücü bir şekilde modern bir siyaset teorisinin temeli haline getirmiştir. Hobbes temsil fikrini ele aldığı bu kitabında her ne kadar demokrasiye karşı çıkıyor¹⁴⁰ gibi görünse de, yine de dünya çapında temsil, demokratik siyasetin aracına dönüşmüştür. Hobbes temsilin bir iktidar aracı olduğunu ortaya koymuş ve bir egemen temsilcinin bizim yetkimize göre

¹³³ Uygun, s. 124.

¹³⁴ A.g.e.

¹³⁵ Dahl, s. 35.

¹³⁶ Robert Dahl, **Demokrasi Üzerine** (Çev. Betül Kadioğlu), Phoenix Yayınları, Ankara, 2019, s. 30-31, Uygun, s. 125.

¹³⁷ Dahl, s. 30-31.

¹³⁸ A.g.e.

¹³⁹ Thomas Hobbes, **Leviathan** (Haz. McMaster University Archive of the History of Economic Thought), 1651, s. 101.

¹⁴⁰ Hobbes, s. 106.

hareket ettiğinde onun yaptığı her şeye sahip olduğumuzu ve sonuçlarıyla bağlı olduğumuzu ileri sürmüştür.¹⁴¹ Hobbes, böylece siyasete dair yeni düşünme biçimleri için alan açmıştır.

John Locke (1632-1704), tüm meşru siyasal otoritenin bireylerin rasyonel rızasına dayanması gerektiğini¹⁴² ve herhangi bir bireyin rasyonel olarak rıza göstereceği şeyin, her bireyin hakkı olan hayatları, özgürlüğü ve mülkleriyle sınırlı olduğunu savunmuştur.¹⁴³ Bu çerçevede, Locke'un temsil anlayışı, temsilcilerin meşruiyetinin bireylerin temel haklarını koruma amacıyla sınırlı olduğunu ve bu sınırlar içinde halkın rızasına dayandığını savunarak, temsil kavramını liberal ve demokratik bir zemine oturtmuştur.

Montesquieu (1689-1755) ise, “*Kanunların Ruhu Üzerine*” eserinde özgür bir devlette halkın yasama gücüne sahip olması gerektiğini, ancak, bu yetkinin büyük devletlerde temsil yoluyla kullanılması gerektiğini belirtmiştir.¹⁴⁴ Ona göre, temsilciler halkın tamamı yerine yerel bölgelerde yaşayanların kendi aralarından seçilmeli, çünkü bireyler kendi bölgelerinin ihtiyaçlarını ve insanlarını daha iyi tanımaktadır.¹⁴⁵ Montesquieu'ye göre temsili sistemde temsilcinin kendisini seçenlerin bir delegesi (yani onlardan emri vekâlet alan kimse) olmaması gerekmektedir.¹⁴⁶

Temsili demokrasinin temel fikri olan millî egemenlik prensibinin esasını oluşturan genel irade, kamu yararı gibi kavramları kapsamlı bir şekilde ele alan düşünür ise Rousseau (1712-1778) olmuştur.¹⁴⁷ Rousseau, “*Toplum Sözleşmesi*” eserinde, halkın kendisine temsilci seçmesiyle köle durumuna düşeceğini savunsa da temsili meşru bir kurum olarak kabul etmiştir.¹⁴⁸ Rousseau bu eserde aynı zamanda, egemenliğin halka

¹⁴¹ A.g.e., s. 101.

¹⁴² John Locke, **Two Treatises of Government and A Letter Concerning Toleration** (Eds. Ian Shapiro vd.), Yale University Press, London, 2003, s. 141-142.

¹⁴³ Locke, s. 154-157.

¹⁴⁴ Montesquieu, **Kanunların Ruhu Üzerine** (Çev. Berna Günen), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2020, s. 201.

¹⁴⁵ Montesquieu, s. 202.

¹⁴⁶ A.g.e.

¹⁴⁷ Rousseau, s. 66, s. 26.

¹⁴⁸ Rousseau, s. 90; Uygun, s. 124. Rousseau, kitabında bir ulusun kendine temsilciler seçer seçmez, özgürlüğünü de varlığını da yitirmiş olacağını belirtmesi dikkat çekicidir. Rousseau, s. 92.

ait olduğunu, bu egemenliğin ancak genel irade aracılığıyla kullanılabileceğini ve genel iradenin devredilemeyeceğini savunmuştur.¹⁴⁹ Bu bağlamda Rousseau'ya göre, genel irade, toplumun ortak iyiliğini ve kamu yararını hedefler ve her zaman doğrudur.¹⁵⁰ Bunların yanı sıra, Rousseau'nun bu sistemi, etnik , dinsel, kültürel azınlıklar barındıran, keskin sınıf çatışmaların bulunduğu milyonlarca üyesi bulunan modern devletler için değil küçük bir kent devleti için tasarladığı unutulmamalıdır.¹⁵¹ Rousseau, bu görüşlerinin büyük ölçekli ülkelerde nasıl uygulanacağı sorusunu tartışsa da bu soruya esaslı yanıtlar vermemiştir.¹⁵²

18. yüzyılda demokratik olmayan temsil pratiği ile demokratik halk tarafından yönetim fikri birleştirilmiş ve demokrasinin bütünüyle yeni bir biçim ve boyut kazanması sağlanmıştır.¹⁵³ Başlangıçta özel hukuktaki temsile ilişkin şart ve özellikler kamu hukukunda da muhafaza edilmiş olsa da sonrasında 18. yüzyıl sonlarından itibaren temsil özel hukuktaki vasıflarından sıyrılarak kamu hukuku prensiplerine has bir karakter ve içerik kazanmıştır.¹⁵⁴ Temsil teorisinin, siyasal alana tam olarak uygulanması 1789 Fransız Devrimi'nden sonra, özellikle 1791 Fransız Anayasası'yla olmuştur.¹⁵⁵ 1791 Fransız Anayasası öncesinde temsil emredici vekâlet anlayışı kapsamında şekli anlamda kalmış ve özel hukuk müessesesi olarak uygulanmıştır. 1791 Anayasası sonrasında temsil kamu müessesesi halini almış ve “*umumi, millî, siyasal ve serbest*” nitelik göstermiştir.¹⁵⁶ İngiltere'deki temsili sistem daha önceleri Fransızlara cazip görünmemiş olsa da 1789 Devrimi'nden sonra 1791 Anayasası'nda görüldüğü gibi Fransa'da egemenliğin millete

¹⁴⁹ Rousseau, s. 23-24.

¹⁵⁰ A.g.e.

¹⁵¹ Uygun, s.157.

¹⁵² Bkz. Rousseau, s. 87-88.

¹⁵³ Dahl, **Demokrasi ve Eleştirileri**, s. 35.

¹⁵⁴ Başgil, s. 228.

¹⁵⁵ 1791 Anayasasının ilgili hükümleri: “Egemenlik, bir, bölünmez, devretilmez ve zamanaşımına uğramaz. Ulusa aittir; halkın hiçbir zümresi, hiçbir birey onu kullanamaz.”; “Kendisinden bütün iktidarın kaynaklandığı ulus, onları ancak temsil yoluyla kullanabilir. Fransa Anayasası temsildir.” 1791 Fransız Anayasası için bkz. HistoryWiz Primary Source, “The Constitution of 1791 National Assembly September 3, 1791”, <https://wp.stu.ca/worldhistory/wp-content/uploads/sites/4/2015/07/French-Constitution-of-1791.pdf>, E.T. 28.03.2025).

¹⁵⁶ Başgil, s. 228.

ait olduğu fikri kabul edilerek İngiltere’deki temsili sistem anlayışı yerleşmiştir.¹⁵⁷ Fransa’da uygulanmaya başlanan millî egemenlik anlayışında, seçmenin pasif konumda olması; temsilcilerini bir kez seçtikten sonra alınacak kararlara ya da çıkarılacak yasalara doğrudan etki edememesi, klasik temsili hükümet biçimini ifade eden “*saf temsili rejim*” olarak adlandırılmaktadır.¹⁵⁸

1791 Fransız Anayasası döneminde “*saf temsili demokrasi*” görünürde demokratik olsa da gerçekte parlamentonun mutlak üstünlüğüne dayanmaktadır.¹⁵⁹ Seçim bir kamu görevi olarak görülmekte ve genel oy değil kısıtlı oy sistemi kabul edilmektedir.¹⁶⁰ Bu anlayış demokratik olmayan yönetimlere zemin hazırlamaya elverişlidir. Ancak, 19. yüzyılda genel oy ilkesi kabul edilmiş ve temsili hükümet demokratik bir niteliğe kavuşmaya başlamıştır.¹⁶¹ Seçmenler pasif olmaktan çıkıp alınacak kararları etkilemeye başlamıştır. Böylece saf temsili hükümet sistemi yarı temsili bir nitelik kazanmaya başlamıştır.¹⁶²

Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) ise farklı bir tarihsel seyir gerçekleşmiştir. ABD’nin kuruluşundan önce bağımsızlık hareketlerinin başlamasında kolonilerin “*temsilsiz vergi olmaz*” itirazı ve temsil talepleri önemli bir rol oynamıştır. ABD’nin kuruluşundan önce on üç koloni ile İngilizler arasında yapılan sözleşmede kolonilerin İngilizlere ait olan tüm özgürlüklere sahip olduğu düzenlenmiştir.¹⁶³ Koloniler her ne kadar siyasal bakımdan İngiltere’ye bağılı olsalar da sözleşmenin kendilerine tanıdığı imtiyazlar doğrultusunda kuruluşundan itibaren temsili sistem ve siyasal hürriyet esasları doğrultusunda kendi kendilerini hür bir şekilde idare etmişlerdir.¹⁶⁴

ABD’deki on üç İngiliz kolonisinin İngiltere’nin koyduğu Şeker Vergisi (1764) ve Damga Vergisine (1765) itirazları ve sonrasındaki başkaldırıları ile bağımsızlık

¹⁵⁷ Kubalı, **Türk Esas Teşkilatı Hukuku Dersleri**, s. 152-155.

¹⁵⁸ Erdoğan Teziç, **Anayasa Hukuku**, Beta Yayıncılık, Ankara, 2016, s. 280-281.

¹⁵⁹ Teziç, s. 280-281.

¹⁶⁰ A.g.e.

¹⁶¹ A.g.e.

¹⁶² A.g.e.

¹⁶³ A. E. Dick, **Road from Runnymede: Magna Carta and Constitutionalism in America**, Charlottesville, University of Virginia Press, 1968, s. 112.

¹⁶⁴ Kubalı, **Türk Esas Teşkilatı Hukuku Dersleri**, s. 386.

hareketleri başlamıştır.¹⁶⁵ Koloniler, İngiliz parlamentosunda temsil edilmedikleri için bu vergilere rıza göstermediklerini iddia etmişlerdir. İngiltere’de *Magna Carta* ve *Bill off Rights*’ta kabul edilen temsilsiz vergi olmaz ilkesini, iddialarını ileri sürerken vurgulamışlardır.¹⁶⁶ Koloniler İngiltere ile yaptığı ticareti etkili bir şekilde boykot etmiştir. Londra, Bristol ve Liverpool’daki birçok tacir iflasın eşiğine gelmiştir. Amerikan kolonilerinin direnişi sonucu Şeker ve Damga vergileri geri çekilmiştir.¹⁶⁷ Ancak, İngiliz Parlamentosu “*Declaratory Act*” ile koloniler üzerinde vergi koyma yetkisinin olduğunu ilan etmiştir.¹⁶⁸

İngiltere’de o dönemde temsili hükümet denildiğinde temsilcilerin belli bir bölgeyi ve o bölgenin seçmenlerini temsil etmesi şeklinde değil, bütün memleketi temsil etmesi şeklinde anlaşılmaktadır. Ancak, Amerikalılar temsil müessesesini *Rousseau*’nun anladığı şekilde ele almışlardır.¹⁶⁹ Yani temsilci ancak kendisini bizzat seçmiş olanı temsil edebilir fikri benimsenmektedir. Koloni halkı, parlamento seçimlerine katılmadığı için parlamentonun aldığı kararlar ve çıkardığı kanunları uygulama zorunluluğu olmadığını ileri sürmüştür.¹⁷⁰

İngiltere 1767 yılında kolonilerin bağıllığını sağlamak, kolonideki güvenliğini sağlayan askerlerin ve yöneticilerin maaşlarını ödemek için kurşun, cam, çay ve bazı eşyalara vergi koyan *The Townshed Acts*’ı çıkarmıştır.¹⁷¹ Bu yasa sonrasında Boston Katliamı¹⁷², “*The Boston Tea Party*”¹⁷³ gibi birçok olay gerçekleşmiştir. Çatışmalar yaşanmış ve sonrasında

¹⁶⁵ Charles Austin Beard, *History of the United States*, The Macmillan Company, 1921, https://www.gutenberg.org/files/16960/16960-h/16960-h.htm#Page_125 , (E.T. 17.08.2019), s. 79.

¹⁶⁶ Dick, s. 111-112.

¹⁶⁷ Beard, s. 86.

¹⁶⁸ Lynne Oats ve Pauline Sadler, “*Accounting For The Stamp Act Crisis*”, **The Accounting Historians Journal**, The Academy of Accounting Historians, Vol. 35, No. 2, 2008, <https://www.jstor.org/stable/40698393> , (E.T. 18.08.2024), s. 130.

¹⁶⁹ Kubalı, **Türk Esas Teşkilat Hukuku Dersleri**, s. 386.

¹⁷⁰ A.g.e.

¹⁷¹ Robert J. Chaffin, “*The Townshend Acts of 1767*”, **The William and Mary Quarterly**, Omohundro Institute Of Early American History and Culture, 27(1), 1970, <https://www.jstor.org/stable/1923840> , (E.T. 18.08.2024), s. 96.

¹⁷² Detay için bkz. Beard, s. 90.

¹⁷³ Detay için bkz. Beard, s. 92-93; John Adams, “*Historical Society After Boston Massacre*”, <http://www.john-adams-heritage.com/after-the-boston-massacre/> , (E.T. 19.08.2024).

4 Temmuz 1776 yılında Amerikan bağımsızlık bildirisi yayınlanmıştır.¹⁷⁴ 1781 yılında on üç koloni Konfederasyon oluştursa da bu yapılanma ABD'nin ihtiyacını karşılayamamıştır. 25 Mayıs 1787 yılında başlayan toplantılar sonrasında 17 Eylül 1787 tarihinde ABD'nin Anayasa metni oluşturulmuştur.¹⁷⁵ Mayıs 1790'da ABD Anayasası on üç koloniden dokuz tanesinin onaylaması ile yürürlüğe girmiştir.¹⁷⁶ Bu anayasayla birlikte temsilciler meclisi ve senatodan oluşan iki kanatlı yasama meclisi olan kongre görevine başlamıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda ise kadınların siyasal haklarının olmaması nedeniyle, temsil kavramının yalnızca belirli bir sınıfın (beyaz, mülk sahibi erkekler) çıkarlarını yansıtan bir yapı olduğunu belirtmek gerekmektedir. 20. yüzyılda kadın hareketlerinin güçlenmesiyle birlikte, betimleyici temsil (kadınların doğrudan parlamentoda yer alması) ve maddi temsil (kadınların çıkarlarının politika üretiminde dikkate alınması) önem kazanmaya başlamıştır.¹⁷⁷

II. Kadınların Siyasal Temsili

Siyasal temsil kavramının kuramsal temelleri, temsilin farklı türleri ve tarihsel gelişimi üzerine yapılan değerlendirmeler, siyasal katılımın eşitlikçi bir zeminde inşa edilmesinin önemini ortaya koymaktadır. Bu kuramsal çerçeve, temsilin yalnızca sayıların ötesinde, temsiliyetin niteliği ve kapsayıcılığı ile de yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bakıldığında, kadınların siyasal alandaki temsili, demokratik meşruiyetin ve adil temsilin sağlanması açısından temel bir mesele olarak öne çıkmaktadır. Bu başlık altında, kadınların siyasal temsiline dair feminist yaklaşımlar, kadınların betimleyici temsili ve maddi temsili ile toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınların siyasal temsili etkileyen faktörler incelenmiştir.

¹⁷⁴ Robert G. Parkinson, **The Common Cause Creating Race and Nation in the American Revolution**, Omohundro Institute of Early American History and Culture, Virginia: University of North Carolina Press, 1996, s. 257.

¹⁷⁵ ABD Dışişleri Bakanlığı, **Halk Tarafından Kurulan Bir Hükümet**, Marmara Üniversitesi Yayınları, 1966, s. 1.

¹⁷⁶ ABD Dışişleri Bakanlığı, s. 10.

¹⁷⁷ Bu konu hakkında çalışmanın 58. sayfasındaki “*Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi*” başlığı altında detaylı bilgiye ulaşılabilir.

A. Feminist Kuramlar Bağlamında Kadınların Siyasal Temsili

Kadınlar toplumsal yaşamın temel aktörlerinden biri olmalarına rağmen, tarih boyunca cinsiyetleri nedeniyle ağır hak ihlalleriyle karşılaşmışlardır. Çoğunlukla hukuksal, kültürel ve siyasal anlamda erkek egemen yapıya bağlı tutulmuşlardır. Neredeyse evrensel olarak erkekler siyasette aşırı temsil edilmiş ve geleneksel erkeklik siyasette kurumsallaşmıştır.¹⁷⁸ Zamanla kadınlar bilinçlendikçe ve ekonomiye katkıları arttıkça tepkilerini göstermeye ve hak taleplerini dile getirmeye başlamıştır. 19. yüzyılın sonlarında ABD’de başlayan feminist kadın hareketi, daha sonra liberal demokrasilerin geliştiği Avrupa ülkelerinde de yayılmıştır. Bu toplumlarda kadınlara siyasal hakların tanınması ve uygulanması demokrasinin ön koşulu olarak görülmeye başlanmıştır. 20. yüzyılın sonlarında ise toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı ve siyaset biliminin ortaya çıkmasıyla birlikte kadınların siyasal temsili meselesi daha fazla tartışılmaya başlanmıştır.¹⁷⁹ Feminist çalışmalar, bu bağlamda önemli teorik yaklaşımlar ve uygulamalı analizler sunmuştur.

Feministler, kadınların toplumsal yapı içinde sistematik olarak olumsuzluklara maruz kaldığını savunmaktadırlar. Toplamların temel kurumları, yasalar ve kültürel normlar bu eşitsizlikleri sürekli üretmekte ve kadınların tabi kılınmasını devam ettirmektedir.¹⁸⁰ Farklı feminist yaklaşımlar, bu eşitsizliği sona erdirmek için çeşitli çözüm önerileri sunmuştur:

Liberal feminizm, kadınların akıl bakımından erkeklerle doğal olarak eşit oldukları ve dolayısıyla eğitime ve kamusal alana eşit erişimi hak ettiklerini savunmaktadır. Kemikleşmiş engeller resmî ve gayri resmî yollarla bu erişimin önü kesilmektedir. Kadınların tatmin edici bir hayata sahip olması için eğitim yoluyla hem akıllarını

¹⁷⁸ Joan Aker, “*Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*”, **Gender&Society**, S. 4, 1990, https://www.jstor.org/tc/accept?origin=%2Fstable%2Fpdf%2F189609.pdf&is_image=False , (E.T. 06.12.2024), s. 147; Josefina Erikson ve Cecilia Josefsson, “*The Parliament as a Gendered Workplace: How to Research Legislators’* (UN)Equal Opportunities to Represent”, **Parliamentary Affairs**, Oxford University Press, 2020, 75(1), <https://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1476229&dswid=8766> , (E.T. 06.12.2024), s. 27.

¹⁷⁹ Feminist hareketlerin farklı tarihsel aşamaları (birinci dalga, ikinci dalga, üçüncü dalga, dördüncü dalga feminizm) belirgin bir şekilde ayrılmaktadır. Bu dalgalar sırasında kadınların siyasal temsili konusunda farklı talepler ve stratejiler geliştirilmiştir. Bu konuda detaylı bilgi için çalışmanın 58. sayfasındaki “*Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi*” başlığına bkz.

¹⁸⁰ Alison Stone, **Feminist Felsefe Nedir?** (Çev. Yonca Cingöz ve Bilge Tanrısever), Otonom Yayıncılık, 2015, s. 23.

işletmesi hem de kamusal alana katılmaları gerekmektedir.¹⁸¹ Marksist feminizm, kadınların ev içi işlerinin sömürülmesi nedeniyle eşitsiz konumda olduklarını ve kadınların tabi kılınmasını sona erdirmek için üretken etkinliklerin adil bir şekilde bölüşülmesi gerektiğini savunmaktadır.¹⁸² Radikal feminizm, kadınların erkeklerin tahakkümü altında olduğunu ve bu eşitsizliğin kökten değiştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.¹⁸³ Bu görüşe göre, kadınların özerklik kazanması temel öncelik olmalıdır. Sosyalist feminizme göre ise kadınlar düşük değer biçilen türde iş ve etkinliklere itilmeleri bakımından tabi kılınmışlardır. Bu yüzden, üretim ilişkilerinin ve kadınların aşağı konumda olmalarıyla ilgili kültürel varsayımlar yeniden yapılanmalıdır.¹⁸⁴

Fraser'e göre toplumsal cinsiyet adaletsizliğini gidermek için hem politik ekonomiyi hem de kültürü değiştirmek gerekmektedir.¹⁸⁵ Bu konuda liberal feministler, kadınların var olan toplumsal kurumların tümüne erişim eşitliğinin olması gerektiğini savunurken, sosyalist ve radikal feministler, kadınların eşit şekilde erişim sağlayabilmesi için iyileştirilmiş ya da dönüştürülmüş toplumsal kurumların tümüne eşit erişim hakkına sahip olmaları gerektiğini savunmaktadır.¹⁸⁶ Bu görüşlerin yanı sıra erişim eşitliğini kadınların ahlaki eşitliği adına reddeden bir görüş daha vardır. Irigaray, erişim eşitliği peşinde koşarak erkek merkezli sembolik düzeni sorgulamakta başarısız olunacağını savunmaktadır.¹⁸⁷ Irigaray, Eşit haklar mücadelesine karşı çıkmasa da eril bir cinsel tahayyül içinde kadınların mübadele nesnesi olarak kaldıkları sürece eşitliğin sağlanacağına inanmadığını belirtmiştir.¹⁸⁸

Kadınların kamusal dünyaya tam anlamıyla katılım sağlayabilmesi için toplumun yapısal bir dönüşüme uğraması gerekmektedir. Stone'a göre kamusal alanın dışlaşmaması durumunda kadınlar gerçek anlamda bu alana eşit erişim

¹⁸¹ Stone, s. 26.

¹⁸² A.g.e.

¹⁸³ A.g.e.

¹⁸⁴ A.g.e.

¹⁸⁵ Nancy Fraser, **Justice Interruptus Critical reflections on the "Postsocialist" Condition**, routledge, New York, 1997, s. 28.

¹⁸⁶ Stone, s. 287.

¹⁸⁷ Luce Irigaray, **The Irigaray Reader** (Eds. Margaret Whitford ve Wiley Blackwell), 1991, s. 73.

¹⁸⁸ Irigaray, s. 73.

sağlayamayacaktır. Bu nedenle kadınların kamusal alana eşit katılımını sağlamak için toplumsal hayatta şu değişikliklere gidilmesi gerekmektedir: (1) İş ve aile ayrımı yeniden yapılandırılmalıdır. Kadınlar, toplumsal cinsiyet normları nedeniyle çocuk bakım işinin büyük kısmını üstlenmektedir. Bu durum kadınların iş dünyasına ve siyasete eşit katılımının önünde engel oluşturmaktadır; (2) çocuk bakım sorumlulukları eşit paylaşılmalıdır. Kadınların iş dünyasına ve politikaya eşit erişimlerinin sağlanması için çocuk bakımı işinin erkek ile kadın arasında eşit paylaşımı gerekmektedir. İş düzenlemeleri, çalışanların çocuk bakım sorumluluklarını göz önünde bulunduracak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır;¹⁸⁹ (3) esnek çalışma saatleri ve çocuk bakım desteği sağlanmalıdır. İş yerinde esnek iş zamanlamaları uygulanmalı, ücretsiz veya maddi destekli çocuk bakımevleri bulunmalı, tüm çalışanlara ebeveyn izni hakkı tanınmalıdır.¹⁹⁰

Bu sayede kadınlar işe eşit seviyede katılabilecektir ve hem erkek hem de kadınlar çocuk bakımı ile iş sorumluluklarını kendi aralarında adil bir şekilde paylaşabileceklerdir.¹⁹¹ Eşitlik feministleri kadınların kamusal hayata eşit erişimi için iş hayatını yeniden yapılandırma stratejilerini savunmaktadırlar. Fark feministleri ise bakım işinin yalnızca kadınlar için değil, toplumun genelinde değer kazanması gerekliliğini vurgulamaktadırlar. Bakım emeğine toplumsal değer tanınmaması durumunda, bireyler ve kurumlar değişime direnç gösterebilecek ve dönüşüm gerçekleştiremeyecektir.¹⁹² Bu doğrultuda, kadınların siyasete ve iş dünyasına eşit katılımı için hem yapısal reformlara hem de toplumsal dönüşüme ihtiyaç olduğu ileri sürülebilir.

B. Feminist Kurumsalçı Yaklaşım Perspektifiyle Kadınların Siyasal Temsili

Feminist siyaset bilimi, yalnızca siyasetteki kadınlara odaklanmaktan siyasal kurumların cinsiyetlendirilmiş doğasını analiz etmeye doğru bir değişim geçirmiştir. Bu geçiş, kurumların siyasal yaşamdaki toplumsal cinsiyet dinamiklerini şekillendirmedeki rolünü vurgulamıştır.¹⁹³ Bu alanda çalışan akademisyenler, feminist kurumsalcılığı geleneksel olarak kurumların siyasal yaşamın düzenlenmesinde çok önemli bir rol

¹⁸⁹ Stone, s. 290-291.

¹⁹⁰ Stone, s. 291.

¹⁹¹ A.g.e.

¹⁹² A.g.e., s. 292.

¹⁹³ Kenny, s. 34.

oynadığını ileri süren yeni kurumsalcı teori¹⁹⁴ ile bütünleşmiştir. Ancak ana akım yeni kurumsalcı çalışmalar toplumsal cinsiyet kurumların kesişimini büyük ölçüde göz ardı etmiştir. Feminist kurumsalcılık, kurumsal analize toplumsal cinsiyet merceği uygulayarak ve mevcut çalışmaların toplumsal cinsiyet körü olmasını eleştirerek bu boşluğu doldurmaktadır.¹⁹⁵

Başlangıçta kurumsalcılık içindeki feminist akademisyenler, özellikle demokrasiye geçişlerde, resmî güç paylaşımı düzenlemelerinde ve kadın hareketleri tarafından talep edilen politika alanlarında rejim değişikliklerinin toplumsal cinsiyet üzerindeki etkisini incelemişlerdir.¹⁹⁶ Bu çalışmalar kadınların yurttaş olarak statüleri üzerindeki etkileri ve devletle ilişki kurmaya yönelik feminist stratejileri araştırmıştır. Daha yakın zamanlarda, dikkatler kurumsal süreçleri ve sonuçları etkileyen gayri resmî mekanizmaları anlamaya yönelmiştir.¹⁹⁷ Örneğin *Kenny* (2011) İskoçya'daki aday seçim prosedürlerinin gayri resmîleşmesini analiz ederek yazılı olmayan geleneklerin ve resmî kurallardan sapmaların siyasal katılımı nasıl şekillendirdiğini vurgulamıştır.¹⁹⁸

Feminist kurumsalcılığın temel ilkelerinden biri hem resmî hem de gayri resmî kurumların doğası gereği cinsiyetli olduğunun kabul edilmesidir.¹⁹⁹ Siyasal kurumlar tarafsız değildir; aksine, yapıları, uygulamaları ve normları içinde toplumsal cinsiyet kalıplarını barındırmaktadırlar.²⁰⁰ Bu kurumlar doğaları gereği ataerkil olmasalar da eril idealleri pekiştirme eğilimindedirler ve siyasal gücün kullanılma ve değerlendirilme biçimini şekillendirmektedirler.²⁰¹ Tarihsel olarak baskın erkek grupları tarafından ve onlar için tasarlanmış olan temsili demokratik kurumlar, bu eril önyargıları yansıtmaya

¹⁹⁴ March ve Olsen, s. 747.

¹⁹⁵ Mackay vd., s. 34-35.

¹⁹⁶ Amanda Driscoll ve Mona Lena Krook, “*Feminist and Rational Choice Theory*”, **European Consortium for Political Research**, France, 2008, <https://mlkrook.org/pdf/Driscoll%20and%20Krook%20ECPR%202008.pdf>, (E.T 02.03.2024), s. 5-6.

¹⁹⁷ Driscoll ve Krook, s. 5-6.

¹⁹⁸ Meryl Kenny, “*Gender and Institutions of Political Recruitment: Candidate Selection in Post-Devolution Scotland*”, İçinde: Krook, Mona Lena ve Fiona Mackay (eds.), **Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism**, Palgrave Macmillan, UK, 2011, ss. 21-42.

¹⁹⁹ Kenny, “*Gender and Institutions of Political Recruitment: Candidate Selection in Post-Devolution Scotland*”, s. 37.

²⁰⁰ Josefine Erikson ve Lenita Freidenvall (Eds.), **Suffrage and Its Legacy in the Nordics and Beyond Gender, Institutional Constraints and Feminist Strategies**, Palgrave Macmillan, 2024, s. 247-261.

²⁰¹ Erikson ve Freidenvall, s. 247-261.

devam etmektedir.²⁰² Sonuç olarak, kadınlara oy hakkı ve siyasal katılım sağlayan resmî yasal gelişmelere rağmen, siyasal temsilde gerçek toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılamamıştır.

Kurumlar belirgin bir şekilde cinsiyetlendirilmiş kültürlere veya rejimlere sahiptir ve toplumsal cinsiyetin üretilmesi ve yeniden üretilmesi süreçlerine dâhil olmaktadır.²⁰³ Yani kurumların toplumsal cinsiyetli olduğunu söylemek, toplumsal cinsiyet kalıplarının siyasal kurumların gündelik kültüründe ya da mantığında iç içe geçtiği anlamına gelmektedir.²⁰⁴ Ancak bu husus kurumların doğası gereği ataerkil olduğu anlamına gelmemektedir. Kadınlık ve erkeklik inşalarının her ikisi de siyasal kurumlarda mevcuttur.²⁰⁵ Ancak, eril ideal kurumsal yapıların, uygulamaların ve normların temelini oluşturmaktadır ve şeylere değer verme biçimlerini, davranış biçimlerini ve var olma biçimlerini değiştirmektedir.²⁰⁶

Siyasal kurumlar, baskın erkek grupları tarafından tasarlanmıştır. Bu gruplar, kendi güçlerini ve ayrıcalıklarını koruyacak kurumlar inşa etmeyi amaçlamıştır. Bu nedenle siyasal kurumların vizyonu da erkeksi bir yapıya sahiptir.²⁰⁷ Günümüz demokratik siyasal kurumları kadınların siyasal seferberliğinden önce ortaya çıkmıştır.²⁰⁸ Kadınlar zaman içerisinde siyasal haklarını elde etseler de kadınların adil siyasal temsili demokratik ülkelerin çoğunda hala sağlanamamıştır. Demokratik sistemler kadın sorunlarının siyasal gündeme taşınması için fırsatlar sunsa da süregelen direnç nedeniyle ilerleme yavaş olmuştur.²⁰⁹ Feministler demokratik sistemlerin diğer siyasal yapılara tercih edilebilir olmakla birlikte toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeterince ele almadığını

²⁰² A.g.e.

²⁰³ Kenny, s. 38.

²⁰⁴ A.g.e.

²⁰⁵ Georgia Duerst-Lahti ve Rita Mae Kelly, **Gender Power, Leadership, and Governance**, The University of Michigan Press, 1995, s. 20; Kenny, s. 38.

²⁰⁶ Lahti ve Kelly, s. 338.

²⁰⁷ Elin Bjarnegård, **Men in Politics**, Uppsala University, Uppsala, 2009, s. 15-19. Bjarnegård'a göre, erkek ağlarının kadınları kadın oldukları için değil, erkekleri korumak için dışarıda tuttuğunu savunmaktadır. Bu şekilde erkek egemenliği yeniden üretilmektedir.

²⁰⁸ Joni Lovenduski, "*Democracy's failure to deliver equality for women results from fundamental biases of design*", **LSEBPP**, Yayın Tarihi: 01.04.2019, <https://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/feminist-reflections-on-representative-democracy/>, (E.T. 25.04.2024).

²⁰⁹ Joni Lovenduski, "*Feminist Reflections on Representative Democracy*", İçinde: **Rethinking Democracy**, 90(1), 2019, s. 26.

savunmaktadır. Kadınların siyasal seferberlik çabaları sürekli engellerle karşılaşmış, bu da eşit temsil için sürekli savunuculuk yapılmasını gerektirmiştir.²¹⁰

Kadınların siyasette yeterince temsil edilmemesi siyasal karar alma mekanizmalarından daha geniş anlamda dışlanmalarının açık bir göstergesidir. Ancak, bu konu ağırlıklı olarak hukukçulardan ziyade feminist siyaset bilimciler tarafından incelenmiştir. Feminist kurumsalcılık, hukukçular için kadınların siyasal temsilini yeniden düşünmek için değerli bir çerçeve sunmakta ve demokratik kurumlardaki sistemik eşitsizliklerin ele alınmasına yönelik yeni bir perspektif sunmaktadır.

Ülkelerin demokratikleşme düzeyleri sosyal gelişmişlik düzeyi, kadınların işgücü piyasalarına katılımı ve siyasal sistemin türü gibi standart bağlamsal değişkenler erkeklerin aşırı temsilini açıklamak için yeterli olmamıştır.²¹¹ Bu faktörler önemlidir ancak eşitsizliği açıklayamamaktadır. Kadınların adil siyasal temsilinin sağlanamaması demokrasinin kalitesini zayıflatmaktadır. Bu nedenle, kadınların siyasal temsil süreçlerinde nasıl ve neden engellendiğini anlamak için temsil kurumlarının incelenmesi gereklidir. Bu engellerin tespit edilmesi, kurumsal yapılar, yasalar ve anayasal düzenlemelerde yapılması gereken değişiklikleri belirlemek açısından büyük önem taşımaktadır.

C. Kadınların Betimleyici Siyasal Temsili

Yakın zamanlara kadar, siyasal temsilcilerin neredeyse tamamının erkek olması sorun olarak görülmemiştir ve kadınların adil siyasal temsilinin sağlanması gerektiği düşüncesi hâkim görüş olmamıştır. 1900’lü yılların sonuna doğrudan avantajlı grupların nihai karar aşamasında önemli ölçüde yetersiz temsil edilmesinin ciddi sonuçları olacağını ileri sürülmeye başlanmıştır.. Siyasal süreçteki parti politika kararları, temsilciler seçilmeden önce belirlenen parti programları ve seçim taahhütleri doğrultusunda her zaman belirlenememektedir. Temsilcilerin önemli özerkliği vardır.²¹² Yani parlamentoda sadece

²¹⁰ Lovenduski, s. 26.

²¹¹ Joni Lovenduski, “*The Political Representation of Women: a Feminist Institutional Perspective*”, İçinde: **Research Handbook on Political Representation**, (Eds. Maurizio Cotta ve Federico Russo), 2020, s. 210. Drude Dahlerup, standart endekslerle ölçülen demokrasi düzeyleri ile ulusal düzeyde kadın temsilcilerin varlığıyla gösterilen kadınların siyasal temsil düzeyleri arasında bir korelasyon olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Drude Dahlerup, **Has Democracy Failed Women?**, Polity Press, 2018. Aktaran: Lovenduski, “*Feminist Reflection on...*”, s. 25.

²¹² Anne Phillips, *The Politics of Presence*, Clarendon Press, Oxford, 1995, s. 44.

ayrımcılığa karşı politika üretme veya dezavantajlı gruplar için programlar oluşturma konusunda iyi sicile sahip olan partilerin olması durumunda her zaman cinsel veya ırksal eşitlik veya azınlık gruplarına daha adil bir muamele uygulanacağı garanti olmamaktadır.²¹³ Dolayısıyla, kadınların çıkarlarını savunan politikaların uygulanması için kadınların bizzat siyasette yer almaları gerekmektedir. Aynı zamanda, kadınların parlamentodaki varlığının siyasetin işleyişini dönüştürebilecek ve karar alma süreçlerine yeni fikirler, değerler ve politikalar kazandırabilecektir.²¹⁴

Kadınların siyasal kurumlarda adil temsil edilmesi gerektiğini savunan birçok argüman öne sürülmüştür. Adil temsil argümanı (*powerful justice argument*), erkeklerin betimleyici temsile hükmetmesinin adil olmadığını iddia etmektedir. Özellikle demokratik veya modern olduğu iddia edilen ülkelerde, toplumsal cinsiyet eşitliği bir zorunluluktur.²¹⁵ Pragmatik argümanlar (*pragmatic arguments*), kadın temsilcilerin sayısını artırmanın seçim avantajını, yani siyasal partilerin daha kadın dostu olarak algılanmasını sağlamayı amaçlar. Böylece partiler kadınlardan daha fazla oy alabilecektir.²¹⁶ Farklılık argümanları (*difference arguments*), bu argümanın iki aşaması bulunmaktadır:²¹⁷ (1) Kadınlar siyasete erkeklerden farklı bir tarz ve yaklaşım getirecektir²¹⁸; (2) kadınlar eğer farklılıkları karar alma sürecine yansıtacaksa eşit betimleyici temsile ihtiyaç duyan heterojen bir gruptur.

Sembolik argüman (*symbolic argument*), her kadın siyasetçinin siyasal görüşü veya parti üyeliği ne olursa olsun tüm kadınlar için bir rol model olduğunu ve diğer kadınları siyasal arenaya çekeceğini iddia eder.²¹⁹ Kritik kitle argümanı (*critical mass argument*), kadınların belirli bir temsil düzeylerine ulaştıklarında, çıkarlarını temsil etmek için amaç

²¹³ Sarah Childs ve Joni Lovenduski, “Political Representation”, İçinde: **The Oxford Handbook of Gender and Politics** (Eds. Georgina Waylen vd.), Oxford University Press, 2013., s. 521.

²¹⁴ Anne Phillips, “Democracy and Representation: Or, Why Should it Matter Who our Representatives Are?”, İçinde: **Feminism & Politics** (Ed. Anne Phillips), Oxford University Press New York, 1998, s. 237-238.

²¹⁵ Childs ve Lovenduski, s. 524.

²¹⁶ A.g.e.

²¹⁷ A.g.e.

²¹⁸ Phillips, “Democracy and Representation”, s. 237-238.

²¹⁹ Council of Europe vd., “Women & Political Representation Handbook on Increasing Women’s Political Participation in Georgia”, Tbilisi, 2014, <https://rm.coe.int/1680599092> , (E.T.17.04.2024) , s. 8.

birliği sağlayabileceklerini savunmaktadır.²²⁰ Son olarak demokrasi argümanı (*democracy argument*), kadın ve erkeklerin adil temsiliinin hem geçiş hem de konsolide demokrasilerde yönetimin demokratikleşmesini artırdığını ileri sürmektedir.²²¹

Betimleyici temsil, dezavantajlı grupların kendileri tarafından temsil edilmesi gerektiği hususuna odaklanmaktadır. Bu görüşe göre, tarihsel olarak dezavantajlı konumda olan grupların temsilcileri, seçmenleriyle benzer deneyimleri paylaşmalı ve bu sayede güven ilişkisi kurmalıdır.²²² Williams (1998), dezavantajlı grupların geçmişte maruz kaldıkları ihanetler nedeniyle, kendilerine ait olmayan temsilcilere güvenmekte zorlandıklarını iddia etmiştir. Grupların kendi kendini temsil etmesinin onlar ile temsilcileri arasındaki güven ilişkilerinin onarılmasına yardımcı olacağını ileri sürmüştür.²²³ Sapiro (1981) ise erkeklerin eşlerinin, kızlarının, annelerinin ve kız kardeşlerinin çıkarlarını yeterince korumadıkları için kadınların betimleyici temsilcilere ihtiyaç duyduğu konusunu ele almıştır.²²⁴

Mansbridge, dezavantajlı grupların kendi geçmişlerinde aynı gruba ait ve benzer deneyimleri ve dışsal tezahürleri yansıtan bireyler tarafından temsil edilmeyi isteyebileceğini savunmuştur. Bunları istemelerinin gerekçeleri olarak da şunları saymıştır: (1) Güvensizlik ortamında etkili iletişim sağlamak; (2) grup çıkarlarının daha iyi temsil edilmesini güvence altına almak; (3) “yönetme yeteneği” algısını güçlendirmek; (4) demokratik meşruiyeti artırmak.²²⁵ Karşı argüman olarak Dovi ise grup aidiyetini reddeden veya kendi grubu için özel bir yükümlülüğu olmadığını düşünen temsilcilerin, betimleyici temsiliin amaçlarına ulaşmasını engelleyebileceğini ileri sürmüştür.²²⁶ Bu nedenle, temsilcilerin demokratik hesap verebilirliğini sağlayacak kriterlerin belirlenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda, kadın temsilcilerin sayısını artırmayı amaçlayan kurumsal

²²⁰ Council of Europe vd., “*Women & Political Representation Handbook on Increasing Women’s Political Participation in Georgia*”, s. 8.

²²¹ A.g.e.

²²² Dovi, “*Political Representation*”, s. 151.

²²³ Melissa Williams, **Voice, Trust, and Memory: Marginalized Groups and the Failings of Liberal Representation**, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1998, s. 149.

²²⁴ Virginia Sapiro, “*Research Frontier Essay: When Are Interests Interesting? The Problem of Political Representation of Women*”, **American Political Science Association**, 75(3), 1981, s. 701.

²²⁵ Jane Mansbridge, “*Should blacks represent blacks and women represent women? A contingent ‘yes.’*” **Journal of Politics**, 61(3), 1999, s. 628.

²²⁶ Dovi, “*Political Representation*”, s. 40.

reformlar (örneğin, ayrılmış koltuklar, parti listesi kotaları ve grup vetoları) daha fazla hasara neden olabilmektedir.²²⁷ Betimleyici temsilcilerin değerlendirilmesini sağlayacak kriterler oluşturulmalıdır. Böylece dezavantajlı gruplara karşı hesap verebilirliğin artırılması sağlanacaktır.²²⁸

Kymlicka ise betimleyici temsilin genel olarak savunulamaz, ancak belirli koşullarda sistematik dezavantajın aşılması ve özyönetimin sağlanması için haklı gösterilebileceğini ifade etmektedir.²²⁹ Kymlicka'ya göre, tüm gruplara yönelik betimleyici temsilin uygulanması, seçim sürecini tamamen rastgele bir temsil modeline dönüştürebilir ve bu durum, demokratik hesap verebilirlik ilkesini zayıflatabilir. Bu yüzden betimleyici temsil ile demokratik hesap verilebilirlik arasındaki çatışmanın uyumlaştırılması gerekmektedir.²³⁰

Young'a göre ise, kadınlar her yerdedir ve pek çok boyutta o kadar büyük farklılıklar gösterirler ki, temsilci olarak konumlanabilecek kadınların meşru olarak diğer kadınlar adına konuşabileceğini öne sürmek anlamsız görünmektedir.²³¹ Bileşenlerle böyle bir kimlik veya benzerlik ilişkisine sahip olmak, temsilcinin ne yaptığı hakkında hiçbir şey söylemez.²³² Young bir yasama meclisinin toplumun cinsel (ya da başka) bileşimini "yansıtmı" düzeyine odaklanmak yerine, politikaların oluşturulmasında ezilen grupların garantili bir rollerinin olması gerektiğini ileri sürmektedir.²³³ Ayrıcalıklı olanlar zaten karar alma sürecine ayrıcalıklı bir şekilde erişme olanağına sahip olabilirler. Demokrasinin çıkarları açısından, bunu dengeleyecek yöntemlere ihtiyaç vardır. *Young*

²²⁷ A.g.e.

²²⁸ A.g.e.

²²⁹ Will Kymlicka, **Multicultural Citizenship**, Clarendon Press, Oxford, New York, 1995, s. 144.

²³⁰ Kymlicka, s. 139.

²³¹ Iris Marion Young, "Deferring group representation", İçinde: Ian Shapiro ve Will Kymlicka (eds.), **Nomos XXXIX: Ethnicity and Group Rights**, New York, New York University Press, 1997, s. 351, Young bir yandan da kadınların bir grup olarak karar alma gücünden büyük ölçüde dışlanmış ve dışlanmaya devam ettiğini ve ciddi sosyal ve ekonomik dezavantajlara maruz kalmaya devam ettiğini ve bu nedenle kadınların ve çıkarlarının kamusal karar alma süreçlerinde temsil edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

²³² Young, 354.

²³³ İris M. Young, "Polity and Group Difference: A Critique of the idea of Universal Citizenship, Ethics", 1989, 99, https://8132462625711418be6483c2d0db774bf632dd5b.vetisonline.com/stable/pdf/2381434.pdf?refid=fastly-default%3A756c96d4500f95ad8420f19d88470951&ab_segments=0%2FSDC-6704_basic_search%2Fcontrol&origin=search-results&acceptTC=1, (E.T. 04.12.2022), s. 261-262.

bu temsil etkinliğini destekleyen kurumsal mekanizmaları ve kamu kaynakları arasında şunları sayar: ²³⁴ (1) Grup üyelerinin, toplum bağlamında kolektif bir yetkilendirilmişlik duygusu kazanabilmeleri ve kolektif deneyimlerine ve çıkarlarına ilişkin, kendine dönüşü bir düşünce yoluyla bir anlayış edinebilmeleri için öz örgütlenmeler yaratmaları; (2) bir grubun toplumsal politika tasarılarının kendilerini nasıl etkilediğine ilişkin analizlerin ifade bulabilmesi; ayrıca karar vericilerin önerilenleri dikkate aldıklarını göstermek zorunda oldukları bir kurumsal bağlam içinde, bu grubun kendi politika önerilerini üretmeleri; (3) bir grubu doğrudan etkileyen özgül politikalara ilişkin veto yetkisine sahip olmak; örneğin kadınlar için üremeyle ilgili haklar.

Şunu da belirtmek gerekir ki betimleyici temsil (parlamentolarda kadın sayısının artması) değişim için fırsatlar yaratsa da bu durum otomatik olarak kadınların çıkarlarının ilerlemesi anlamına gelen maddi temsil ile sonuçlanmayacaktır.²³⁵ İkisi arasındaki ilişki belirleyici değil olasılıksaldır ve araştırmalar, kadın siyasetçilerin önemli değişiklikler yapma becerilerini sınırlayabilecek yapısal ve kurumsal engellere odaklanmaktadır.²³⁶ Parlamentodaki kadınların oranı %40 veya %30 üzerinde dahi olsa bu rakamlar “sihirli” değildir.²³⁷ Cinsiyet eşitliğine dair ilerleme uzun vadeli bir süreç olarak görülmelidir. Kadınların siyasal temsiliinin önündeki engellerin tespiti ve ortadan kaldırılmasıyla birlikte süreç ilerleyebilecektir.

Sonuç olarak kadınların betimleyici temsili, yalnızca adalet ve eşitlik ilkeleri açısından değil, aynı zamanda demokratik süreçlerin etkinliği ve meşruiyeti açısından da büyük önem taşımaktadır. Kadınların siyasal karar alma mekanizmalarına dâhil olması, farklı bakış açılarını ve politika önceliklerini sisteme kazandırarak demokrasinin kalitesini artıracaktır. Kadınların siyasette adil temsili sağlamadıkça, toplumsal cinsiyet eşitsizliği devam edecek ve demokratik sistemler ideal temsil yapısına ulaşamayacaktır.

²³⁴ Young, "Polity and Group Difference: A Critique of the idea of Universal Citizenship, Ethics", s. 261-262.

²³⁵ Lena Wängnerud, "Women in Parliaments: Descriptive and Substantive Representation", **Annual Review Political Science**, 2009, 1(51), <https://www.annualreviews.org/docserver/fulltext/polisci/12/1/annurev.polisci.11.053106.123839.pdf?expires=1747327284&id=id&accname=ar-376620&checksum=CE7F39C6B5F37D7C21403ABB62E573BB>, (E.T. 16.05.2025), s. 59.

²³⁶ Wängnerud, s. 59.

²³⁷ Pelin Kılıçarslan, "The "Magic" Number: Women's Critical Mass and Substantive Representation in Angola", **SIYASAL: Journal of Political Sciences**, 33(2), s. 206.

Kadınların adil siyasal temsili, yalnızca sayısal artışla değil, aynı zamanda niteliksel dönüşümle sağlanmalıdır.

D. Kadınların Maddi Siyasal Temsili

Kadınların maddi siyasal temsili genellikle kadınları bir grup olarak güçlendirmek veya yaşamlarını iyileştirmek için yapılan çabalar olarak tanımlanmaktadır.²³⁸ Ancak, bu tür yaklaşımlar genellikle kadınların çıkarlarının sabit bir kavram olduğunu varsaymaktadır ve temsilcilerin yalnızca kadınlara karşı sorumlu olduğunu kabul etmektedir.²³⁹ Bu görüş paternalist bir yaklaşım sergilemektedir. Çünkü elit kadın kesimin bakış açısını önceliklendirerek kadın sorunlarını dar bir şekilde tanımlamakta ve erkekleri hem paydaşlar hem de ilgili politikaların etkilenenleri olarak dışlamaktadır.²⁴⁰ Celis ve diğerleri bunun yerine, erkeklerin bir grup olarak bu tür politika değişikliklerinden de etkileneceğinin öngörülmesi ve kadınların maddi siyasal temsili için araç ve hedeflerini ampirik araştırmalara açık bırakan, daha agnostik bir tanım yapılması gerektiğini savunmaktadır.²⁴¹ Bu doğrultuda çalışmalarında kadınların maddi temsili için aktörleri, mekânları, motivasyonları ve sonuçları hakkında ön kabullerde bulunmak yerine kadınları bir grup olarak temsil eden siyasal temsil süreçlerini ve biçimlerini ampirik araştırmaya tabi tutulması gerektiğini ileri sürmektedirler.²⁴²

Kadınların maddi siyasal temsili denildiğinde kadınların çıkarlarının ve kadın vatandaşların temsil sürecinin merkezinde olması ima edilmektedir.²⁴³ Maddi temsil kriterleri doğrultusunda kadınların siyasal temsili için sağlanmasına yönelik temel husus temsilcilerin kadınlar için hareket etmesidir.²⁴⁴ Kadın sorunlarını ele alan yasaların onaylanması bu sürecin en temel bileşenidir. Ancak, kadın sorunlarının siyasal gündeme alınmasıyla ilk adım atılabilecektir. Bu süreçte kadınlara yönelik yasaların parlamentoya sunulması ve parlamento tartışmalarına kadınların bakış açılarının dâhil edilmesi

²³⁸ Karen Celis, Mona Lena Krook and Sarah Childs, “*Rethinking Women’s Substantive Representation*”, *Representation*, 44(2), 2014, s. 2-3.

²³⁹ A.g.e.

²⁴⁰ A.g.e.

²⁴¹ A.g.e.

²⁴² A.g.e., s. 20.

²⁴³ Celis, “*Substantive Representation of Women*”, s. 7.

²⁴⁴ A.g.e.

gerekmektedir.²⁴⁵ Ancak yukarıda da bahsedildiği gibi kadınların maddi temsiline aktörleri, mekânları, motivasyonları ve sonuçları farklılık gösterebilmektedir. Yani kadınların siyasal temsili, parlamentolar ve seçilmiş kadın politikacılarla sınırlı değildir.

Childs ve Celis kadınların maddi temsiline yönelik yaklaşımlarını şu şekilde sıralamıştır:²⁴⁶ (1) kadınların betimleyici ve maddi temsili arasındaki ilişkinin en iyi ihtimalle olasılıksal olduğunun kabul edilmesi; (2) kadın meseleleri üzerinde mutabakata varılmasının, kadınların çıkarlarına olan hususlarda mutabık kalındığı sonucuna varmakla aynı olmadığını kabul edilmesi; (3) feminizmin tanımı konusunda bir mutabakat olsa bile, tüm kadınların feminist olduğu varsayımının reddedilmesi; (4) kadınların maddi temsiline, parlamentolarda ilerici kadın hareketinin doğrusal bir sonucu olarak değerlendirmemesi; (5) temsil sürecinin, hem kadınların ilgi alanlarını hem de kadınların çeşitliğini içeren etkileşimli bir yapı olduğunun kabul edilmesi; (6) kadınların heterojen çıkarlarının parlamentolarda tartışılmasına olanak tanıyan yapısal düzenlemelerin gerekliliğine inanılması.

Childs ve Celis, feminist kadın sorunlarının evrensel ve tek bir çözüm yolu olduğu fikrinin bir yanılsama olduğu sonucuna varmıştır. Bu nedenle, kadınların temsiliyetini değerlendirmek için üç temel kriter önermektedir: Kapsayıcılık, yanıt verebilirlik ve eşitlikçilik.²⁴⁷ Kapsayıcılık, parlamentolar da dâhil olmak üzere temsil alanlarında kadınların heterojen çıkarlarının ne ölçüde mevcut olduğunu belirler. Böylece, tüm seslerin dâhil edilmesi sağlanarak hem kadınların çıkarları tanımlanabilir hem de grup içi eşitsizliklere karşı koyulabilecektir. Yanıt verebilirlik, taleplerin toplumdaki kadınlara bağlantı kurduğu ve onlar tarafından kabul gördüğü durumlarda ortaya çıkar. Bu, feminist hareketin talepleri ile siyasal temsilcilerin sunduğu politikalar arasındaki uyumu ölçmeyi amaçlamaktadır.²⁴⁸ Eşitlikçilik, farklı kadın gruplarının temsiliyetinin adil olup olmadığını sorgular. Bazı seslerin marjinalleştirilip marjinalleştirilmediğini inceleyerek, tüm seslerin eşitlik çerçevesinde duyulmasını ve değerlendirilmesini sağlamaktadır.²⁴⁹ Bu

²⁴⁵ A.g.e.

²⁴⁶ Karen Celis ve Sarah Childs, **Feminist Democratic Representation**, United States of America, Oxford University Press, 2020, s. 87

²⁴⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Childs ve Celis, s. 88-89.

²⁴⁸ A.g.e., s. 89.

²⁴⁹ A.g.e., s. 90.

üç ilke, kadınların maddi temsiline daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Kadınların çıkarlarının siyasal tartışmaları nasıl etkilediği ve seçilmiş temsilcilerin karar alma süreçlerine ne ölçüde yansıdığı bu ilkeler çerçevesinde değerlendirilmelidir.

Sonuç olarak, kadınların maddi siyasal temsili, yalnızca sayısal temsille sınırlı olmayan, çok boyutlu dinamik bir süreç olarak görülmelidir. Temsil yalnızca kadın siyasetçilerin varlığı ile sağlanamayacaktır. Siyasetçilerin politik içerik üretimindeki rolleri, temsil ettikleri gruplarla kurdukları ilişkiler ve bu sürecin gerçekleştiği kurumsal yapılar dikkate alınmalıdır. Bu süreçte erkeklerin hem paydaşlar hem de ilgili politikaların etkilenenleri olduğu hesaba katılmalıdır. Bu doğrultuda kadınların maddi siyasal temsiline sağlanması süreci çok boyutlu düşünülmelidir. Childs ve Celis'in önerdiği kapsayıcılık, yanıt verebilirlik ve eşitlikçilik ilkeleri, kadınların farklılaşan çıkarlarının ve çeşitliliğinin siyasal temsilde ne ölçüde yer bulduğunu değerlendirmek açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu çerçeve sayesinde kadınların temsiline dair daha eleştirel, ampirik ve bağlamsal analizler yapılabilecektir. Özetle temsilin başarısı, yalnızca yasama süreçlerinde yer almasıyla değil, aynı zamanda bu süreçlerin kadınların farklı taleplerine ne ölçüde yanıt verdiğiyle ve bu taleplerin nasıl şekillendiğiyle de ilgilidir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliğini önceleyen kurumsal tasarımlar, kadınların siyasal temsiline dair daha kapsayıcı ve etkili yaklaşımlar geliştirilmesinin temelini oluşturmaktadır.

E. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Kadınların Siyasal Temsilini Etkileyen Faktörler

Toplumsal cinsiyet, toplumsal düzenin atfettiği kadınlık ve erkeklik rollerinin kabulüne zorlar ve bu rollerin yeniden üretilmesini sağlar. Toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyetin kadınlar ve erkekler arasındaki iktidar eşitsizliği ve ilişkileri anlamaya, sorgulamaya ve dönüştürmeye yarayacak bir kavram olduğu için Feminist çalışmalar açısından önemli bir kavramdır.²⁵⁰ Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın, erkek, LGBTİ

²⁵⁰ Özlem Cankurtaran ve Görkem Kelebek Küçükarslan, “*Toplumsal Cinsiyete Dair Kavramlar*”, İçinde: **Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi**, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Eds. Aksu Bora ve Şengül İnce), Ankara, 2021, https://huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/toplumsal_cinsiyet_esitligi250122.pdf, (E.T. 01.05.2023), s. 8-9.

bireylerin kamusal ve özel yaşamın tüm alanlarında eşit katılıma ve hakka sahip olmasıdır.²⁵¹ Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği, karar verme, seçme ve fırsatları kullanma kaynakların ayrılması kullanılması ve hizmetlerin elde edilmesinde cinsiyete bağlı ayrımcılığın yapılmaması olarak da tanımlanabilir.²⁵² Güç, nüfuz, mali durum, eğitim, istihdam ve fiziksel bütünlük gibi alanlar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gereken temel başlıklardır.²⁵³

Toplumsal cinsiyet eşitliği, demokratik toplumların önemli bir özelliğidir. Kamu kurumlarından, tüm bireylerin insan haklarını eşit şekilde geliştirmesi ve hem kadınların hem de erkeklerin kamusal hayata dengeli bir şekilde katılmasını sağlaması beklenmektedir.²⁵⁴ Temsili demokrasi ve toplumsal cinsiyet eşitliği birbirini güçlendirmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesine yönelik on yıllar boyunca mütevazı ilerlemeler kaydedilmiş olsa da kayda değer bir ilerleme sağlanması için kadınların demokratik süreçlere tam katılımının önündeki sistemik engellerin ele alınmasına yönelik bilinçli çabalar gerekmektedir.²⁵⁵

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yasal ve anayasal güvenceleri, kadınların adil siyasal temsiline temelini oluşturur.²⁵⁶ Seçme ve seçilme hakkının yanı sıra, kamu görevlerine, mülkiyet ve miras hakları ile vatandaşlık haklarına eşit erişim; ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve eşit siyasal fırsatların teşvik edilmesi için kritik öneme sahiptir. Bu anayasal hükümler, yönetimde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan daha spesifik eylemlerin temelini oluşturduğu için önemlidir. Kadınların adil siyasal temsiline sağlanması, sürdürülebilir tedbirlerin alınmasını gerektirir. Zorunlu seçim kotaları gibi doğrudan kadınların siyasal katılımını artırmayı hedefleyen tedbirler etkili olmakla

²⁵¹ Cankurtaran ve Küçükarslan, s. 12.

²⁵² World Health Organization, "Division of Family and Reproductive Health", Gender and health : technical paper, 1998, <https://iris.who.int/handle/10665/63998> (E.T. 01.05.2024), s. 10.

²⁵³ Government Offices of Sweden, "Gender Equality", <https://www.government.se/government-policy/gender-equality/>, (E.T. 21.03.2024).

²⁵⁴ UNDP- Europe and Central Asia, "Gender Equality and Democratic Governance", <https://www.undp.org/eurasia/our-focus/gender-equality/gender-equality-and-democratic-governance#:~:text=Gender%20equality%20is%20a%20crucial,decisions%20are%20credible%20and%20legitimate>, (E.T. 26.03.2025).

²⁵⁵ Michael Runey, "Are Gender Equality and Democracy Compatible?", International IDEA Supporting Democracy Worldwide, <https://www.idea.int/theme/democracy-assessment>, (E.T. 25.03.2025).

²⁵⁶ Çalışmanın 61. sayfasındaki "Siyasal Hakların ve Diğer Haklarla İlişkisi" başlığı altında bu konu hakkında detaylı bilgi verilecektir.

birlikte, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler de önemli bir rol oynamaktadır. Bu faktörlerle desteklenmediği sürece seçim kotaları tek başına yeterli sonuçlar doğurmayacaktır. Sadece bütüncül bir yaklaşım, eşit siyasal temsilin sağlanmasında anlamlı bir ilerleme sağlayabilir.²⁵⁷ Bu başlık altında Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi'nin (AKPM) 2111(2016) nolu kararı²⁵⁸ doğrultusunda kadınların siyasal temsili etkileyen faktörler ele alınacaktır.

Öncelikle siyasal faktörlerden bahsetmek gerekirse; seçim sistemi, siyasal partiler ve tüzükleri, aday seçim kriterleri, yasal ve gönüllü kota gibi pozitif önlemler ve sivil toplum kuruluşları (STK) ile dernek çalışmaları gibi siyasal faktörler kadınların adil siyasal temsili etkilemektedir.²⁵⁹

Seçim sistemi, kadınların siyasetteki temsil düzeyinin belirlenmesinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Nispi temsile dayalı sistemler, tek üyeli seçim bölgelerine dayanan çoğunluk sistemlerine kıyasla kadın adaylar için daha elverişli olma eğilimindedir.²⁶⁰ Dünya genelinde ulusal meclislerinde %30 veya daha fazla kadın parlamenter bulunan ülkeler ya nispi temsil sistemine ya da karma sisteme sahiptir. Bu oranı yakalamış hiçbir ülke yalnızca çoğunluk sistemini benimsememiştir.²⁶¹

En çok oy alanın kazandığı çoğunluk sistemlerinin hileli bir şekilde erkeklerin lehine işlediği ileri sürülmektedir. Çünkü cinsiyete göre bölünmüş ataerkil toplumlarda norm erkektir ve kadın tuhaf olan olarak görülmektedir.²⁶² Bu durum, kadınların siyasal alanda daha az güven görmesine ve erkeklerin tercih edilmesine neden olmaktadır. Ayrıca erkekler genellikle kadınlara kıyasla daha fazla siyasal deneyime sahip olup, çocuk

²⁵⁷ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Assessing the impact of measures to improve women's political representation*”, Resolution 2111(2016), İçinde: Council of Europe Documents, **Gender Equality- Balanced Poitical Participation and Representation**, Strasbourg, 2021, <https://rm.coe.int/0900001680a3e5c2>, (E.T. 23.11.2023), s. 85.

²⁵⁸ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 2111(2016)*”.

²⁵⁹ A.g.e., s. 85-86.

²⁶⁰ Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisinin ilgili kararı için bkz. Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Increasing women's representation in politics through the electoral system*”, Resolution 1706 (2010), <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17809&lang=en>, (E.T. 22.02.2025).

²⁶¹ European Union European Parliament, “*Differential Impact of Electoral Systems on Female Political Representation*”, Women's Rights Series, 1997, https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/femm/w10/2_en.htm, (E.T. 22.02.2025).

²⁶² Phillips, **Demokrasinin Cinsiyeti**, s. 102.

bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle toplantılara devamsızlık etme gibi engellerle karşılaşmamaktadır. Aynı zamanda sendika görevlisi, avukat veya gazeteci gibi politik bağlantıları olan mesleklerde daha sık yer almaları, siyasal arenada erkeklerin avantajını artırmaktadır.²⁶³ Bu yüzden ataerkil toplumlarda en çok oy alanın kazandığı tek üyeli seçim bölgesi modeli yerine çok üyeli seçim bölgesi modellerinin uygulanması önerilmektedir.

Nispi temsil sistemlerinde daha fazla kadının parlamentolarda yer alma şansı bulması şu yönlerden açıklanmaktadır: Çok üyeli bir seçim bölgesinde, partililer kadınların da olduğu bir liste hazırlama riski alabilecektir.²⁶⁴ Ayrıca, bir değil üç ya da beş aday seçtikleri için hepsinin aynı cinsiyette olması biraz tuhaf görünmeye başlayacaktır. Kazanma ihtimali olan konumlarda her cinsiyet için asgari bir kota belirlemek ve erkekleri ve kadınları listede farklı sıralara koymak ve nihai sonuçlarda eşitlik sağlamak mümkün olabilecektir.²⁶⁵

Siyasal partiler, liderlerin belirlenmesi, aday seçimleri ve seçim listelerinin oluşturulmasından sorumlu oldukları gibi, parti sistemi içinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin geliştirilmesinde de önemli bir rol oynamaktadır.²⁶⁶ Bu nedenle kadınların adil siyasal temsiline sağlanmasında kritik bir etkiye sahiptirler. Parti içi demokrasi ve şeffaflık eksikliği, aday seçimi ve sosyal yardımlarda toplumsal cinsiyet duyarlılığının olmaması ve parti karar alma süreçlerinin adem-i merkezileştirilmemesi, kadınların parti içinde lider olarak ve seçimle geline makamlara aday olarak ilerleme fırsatlarını engelleyebilmektedir.²⁶⁷ Bu yüzden siyasal partilerin rolü önem arz etmektedir.

²⁶³ A.g.e.

²⁶⁴ Haley Norris ve Mary Nugent, “Women in Politics in Western Europe”, https://www.kas.de/documents/288143/11335016/KAS_women_2020_HaleyNorris_MaryNugent.pdf/535140f1-5dc5-fde4-8187-65776332239b?t=1610705826206 , (E.T. 04.12.2022).

²⁶⁵ Norris ve Nugent.

²⁶⁶ Rumbidzai Kandawasvika-Nhundu, “Role of Political Parties on Women's Participation and Representation”, International IDEA Supporting Democracy Worldwide, https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/65/EGM/IDEA_Observer%20Paper_Political%20Parties_EGMCSW65.pdf , (E.T. 04.12.2022), s. 3-4.

²⁶⁷ Pippa Norris ve Mona Lena Krook (Haz.), **Handbook on Promoting Women's Participation in Political Parties**, OSCE/ODIHR, Poland, 2014, <https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/120877.pdf> , (E.T. 25.03.20235), s. 7-8.

Siyasal faktörler içinde sayılabilecek bir diğer husus da yasal veya gönüllü cinsiyet kotalarıdır. Cinsiyet kotalarının sıkı uygulama mekanizmalarıyla birlikte işler hale getirilmesi durumunda²⁶⁸, kadınların siyasal hayata katılımını artırmada en etkili araçlardan biri olduğu savunulmaktadır.²⁶⁹ Bu kotaların uygulanmasıyla, parlamentolarda kadın üyelerin oranının %30 veya %40 üzerine çıkarılması hedeflenmektedir.²⁷⁰

Kritik kütle olarak kabul edilen bu oranlara ulaşıldığında, kadınların temsil oranlarında kayda değer bir artış sağlanacaktır.²⁷¹ 1980’lerde Kuzey ülkelerinde kadınların siyasal temsilde oldukça etkileyici bir artış yaşanmıştır. *Dahlerup*, bu ülkelerde kritik kütle etkisinin olup olmadığını araştırdığı çalışmasında²⁷² değerlendirmesini şu altı temel alanda yapmıştır: Kadın siyasetçilere yönelik tepkilerdeki değişimler, kadın politikacıların performans ve verimliliğindeki gelişmeler, siyasal kültürdeki dönüşümler, siyasal söylemdeki değişiklikler, politika alanındaki yenilikler ve kadınların güçlenmesi. Bu değerlendirme, siyasette daha fazla kadının yer almasının fark yaratıp yaratmadığına dair önemli bir tartışma zemini oluşturmaktadır.²⁷³

Kota politikaları, siyasal alanda sistemik olarak dışlanmış grupların, özellikle kadınlar, etnik ve dini azınlıklar ile alt sınıfların, temsiline olanak tanıyarak çoğulculuk ilkesine dayalı demokratik katılımı güçlendirmeyi amaçlayan eşitlikçi bir temsil aracı olarak tanımlanmaktadır.²⁷⁴ Böylece, eşitsizlik mağdurlarının temsili kotada belirlenen

²⁶⁸ Kotaların etkili bir şekilde işlemesi için, siyasal partilerin işleyişine ilişkin mevzuata cinsiyetler arasında eşit temsili sağlayan düzenlemeler eklenmeli ve bu kurallara uyulmaması halinde aday listelerinin reddedilmesi gibi yaptırımlar uygulanmalıdır. Ayrıca, seçim mahkemeleri veya komisyonlar gibi bağımsız organlar, kotaların uygulanmasını denetlemeli ve gerektiğinde yaptırımlar uygulamalıdır. Bu süreçlerin sağlıklı işleyebilmesi için ilgili organlara yeterli mali ve insan kaynağı tahsis edilmeli, ayrıca cinsiyet eşitliğini teşvik eden katı yerleştirme kuralları veya karşıt cinsiyet aday çiftleri esasına dayalı seçim mevzuatı oluşturulmalıdır. Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Resolution 2111(2016)*”, s. 86.

²⁶⁹ Tijen Dünder Sezer, “*Parlamento Seçimlerinde Cinsiyet Kotaları*”, *TBB Dergisi*, S. 159, 2022, s. 60.

²⁷⁰ International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “*Gender Quotas Database ‘Quotas’*”, <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/quotas>, (E.T. 22.02.2025).

²⁷¹ Emel İlter, *Türkiye’de Kadın ve Siyasal Temsil*, Nobel Bilimsel Yayınları, Ankara, 2021, s. 14.

²⁷² Drude Dahlerup, “*Prom a Small to Large Minority: Women in Scandinavian Politics*”, *Scandinavian Political Studies*, 11(4).

²⁷³ Dahlerup, “*Prom a Small to Large Minority: Women in Scandinavian Politics*”, s. 283-284; İlter, s. 14.

²⁷⁴ Serpil Sancar-Üşür, *Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları*, Başbakanlık- Kadınların Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1997.

seviyeden aşağı düşmemesi garantilenmektedir.²⁷⁵ Cinsiyet kotası, kadın ve erkek eşitliğini sağlayarak toplumsal yaşamdaki dengesiz olan durumu düzeltmeyi amaçlamaktadır. Siyasal karar organlarına seçilecek kişilerin belirlenmesinde uygulanan seçim usullerine ilişkin mevzuata belirli oranlarda kadınlara yer verilmesine ilişkin hususların düzenlenmesi ile kota uygulaması gerçekleşmektedir.²⁷⁶ Üç ana cinsiyet kotası türü bulunmaktadır: (1) Belirli sayıda seçilmiş kadını garanti eden “ayrılmış koltuklar (anayasal ve/veya yasal)”; (2) aday listelerinde asgari bir kadın yüzdesini kanunla zorunlu kılan “yasal aday kotaları (anayasal ve/veya yasal)”; (3) kadınların temsilini sağlamak için partiler tarafından gönüllü olarak benimsenen “siyasal parti kotaları (gönüllü)”.²⁷⁷ Ek olarak, siyasal faktörler arasında STK’ler ve savunuculuk gruplarının da kadın adayları destekleyerek ve politika reformları için faaliyetleri yürüterek katkıda bulunabileceği unutulmamalıdır.²⁷⁸

Kadınların adil siyasal temsilini etkileyen kilit faktörlerden biri de sosyal faktörlerdir. Bunlar arasında sosyal yardım sistemi, ebeveyn izin programları, bakım ve ev işlerinin paylaşımı, iş ve aile hayatını dengelemeye yönelik tedbirler ve emeklilik programları yer almaktadır.²⁷⁹ Kapsamlı ebeveyn izni programları da dâhil olmak üzere kamu tarafından sübvans edilen çocuk bakımı ve kamu eğitimini içeren bir aile politikaları sunan güçlü bir refah sistemi, kadınların aile sorumlulukları ile siyasal kariyerleri arasında denge kurabilmelerini sağlamaktadır.²⁸⁰ Esnek çalışma düzenlemeleri ve çocuk bakım

²⁷⁵ Ebru Karaman, **Eşitlik İlkesi Çerçevesinde Siyasi partilerde Kadın Kotası**, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 118.

²⁷⁶ Karaman, s. 119; Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*The Code of Good Practice for Political Parties*”, Resolution 1546 (2007), <https://pace.coe.int/pdf/fdcfddbfe3a44a942d09557ef06elcd9fbfb7dabf862d8046487e4f2e949b740/res.%201546.pdf>, (E.T. 20.11.2023).

²⁷⁷ International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “*Gender Quotas Database, ‘Quotas’*”; Cinsiyet kotalarına ilişkin bkz. European Union European Parliament, “*Towards gender balance in the European elections -Electoral quotas – What can they achieve?*”, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/751447/EPRS_BRI\(2023\)751447_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/751447/EPRS_BRI(2023)751447_EN.pdf), (E.T. 12.01.2025).

²⁷⁸ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 2111(2016)*”, s. 86; Council of Europe, “*Gender Equality and Political Participation*”, s. 5.

²⁷⁹ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 2111(2016)*”, s. 85.

²⁸⁰ Marcia K. Meyers, Janet C. Gornick ve Katherin E. Ross, “*Public Childcare, Parental Leave, and Employment*”, İçinde: Diane Sainsbury (ed.), **Gender and Welfare State Regimes**, Oxford University Press, 1999, s. 117.

hizmetleri gibi iş yaşam dengesini destekleyen politikalar, kadınların siyasal hayata katılma becerilerini daha da artırmaktadır.

Kadınların adil siyasal temsiliini etkileyen bir diğer faktör de ekonomik faktörlerdir. Küçük işletmelerin finansmanı, cinsiyetler arası ücret farkı ve mesleklere ve kariyerlere erişim, ekonomik faktörler arasında özellikle önemli olanlardır.²⁸¹ Ekonomik engeller çoğu zaman kadınların siyasal hedeflerini engellemektedir.²⁸² Cinsiyete dayalı ücret farkı kadınların mali kaynaklarını sınırlandırarak siyasal kampanyaları finanse etmelerini ve kamu görevlerinde kariyerlerini sürdürmelerini zorlaştırmaktadır.²⁸³ Öte yandan çeşitli sektörlerde profesyonel fırsatlara ve liderlik rollerine eşit erişimin sağlanması, kadınların siyasal katılım için gerekli deneyim ve yeterlilikleri kazanmalarına yardımcı olacaktır.²⁸⁴

Kadınların siyasal hayata ve bir ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katılma becerilerini kültürel faktörler belirlemektedir. Özellikle eğitim ve öğretim, gerekli becerilerin kazanılması ve hala tam ve gerçek eşitliğin sağlanmasını engelleyen klişelerin ortadan kaldırılmasında bir ön koşul olduğu için önemlidir.²⁸⁵ Kültürel algılar ve toplumsal normlar kadınların siyasete katılımını önemli ölçüde şekillendirmektedir.²⁸⁶ Eğitim ve öğretim, kadınların siyasal liderlik için gerekli bilgi ve becerilerle güçlendirilmesinde hayati bir rol oynamaktadır.²⁸⁷ Ancak, kadınları çoğunlukla bakıcı ve ev kadını olarak tasvir eden kökleşmiş toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kadınların

²⁸¹ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “Resolution 2111(2016)”, s. 85.

²⁸² Annamaria Milazzo ve Markus Goldstein, ” *Governance and Women’s Economic and Political Participation: Power Inequalities, Formal Constraints and Norms*”, **The World Bank Research Observer**, 34(1), 2019, <https://academic.oup.com/wbro/article/34/1/34/5492442> , (E.T. 22.02.2025), s. 55.

²⁸³ Laura Sudulich, Siim Trumm, ve Iakovos Makropoulos, “*The Gender Gap in Campaign Financing: An Uphill Struggle*”, **The Loop ECPR’s Political Science Blog**, <https://theloop.ecpr.eu/the-gender-gap-in-campaign-financing/> , (E.T. 22.02.2025).

²⁸⁴ Womendeliver, “*Strengthen Girls’ and Women’s Political Participation and Decision-Making Power*” , https://womendeliver.org/wp-content/uploads/2016/09/2019-8-D4G_Brief_Political.pdf , (E.T. 22.02.2025), s. 5; Council of European, “*Gender Equality and Political Participation*”, Gender Mainstreaming in Thematic Areas 5, <https://rm.coe.int/gender-mainstreaming-toolkit-20-gender-equality-and-political-particip/168092e9ec> , (E.T. 22.02.2025).

²⁸⁵ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “Resolution 2111(2016)”, s. 85.

²⁸⁶ Yating Li, “*Systemic and Sociocultural Factors Impeding Women’s Political Participation and Leadership Development: A Sociological Inquiry*”, **SHS Web of Conferences** 187, 2024, https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2024/07/shsconf_essc2024_03016.pdf , (E.T. 22.02.2025), s. 1.

²⁸⁷ UN Women, “*Women’s Leadership and Political Participation*”, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation> , (E.T. 22.02.2025).

kamusal alandaki fırsatlarını sınırlamaya devam etmektedir.²⁸⁸ Bu kalıplaşmış yargıların üstesinden gelmek için toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden ve modası geçmiş normlara meydan okuyan eğitim ve kamuoyu bilinçlendirme kampanyalarında sürekli çaba gösterilmesi gerekmektedir.²⁸⁹

Sonuç olarak kadınların siyasal temsili, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlerin karmaşık bir etkileşimi ile şekillenmektedir. Seçim kotaları, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek için önemli bir mekanizma olmakla birlikte kadınların siyasal temsili önündeki yapısal engelleri ele alan geniş sistemik değişikliklerle desteklenmelidir. Etkili ve sürdürülebilir bir ilerlemenin sağlanabilmesi için yasal reformları, sosyal politikaları, ekonomik güçlenmeyi ve kültürel dönüşümü entegre eden bütüncül bir yaklaşıma ihtiyaç bulunmaktadır.

III. Kadınların Siyasal Hakları

A. Siyasal Haklar Kavramı

Siyasal haklar, oy kullanma, aday olma ve siyasal görüşleri ifade etme gibi toplumun yönetimine katılımı sağlayan temel haklardır. Kökleri İngiliz, Amerikan ve Fransız burjuva demokratik devrimleriyle ilişkili 17. ve 18. yüzyıl reformist teorilerine dayanan bu haklar, liberal bireycilikten etkilenen birinci kuşak insan haklarının bir parçası olarak ortaya çıkmıştır.²⁹⁰ 18. ve 19. yüzyıllara ait hak bildirgeleri ve anayasalar modern demokrasilerin temelini atmıştır. Bununla birlikte, siyasal katılım başlangıçta burjuvazi ile sınırlı olmuştur, çünkü oy kullanma ve seçilme hakkı “*aktif vatandaşlar*”la (belirli bir gelir veya servet düzeyine sahip olanlarla) sınırlandırılmıştır. 19. yüzyılın büyük bölümünde İngiltere ve Fransa gibi ülkeler, burjuva sınıf çıkarların yansıtan ve pekiştiren kısıtlı bir oy hakkı sistemi altında elitler tarafından yönetilmiştir. Zaman içinde, genel oy hakkı için verilen mücadeleler bu engelleri yavaş yavaş ortadan kaldırarak siyasal

²⁸⁸ Li, s. 3.

²⁸⁹ Detay için bkz. Council of Europe, “*Combating Gender Stereotypes in and Through Education*”, Helsinki, 2014, <https://rm.coe.int/1680590fe5>, (E.T. 22.02.2025).

²⁹⁰ Britannica, “*Liberté: Civil and Political Rights*”, <https://www.britannica.com/topic/human-rights/Liberte-civil-and-political-rights>, (E.T. 15.01.2025).

haklardan tüm vatandaşların yararlanmasını mümkün kılmıştır. Ancak, bu süreç yavaş ve dengesiz gerçekleşmiştir.²⁹¹

Siyasal haklar, oy kullanma, seçilme, kamu hizmetinde bulunma ve bu hakları ayrımcılık veya makul olmayan kısıtlamalar olmaksızın kullanma hakkı da dâhil olmak üzere, bireylerin toplumlarının yönetimine ve kamu işlerine katılmalarını sağlayan haklardır.²⁹² Siyasal haklar devlet yönetimine katılmayı yani siyasal iktidarın oluşmasını sağladığı için aktif statü hakları ya da katılım hakları olarak da adlandırılmaktadır.²⁹³ Yurttaşlık hakkı, seçme ve seçilme hakları, siyasal parti özgürlükleri ve kamu hizmetlerine girme hakkı, klasik siyasal haklar içerisinde sayılmaktadır.²⁹⁴ Siyasal haklar bireylerin ait olduğu toplumun siyasal yaşamını gerekli kılan demokratik devlet anlayışını yansıtır.²⁹⁵ Siyasal hakların konusunu siyasal süreçlerin örgütlenmesi ve kurumsallaşması oluşturur. Bu hakların uygulanması ve yorumlanması politik süreçlere ilişkindir. Yöneticilerin belirlenmesi ve siyasal kararların denetlenmesini siyasal haklar sağlamaktadır. Liberal demokrasi anlayışında, siyasal iktidar karşısında bireylerin özgürlüğünü ve özerkliğini güvence altına alma amacının gerçekleştirilmesinde siyasal haklar önemli bir araçtır.²⁹⁶

Birinci kuşak haklar her ne kadar “*negatif haklar*” olarak düşünülse de siyasal parti özgürlüğü, seçme ve seçilme hakkı gibi siyasal hakların hükümetin pozitif bir eylemi olmaksızın tam anlamıyla güvence altında olamayacağı açıktır.²⁹⁷ Birinci kuşak hakların temel değerlerinden biri, bireyi tek başına veya başkalarıyla birlikte siyasal otoritenin kötüye kullanımına karşı koruyan bir kalkan olan özgürlük kavramıdır.²⁹⁸ Özgürlüklerin güvence altına alınması için devletin sadece bireye müdahale etmeme yükümlülüğü değil özgürlüklerin gerçekleştirilebilmesi için pozitif adımlar atması da gerekmektedir.

²⁹¹ Bülent Tanör, **Sosyal Haklar**, Oniki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2022, s. 41.

²⁹² Karel Vasak ve Phillin Alston (eds.), **The International Dimensions of Human Rights**, Greenwood Press and UNESCO, Paris, s. 158.

²⁹³ İbrahim Ö. Kaboğlu, **Anayasa Hukuku Dersleri**, 17. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 259.

²⁹⁴ Kaboğlu, s. 276-178.

²⁹⁵ A.g.e., s. 260.

²⁹⁶ Cansu Koç Başar, **Ulusüstü İnsan Hakları Hukukunda Kadınların Siyasal Hakları**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2021, s. 18-19.

²⁹⁷ Britannica, “*Liberté: Civil and Political Rights*”.

²⁹⁸ A.g.e.

Siyasal haklar, vatandaşların kamu yönetimine katılımını ve temsilini güvence altına alan temel haklardır. 1966 tarihli *Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi*’nin (MSHS) 25. maddesi, bu kapsamda her vatandaşın; doğrudan veya seçilmiş temsilciler aracılığıyla kamu hizmetlerine katılma; seçmenlerin iradelerini serbestçe ifade edebilmesini sağlayan, gizli oyla, eşit oy hakkına dayanan ve belirli aralıklarla yapılan dürüst seçimlerde oy kullanma ve seçilme; genel eşitlik ilkesine uygun şekilde ülkesinde kamu görevlerine girme, haklarına sahip olduğunu öngörmektedir. Bu maddede, vatandaşların siyasal haklarının tanımı yapılmakta ve bu hakların kapsamı ayrıntılı olarak ortaya konmaktadır.²⁹⁹ 1948 tarihli *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*’nin (İHEB) 21. maddesinde de benzer bir kapsam belirlenmiştir.³⁰⁰ Her iki metin de bireylerin siyasal haklarını güvence altına almayı, kamu yönetimine katılımı sağlamayı ve halkın iradesinin kamu yönetiminin temeli olduğunu vurgulamaktadır.

1950 yılında Avrupa Konseyi’ne (AK) üye 46 ülke tarafından imzalanan *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi*’nde (İHAS) siyasal haklar düzenlenmiştir.³⁰¹ *İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi* (İHAM), İHAS yer alan siyasal hakları yorumlamakta ve uygulamaktadır. İHAS ve ek Protokollerinde korunan siyasal haklar şu şekilde sıralanabilir: (1) İfade özgürlüğü (m. 10), bireylerin herhangi bir müdahale olmaksızın fikir sahibi olmalarına ve bilgi alıp vermelerine olanak tanır³⁰²; (2) toplanma ve örgütlenme özgürlüğü (m. 11), bireylerin barışçıl bir şekilde bir araya gelmelerine ve siyasal partiler ve sendikalar da dâhil olmak üzere dernekler kurmalarına veya bunlara

²⁹⁹ UN, “*International Covenant on Civil and Political Rights*”, 16 December 1966, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> , (E.T. 21.06.2023). Türkçesi için bkz. BM, “Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi”, https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020093321bm_05.pdf , (E.T. 14.01.2025).

³⁰⁰ UN, “*Universal Declaration of Human Rights*”, 10 December 1948, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> , (E.T. 14.01.2025). Türkçesi için bkz. BM, “*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*”, <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/01/EvrenselBeyanname.pdf> , (E.T. 14.01.2024).

³⁰¹ Council of Europe, “*European Convention on Human Rights (1950) and its Protocol*”, <https://www.echr.coe.int/european-convention-on-human-rights> , (E.T. 21.01.2025). İHAS ve T.C. Anayasasındaki serbest seçim hakkına ilişkin düzenlemelere ilişkin detaylı değerlendirmeler için bkz. Olgun Akbulut, “*Serbest Seçim Hakkı*”, İçinde: *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa* (Ed. Sibel İnceoğlu), Avrupa Konseyi, 2013, ss. 543-556.

³⁰² İfade özgürlüğü ve serbest seçim hakkı ilişkisi hakkında detaylı bilgi için bkz. Sibel İnceoğlu, “*İfade Özgürlüğü ve Seçim*”, İçinde: *Seçim, Demokrasi ve Seçim Sistemleri Sempozyumu* (Ed. Havva Karagöz-Atağün Mert Kejanlıoğlu), Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 67-87.

katılmalarına olanak tanır; (3) serbest seçim hakkı (1 No'lu Protokol'ün 3. maddesi)³⁰³, devletleri, yasama erkinin seçiminde halkın görüşünün özgürce ifade edilmesini sağlayan koşullar altında, gizli oyla, düzenli, serbest ve adil seçimler yapmakla yükümlü kılar.

Birleşmiş Milletler (BM) 1945 yılında kurulduğunda, dünyadaki egemen devletlerin sadece yarısı kadınlara seçme hakkını tanımıştır. BM bünyesinde 1946 yılında kurulan Kadının Statüsü Komisyonu (KSK)³⁰⁴, kuruluşundan bu yana tüm ülkelerde eşit siyasal hakların sağlanması için çalışmıştır. Çünkü siyasal haklara sahip olmanın, diğer hakların güvence altına alınması için gerekli araçları sağladığı düşünülmüştür. Yani kadınlar medeni, sosyal, ekonomik ve eğitim alanlarında eşitliğe ulaşmak istiyorlarsa, kendilerine bu hakları sağlayacak reformların önerilmesinde ve oylanmasında söz sahibi olmalı ve bunların uygulanmasını izleme fırsatına sahip olmalıydı.³⁰⁵ Ancak, kadınların medeni, sosyal, ekonomik ve eğitim alanlarında eşitliğe ulaşmadan, bu siyasal haklarını etkili bir şekilde kullanmalarının güç olacağı sonraki yıllarda anlaşılmıştır.

Siyasal hakların kullanımı, çoğunlukla bireylerin bu hakları kullanabilecek yeterlilikte bilgi, ekonomik özgürlük ve toplumsal destek düzeyine sahip olmasını gerektirir. Bu durum, insan haklarının bir bütün olduğu anlayışıyla açıklanmaktadır.³⁰⁶ *BM İnsan Hakları Genel Meclisi 1950 tarihli ve 421(v) sayılı kararında*, medeni ve siyasal özgürlüklerin ve ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasının birbiriyle bağlantılı ve birbirine bağımlı olduğunu belirtmektedir.³⁰⁷ Karar, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar olmadan İHEB'te öngörülen özgür insan kavramının eksik olacağını

³⁰³ İHAS'a göre serbest seçim hakkına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Tolga Şirin, "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ne Göre Serbest Seçim Hakkı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, S. 17, 2011, ss. 283-348; Yüksel Metin, "AİHS Çerçevesinde ve AİHM Kararları Işığında Serbest Seçim Hakkı", *Liberal Düşünce*, S.47, 2007, ss.109-141.

³⁰⁴ Çalışmanın 73. sayfasındaki "Kadınların Statüsü Komisyonu" başlığı altında KSK hakkında detaylı bilgi verilmiştir.

³⁰⁵ UN and the Status of Women, *A Survey of United Nations Work to Promote the Civil and Political Rights of Women*, UN Office of Public Information, New York, 1961, s. 13.

³⁰⁶ "İnsan haklarının bütünselliği" ile ilgili açıklamalar için bkz. Ömer Anayurt, "Hakların Bütünlüğü ilkesi Açısından İnsan Haklarına İlişkin Sınıflandırmaların Değerlendirilmesi", İçinde: **Türkiye'de İnsan Hakları** (Der. Oya Çitçi), TODAİE Yayını, 2000. Tolga Şirin, "Bir İhtimal Daha Var O da Ölmek mi Dersin?" (Sosyal İnsan Haklarının Anayasa Şikâyeti Yoluyla Dava Edilebilirliği Lehine Tezler ve Öneriler), **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildirgeler**, Petrol-İş Yayını: 119, İstanbul, 2014, s. 344-346.

³⁰⁷ UN, "5th Session (150-1951)- Resolutions Adopted by the General Assembly at Its 5th Session", <https://research.un.org/en/docs/ga/quick/regular/5#s-lg-box-2748141> , (E.T. 12.04.2025).

vurgulamaktadır.³⁰⁸ Yani insan hakları birbiriyle sıkı bir şekilde bağlantılıdır. Örneğin, okuryazarlık, bireylerin iş bulma ve siyasal katılım olanaklarını artırırken, oy kullanma hakkının etkin kullanımı hükümet politikalarını etkileyerek açlık ve yetersiz beslenme gibi sorunları azaltabilir.³⁰⁹ Benzer şekilde kadınların eşit eğitim imkânlarına erişimi, ekonomik bağımsızlık kazanmaları ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, onların yalnızca seçme ve seçilme hakkını kullanmalarını değil, aynı zamanda bu süreçlerde karar verici pozisyonlarda etkili olmalarını da kolaylaştıracaktır. Bu nedenle, siyasal hakların etkili kullanımının ön koşulu olarak, bireylerin yaşamın diğer alanlarında eşitliğe ulaşması gerektiği düşüncesi, daha kapsayıcı ve sürdürülebilir bir değişim için önemli bir öncelik taşımaktadır.³¹⁰

B. Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi

Kadınların siyasal haklarına ilişkin gelişmeler kadın hareketleri ile bağlantılıdır. Kadın hareketinde genellikle üç dalgadan bahsedilir: Birinci dalga 19. yüzyılın ortalarında Avrupa ve ABD’de; ikinci dalga 1970’lerde feminist hareketin yeniden canlanmasıyla Batı Avrupa ve ABD’de; üçüncü dalga 1990’larda ABD’de başlamıştır.³¹¹ Birinci dalgada temelde erkekler ile kadınların aynı sosyal ve politik haklara sahip olduğu savunulmuştur. Söylem ve amaçları belirleyen temel kavram eşitlik olmuştur.³¹² Wolstonecraft’ın “*A Vindication of the Rights of Women (1792)*”³¹³ eseri kadın hareketlerinin ilk metinleri arasında sayılır. Bu eser kadınlara oy hakkı verilmesi hareketlerinden çok önce Fransız Devrimi tartışmaları üzerine yazılmıştır ve “*insan*” olmaları nedeniyle kadınların da erkeklerle aynı hak ve ayrıcalıklara sahip olması

³⁰⁸ UN, “5th Session (150-1951)- Resolutions Adopted by the General Assembly at Its 5th Session”.

³⁰⁹ UN, “Economic, Social and Cultural rights”, <https://www.ohchr.org/en/human-rights/economic-social-cultural-rights>, (E.T. 15.01.2025).

³¹⁰ Farklı bir görüş olarak haklar arasında öncelik kurulması yerine siyasal haklar ile sosyal ve ekonomik haklar arasındaki tamamlayıcı ilişkinin göz ardı edilmemesi gerektiği savunulmaktadır. Koç Başar, s. 28

³¹¹ Council of Europe, “Feminism and Women’s Rights Movements”, <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/feminism-and-women-s-rights-movements>, (E.t. 21.01.2025).

³¹² Hülya Şimga, “İkinci Dalga Fransız Feminizmine Kısa Bir Bakış”, İçinde: **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar** (Der. Hülya Şimya vd.), Küre Yayınları, İstanbul, 2018, s. 65; Council of Europe, “Feminism and Women’s Rights Movements”.

³¹³ Mary Wolfstonecroft, **Kadın Haklarının Gerekçelendirilmesi**, (Çev. Deniz Hakyemez), Türkiye İş Bankası Yayınları, 2007.

gerektiği iddiasını barındırmaktadır.³¹⁴ Wolstonecraft, tezlerini liberal bireycilik terimlerini kullanarak dile getirmiştir.³¹⁵

İkinci dalga kadın hareketlerinde ise temel kavram farklılık olmuştur. İkinci dalga feminist kuramcılar, kadın sorunlarının çözümü için sosyal ve dilsel temsil düzenlerini kapsayan psiko-sembolik yapının irdelenmesini savunmuşlardır.³¹⁶ İkinci dalga feministleri liberal eşitlik düşüncesinin ötesine geçip radikal bir eşitlik kavramı kullanmışlardır. Örneğin sosyalist feministler daha fazla sosyal eşitlik talep etmiştir. Onlar kadınların sadece eşit hukuki haklara sahip olarak değil ayrıca ekonomik ve sosyal, siyasal ve aile yaşamında da erkeklerle eşit olarak gerçek eşitliğin sağlanacağını ileri sürmüşlerdir.³¹⁷

1970 ve 1980'lerde tüm siyasal karar alma mekanizmalarında kadınlar bariz olarak eksik temsil edilmektedirler. Kadınların siyasal karar alma mekanizmalarında bulunmaları o dönemlerde acil bir ihtiyaç ve gerçekleştirilmesi gereken bir hedef olarak görülmektedir.³¹⁸ Kadınların demokratik sistemlerde siyasal temsilini toplumsal açıdan eşit hale getirmenin ilk adımı, kadınların resmî siyasal eşitliğini sağlamaktır. Günümüzde kadınların oy kullanma hakkının reddedildiği bir yönetim demokrasi olarak sınıflandırılmamaktadır.³¹⁹

1990'larda ortaya çıkan üçüncü dalga feminizm ise, kesişimselliği, ırksal ve küresel feminizmi vurgulayarak ve feminist fikirleri tanıtmak için medyayı kullanarak muhafazakâr tepkilere yanıt vermiştir.³²⁰ 1990'lardan itibaren kadınların siyasal eşitliğini sağlamak için sadece oy kullanma hakkının yeterli olmayacağı siyasal gücü seçilmiş temsilciler olarak kadınların da elde etmesi gerektiği savunulmuştur. Böylece kadınlar makul bir şekilde erkeklerin siyasal eşiti olarak kabul edilebilecektir.³²¹ Bu süreçte kadınların nüfus içindeki mevcudiyetlerine göre betimsel olarak yetersiz temsil edilmesi

³¹⁴ Heywood, s. 77.

³¹⁵ Heywood, s. 353.

³¹⁶ Şimşek, s. 66.

³¹⁷ Heywood, s. 354

³¹⁸ Maro Pantelidou Maloutas, **The Gender of Democracy Citizenship and Gendered Subjectivity**, Routledge, London and New York, 2006, s. 10.

³¹⁹ Celis ve Child, s. 39.

³²⁰ Council of Europe, *"Feminism and Women's Rights Movements"*.

³²¹ Phillips, **The Politics of Presence**, s. 517.

kendi başına demokratik bir başarısızlık olarak görülmüştür. Seçilmiş erkeklerin yönetiminin ancak ataerkil toplumlarda olacağı belirtilmiştir.³²²

1900’lü yılların ortasından itibaren dünya genelinde Birleşmiş Milletler bünyesinde bir kuruluş olan KSK’nin de etkisiyle beraber kadınların toplumun siyasal, ekonomik, medeni, sosyal ve eğitim alanlarında haklarının geliştirilmesi eğilimi başlamıştır. KSK 1946 yılında kuruluşundan itibaren birçok uluslararası etkinlik gerçekleştirmiş ve bildiriler yayınlamıştır. Tüm bunlar kadınların kadın sorunlarının küresel gündemde daha fazla olmasını sağlamıştır. KSK’nin Pekin’de düzenlediği “*Pekin Dünya Kadın Konferansı*” sonrasında çok yıllık eylem programları 1997-2001 ve 2002-2006 yılları için kararlaştırılmıştır.³²³ BM’ye üye ülkeler bu programları uygulama taahhüdünde bulunmuştur. Konferans sonrası 15 Eylül 1995 tarihinde bu taahhütleri içeren Pekin Bildirgesi yayınlanmıştır. KSK Pekin Bildirgesinde yer alan 12 kritik ilgi alanının³²⁴ her birini gözden geçirerek Eylem Platformu’nun uygulanmasını hızlandırmak için uygulamaların izlenmesini üstlenmiştir.³²⁵ BM’ye üye ülkeler bu alanların yanı sıra kadınların siyasal alanda karar alma mekanizmalarında eşit bir şekilde yer almasının önündeki engellerin kaldırılması yönünde de taahhütte bulunmuştur. AK de gerek kurumsal mekanizması gerek kararlarında belirlediği standartları ile kadınların yasama ve yürütme erklerinde adil temsiline sağlanması yolunda ülkeleri gerekli önlemlerin alınması yönünde teşvik etmektedir.³²⁶

Çoğu ülkede demokratikleşmeye yönelik yaygın hareketler olmasına rağmen, kadınlar devletin çoğu düzeyinde, özellikle bakanlık ve diğer yürütme organlarında büyük ölçüde yetersiz temsil edilmektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey 1990 yılındaki kararında 1995 yılına kadar karar alma düzeylerinde %30 kadın bulunması ve 2000 yılına

³²² Phillips, *The Politics of Presence*, s. 513; Celis ve Child, s. 39.

³²³ Kadın Adayları Destekleme Derneği (KADER), *Birleşmiş Milletler Kadınların Statüsü Komisyonu Rehberi ve 60. Oturuma İlişkin Notlar*, KADER, 2017, s. 15.

³²⁴ Pekin Eylem Platformu 12 kritik ilgi alanı: Kadın ve Yoksulluk, Kadınların Eğitimi ve Öğretimi, Kadın ve Sağlık, Kadına Yönelik Şiddet, Kadınlar ve Silahlı Çatışma, Kadın ve Ekonomi, İktidardaki ve Karar Veren Kadınlar, Kadının İlerlemesi İçin Kurumsal Mekanizmalar, Kadının İnsan Hakları, Kadınlar ve Medya, Kadın ve Çevre, Kız Çocuk. UN, “*Fourth World Conference on Women Beijing Declaration (1995)*”, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingdeclaration.html>, (E.T. 08.10.2022).

³²⁵ UN, “*Short History of the Commission on the Status of Women*”, <http://www.un.org/womenwatch/daw/CSW60YRS/CSWbriefhistory.pdf>, (E.T. 08.10.2022), s.16.

³²⁶ Detaylı bilgi için çalışmanın 89. sayfasındaki “*Avrupa Konseyi Bünyesindeki*” başlığına bakılabilir.

kadar kadın ve erkeklerin bu pozisyonlarda eşit olarak bulunmalarını hedeflemiştir.³²⁷ 1995 yılına gelindiğinde küresel olarak, yasama organlarındaki pozisyonların sadece %11,3'ünü kadınlar oluşturmuştur. Her ne kadar son yıllarda ilerleme hızı düşse de 2024 yılına gelindiğinde kadınların ulusal meclislerdeki oranı %26,9 olmuştur.³²⁸

Dünya genelinde 2020 yılında bakanlık pozisyonundaki kadınların oranı %22'dir. Her ne kadar bu oran düşük olsa da bu oranın %5.7 olduğu 1994 yılından³²⁹ bu yana önemli bir artış olduğu söylenebilir. Aynı zamanda 1994 yılında sadece 5 ülkede %30 oranında kadın bakanlık pozisyonunda yer alırken 2020 yılında bu sayı 51'e çıkmıştır.³³⁰ Yönetimin içinde çok az kadın üst pozisyonlara gelebilmektedir. 2015 yılı itibarıyla dünya genelinde seçilen 152 devlet başkanının yalnızca 10'u kadın olmuştur ve 194 hükümetin yalnızca 14'ü kadınlar tarafından yönetilmektedir.³³¹ 2020 Yılına gelindiğinde dünya genelinde 152 seçilmiş devlet başkanından 10'u, 193 hükümet başkanından 12'si kadındır.³³² Bu verilerin de gösterdiği üzere kadınların adil siyasi temsilinin sağlanması konusunda ülkelerin atacağı çok adım bulunduğunu söylemek gerekmektedir.

C. Siyasal Hakların Diğer Haklarla İlişkisi

1. Medeni Haklarla ilişkisi

Medeni haklar, bireyin özgürlük mekânını güvenceleyen ve eşitlik ve özgürlüğünü sağlarken aynı zamanda bireyleri ayrımcılıktan, keyfi muameleden veya otoritenin kötüye kullanılmasından koruyan liberal devlet anlayışını yansıtır.³³³ Bu haklar da siyasi haklarla birlikte 17. ve 18. yüzyıllarda, özellikle İngiliz, Amerikan ve Fransız demokratik

³²⁷ UN Digital Library, “Economic and Social Council Resolution. E/RES/1990/15 Recommendation VT”, 24 May 1990, <https://digitallibrary.un.org/record/196728>, (E.T. 08.10.2022), Par. 2.

³²⁸ Inter-Parliamentary Union (IPU) For Democracy For Everyone, “Women in Parliament in 2023 the Year in Review”, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2024\)760348](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2024)760348), (E.T. 09.10.2022), s. 14.

³²⁹ UN, “Power and Decision Making- Women in National Parliaments”, DESA Statistics, 2020, <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/apps/women-in-national-parliaments/explore>, (E.T. 09.10.2022).

³³⁰ UN, “Power and Decision Making- Women in National Parliaments”.

³³¹ UN, “The Worlds Women 2015 Trends and Statistics. New York: United Nations”, 2015, https://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/worldswomen2015_report.pdf, (E.T. 09.10.2022).

³³² UN, “Power and Decision Making- Women in National Parliaments”.

³³³ Kaboğlu, s. 260; Britannica, “Liberté: Civil and Political Rights”; Cemal Bali Akal vd., **İnsan Haklarının Tarihsel Gelişimi**, Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, Mısırlı Matbaacılık, 2003, s. 13.

burjuva devrimleri sırasında ortaya çıkan reformist teorilerden doğmuştur.³³⁴ Özellikle 1789 tarihli Fransız Devrimi'nde eşitlik hakkı, aristokratik ve feodal ayrıcalıkları ortadan kaldırmanın bir aracı olarak ortaya çıkmıştır. Devrimci burjuvazi, yasal eşitliği vurgulayarak soyluları koruyan hiyerarşik yapıları ortadan kaldırmış, ekonomik hâkimiyetlerini güvence altına almış ve mülkiyet haklarını korumuştur.³³⁵ Yasal eşitlik, “*serbest rekabet*” ve burjuva ekonomik çıkarlarının korunması için bir garanti işlevi görürken, aynı zamanda kadınlar, işçi sınıfı ve diğer marjinal grupları bunun faydalarından dışlamıştır. Bu dönemde nüfusun büyük bölümünü dışlayan sınırlı oy hakkı sisteminden de anlaşılacağı üzere, yasal eşitlik de tam olarak sağlanamamıştır.³³⁶ Seçme hakkının demokratikleşmesi 20. yüzyıla kadar süren bir mücadele sonucu gerçekleşmiştir.³³⁷

İHEB'in 2-21. maddelerinde yer alan medeni haklar arasında kölelik, işkence ve keyfi tutuklamalara karşı özgürlük; yaşam, özgürlük ve güvenlik hakkı; düşünce, din ve ifade özgürlüğü yer almaktadır. Medeni hakların tarihsel gelişimi, “negatif haklar”dan, adil yargılanma veya zulme karşı sığınma gibi haklarda görüldüğü gibi “pozitif haklar”ın gerekliliğinin tanınmasına doğru bir geçişi yansıtmaktadır.³³⁸

Tarihsel süreç içerisinde kadınlar eşit bireyler olarak tanınmış, din ve ifade özgürlüğü, aile kurma, boşanma ve miras hakkı gibi temel özgürlükleri içeren medeni haklar güvence altına alınmıştır. Ancak medeni hakların anayasa ile güvence altına alınması kadınların bu haklardan erkeklerle eşit bir şekilde yararlandıkları sonucunu doğrudan doğurmamıştır. Bu haklardan kadınların yararlanması için devletin pozitif adımlar atması gerekmektedir.³³⁹ Kadınların medeni hakları alanında yaşanan olumlu

³³⁴ Oktay Uygun, **Kamu Hukuku İncelemeleri- İnsan Hakları, Demokrasi**, Hukuk Devleti, Egemenlik, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 16. Britannica, “Liberté: Civil and Political Rights”.

³³⁵ Tanör, s. 41-42. “*Medeni haklar ve siyasal haklar*”, büyük ölçüde aristokrasi-burjuvazi çatışması sonucu ortaya çıkmıştır. İbrahim Ö. Kaboğlu, **Özgürlükler Hukuku**, İmge Yayınevi, 6. Baskı, İstanbul, 2002, s. 41.

³³⁶ Tanör, s. 41-42.

³³⁷ Kaboğlu, **Özgürlükler Hukuku**, 2002, s. 44.

³³⁸ Britannica, “Liberté: Civil and Political Rights”.

³³⁹ “Devletlerin insan haklarını koruma ve yerine getirme yükümlülüklerinin, kadınları özel alan da dahil olmak üzere üçüncü taraflarca işlenen ihlallerden koruma ve insan haklarını yerine getirmek için olumlu adımlar atma görevini açıkça kapsadığı artık kabul edilmektedir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi hem kamusal hem de özel eylemleri kapsamaktadır.” UN Human Rights Office of the High Commissioner, “Women’s Rights are Human Rights”,

gelişmeler, kadınların seçme ve seçilme hakkı veya siyasal parti özgürlükleri gibi siyasal hakları, adil ve etkili bir şekilde kullanabilmelerini de olumlu etkileyecektir.

Kadınların siyasal hakları ile medeni hakları arasında güçlü ve birbirini tamamlayan bir ilişki vardır. Medeni haklar, bir bireyin hukuki ve toplumsal statüsünü güvence altına alır ve ayrımcılığa karşı korunma sağlar ve kadınların kamusal alana katılımını artırır ve siyasal haklarını daha etkin bir şekilde kullanabilmelerinin yolunu açar. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığa karşı koruma, kadınların siyasal süreçlerde kendilerini özgürce ifade etmelerine ve karar mekanizmalarına katılmalarına olanak tanır.³⁴⁰ Kadınların medeni haklarıyla sağlanan hukuki ve toplumsal eşitlik, onların sosyal statülerini güçlendirdiği için toplumsal baskılara rağmen siyasal arenada yer almalarını kolaylaştırır.³⁴¹ Bir toplumda kadınların medeni haklarının eksik ya da yetersiz olması durumunda, siyasal haklarını kullanmalarının zorlaşacağı ya da sembolik düzeyde kalacağı söylenebilir.

Ek olarak, kadınların siyasal haklarını kullanarak karar verici pozisyonlara gelmesi durumunda, medeni hakların genişletilmesi ve korunması için bir avantaj sağlanmış olacağı unutulmamalıdır. Kadınlar, siyasal süreçlere katıldığında, medeni haklarla ilgili yasa ve politikaların kadınların ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlenmesi için mücadele etme fırsatına sahip olabilecektir. Bu karşılıklı ilişki, kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinde hem haklarını savunabilmelerini hem de bu hakların uygulanmasını sağlamalarını mümkün kılacaktır.

2. Sosyal Haklarla İlişkisi

Sosyal haklar, eğitim, sağlık, çalışma ve sosyal güvenlik hakları da dâhil olmak üzere, bireylerin refahı ve topluma adil katılımı için gerekli kaynak ve fırsatlara erişimini sağlayan haklardır.³⁴² Sosyal haklar teknik ölçüt dikkate alındığında olumlu edim gerektiren haklar olarak tanımlanmaktadır. Buna göre, sosyal haklar hak sahibine,

<https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/WHRD/WomenRightsAreHR.pdf> , (E.T. 22.02.2025), s. 26.

³⁴⁰ UN Human Rights Office of the High Commissioner, “*Women’s Rights are Human Rights*”, s. 44-45.

³⁴¹ Gaélane Wolf, “*Promoting Gender Equality Through Localized Development Strategies: Leveraging Identification*”, *Journal of International Humanitarian Action*, 9(13), 2024, s. 2.

³⁴² Britannica, “*Égalité: Economic, Social, and Cultural Rights*”, <https://www.britannica.com/topic/human-rights/Liberte-civil-and-political-rights> , (E.T. 15.01.2025).

kendine bir şeyin yapılmasını, bir edimde bulunulmasını isteyebilme yetkisini verecektir. Ancak, bu tanım dikkate alındığında grev hakkı, sendikal haklar, toplu pazarlık ve sözleşme hakkı gibi haklar sosyal haklar içinde sayılamamaktadır.³⁴³ Maddi ölçüte göre ise sosyal haklar, öbür haklardan konuları bakımından ayrılır. Klasik özgürlükler, bireyin moral, entelektüel ve spritüel gelişmesini sağlarken sosyal haklar bireyin en geniş anlamda maddi, iktisadi ve sosyal gelişmesini kolaylaştırmayı amaçlar.³⁴⁴

Sosyal haklar, 19. yüzyılda kapitalist gelişmeyle bağlantılı sömürü ve eşitsizliklere bir tepki olarak ortaya çıkan sosyalist gelenekten kaynaklanmaktadır. Sosyal devrimci mücadelelerden etkilenen bu haklar, kaynakların ve yeteneklerin adil dağılımını sağlamak için aktif devlet müdahalesi gerektiren “pozitif haklar” olarak çerçevelenmiştir.³⁴⁵ İHEB’in 22-27. maddelerinde kodlanan bu haklar sosyal eşitlik ve adalete vurgu yapmaktadır. Sosyal haklar çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş olanaklarının yaratılması ve toplumsal güvenliğin sağlanmasını içerir. Seçme hakkının demokratikleşmesi, iktidarın ayrıcalıklı sınıfların elinden alınmasıyla mümkün olmuş ve siyasal katılım talebini artırmıştır. İşçi sınıfının parti biçiminde örgütlenmesi ise, sosyal haklar ve sendikal özgürlükler mücadelesini daha da güçlendirmiştir.³⁴⁶ Özetle sosyal hakların tanınması bir evrim süreci içerisinde ve örgütsel mücadeleler sonucunda gerçekleşmiştir. Sosyal hakların hukuki düzlemde yer alması 20. yüzyılın olgusu olmuştur.³⁴⁷

Çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkı en temel sosyal haklardandır. Bunlar doğrudan doğruya kişilerin yaşama hakkı ile ilişkilidir. Kişilerin yaşamlarını sürdürebilmek için bu haklara ihtiyacı vardır.³⁴⁸ 1961 tarihli *Avrupa Sosyal Şartı* (ASS),³⁴⁹

³⁴³ Tanör, s. 8-9.

³⁴⁴ A.g.e., s. 17.

³⁴⁵ Britannica, “*Égalité: Economic, Social, and Cultural Rights*”.

³⁴⁶ İbrahim Ö. Kaboğlu, **Özgürlükler Hukuku**, İmge Kitabevi, 7. Baskı, İstanbul, 2013, s. 34-35.

³⁴⁷ Kaboğlu, **Özgürlükler Hukuku**, 2002, s. 45.

³⁴⁸ Kaboğlu, s. 272.

³⁴⁹ Council of Europe, “*European Social Charter*”, October 18, 1961, <https://rm.coe.int/168006b642> , (E.T. 17.01.2025). Türkiye 1989 yılında sözleşmeye taraf olmuştur. Türkçe metin için bkz. AK, “*Avrupa Sosyal Şartı*”, 18 Ekim 1961, <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/AvrupaSosyalSarti.pdf> , (E.T. 17.01.2025). Avrupa Sosyal Şartı, 1961 yılında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’ni (ECHR) tamamlayıcı nitelikte imzalanmıştır ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde belirtilen sosyal ve ekonomik haklara bağlayıcı nitelik kazandırmak amacıyla oluşturulmuştur. Başlangıçta belirsiz ve

istihdam ve adil çalışma koşulları, sosyal güvenlik, sağlık hizmetlerine erişim, eğitim, barınma hakkı ile çocuklar, yaşlılar, engelliler ve kadınlar gibi savunmasız grupların korunması ile ilgili alanlardaki sosyal hak ve özgürlükleri belirlemektedir. Şart'ın 5. bölümünün E maddesi, söz konusu hak ve özgürlüklerin tümünün ayrımcılık yapılmaksızın güvence altına alınmasını öngörmektedir. Bu genel hükme ek şunlar düzenlenmiştir: (1) İstihdam ve meslekte fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkı (20. m.); (2) eşit işe eşit ücret hakkı (4/3 m.); (3) hamile kadınlara yönelik doğuma ilişkin özel haklar (8. m.); (4) aile sorumlulukları olan çalışanların eşit fırsat ve muamele hakkı ve aile ve iş hayatının uyumlaştırılmasına destek sağlanması (27. m.). Bu hükümler kadınların toplumsal yaşama eşit biçimde katılabilmelerini sağlamak ve sosyal alandaki dezavantajlı konumlarını gidermek açısından kritik öneme sahiptir.

BM bünyesinde kabul edilen 1966 tarihli *Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi*'nde (ESKHS) tanımlanan sosyal haklar, bireyin onurlu bir yaşam sürmelerine ve topluma aktif olarak katılmalarına olanak tanıyan temel hakları ifade etmektedir.³⁵⁰ Sözleşmede yer alan başlıca sosyal haklar şunlardır: Çalışma hakkı (6. m.), adil ve elverişli çalışma koşulları (7. m.), sendika hakları (8. m.), sosyal güvenlik hakkı (9. m.), aile, anne ve çocukların korunması (10. m.), yeterli gıda, giyecek ve barınma dâhil olmak üzere yeterli yaşam standartlarına sahip olma hakkı (11. m.), fiziksel ve ruhsal sağlık standardına ulaşma hakkı (12. m.).³⁵¹

Kadınların siyasal temsiline sağlanmasını etkileyen faktörlerden birisi olan sosyal faktörler sosyal haklarla doğrudan bağlantılıdır. Devletin sosyal yardım sistemi, ebeveyn izni programları, bakım ve ev işlerinin paylaşımı, iş ve aile hayatını dengelemeye yönelik

etkisiz olan Şart, Soğuk Savaş'ın ardından 1980'lerin sonlarında ve 1990'ların başında, Avrupa Konseyi'nin reformlar ve yeni haklar yoluyla Şart'ı çağdaştırmak ve güçlendirmek istemesi ile yeniden önem kazanmıştır. Bu canlanma, üç önemli protokolün (1988, 1991 ve 1995) ve 1996'da Revize Sosyal Şart'ın kabul edilmesiyle sonuçlanmış ve hem korunan haklar hem de uygulama mekanizmaları güçlendirilmiştir. Stefano Angeleri ve Carole Nivard (Eds.), **The European Social Charter: A Commentary**, S.1, Brill Publishers, 2022, s. 2.

³⁵⁰ UN, “*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*”, 1967, https://treaties.un.org/doc/treaties/1976/01/19760103%2009-57%20pm/ch_iv_03.pdf, (E.T. 03.04.2025).

³⁵¹ Avrupa Sosyal Şartı ve ESKHS'de yer alan sosyal hakların karşılaştırmalı olarak tam listesi için bkz. Enes Kethüda, **İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuruda Sosyal Haklar: Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı Kapsamında Bir İnceleme**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024, s. 17-18.

alacağı tedbirler ve emeklilik programlarında yapacağı değişiklikler sosyal haklar kapsamındaki yükümlülüklerindendir. Kadınların siyasal hakları sosyal haklarla derinden iç içe geçmiştir. Sosyal haklar, kadınlara ekonomik ve sosyal güvenlik sağlayarak siyasal haklarını kullanmalarını kolaylaştırır.³⁵² Barınma, sağlık ve sosyal yardım gibi temel haklara erişim, bakım ve ev işlerinin paylaşılması ve iş ve aile hayatının dengelenmesi, kadınların siyasal süreçlere katılırken karşılaştıkları engelleri azaltır.³⁵³

Sosyal haklar olmaksızın pek çok kadın, siyasal haklarını tam olarak kullanmalarını engelleyen yoksulluk veya eğitimsizlik gibi sistemik engellerle karşılaşacaktır. Buna karşılık, kadınların siyasal haklarının hayata geçirilmesi, sosyal hakları genişleten politikaları savunmalarını ve şekillendirmelerini sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini ve sosyal eşitliği daha da ilerletir. Kadınların siyasal temsiliyeti, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ve çocuk bakımı gibi konularda kadınların ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran politikaların oluşturulmasını sağlar. Örneğin, kadın temsilciler, kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması veya kadınların sağlık hizmetlerine erişiminin artırılması gibi sosyal haklara yönelik reformları savunabilecektir.

3. Ekonomik Haklarla İlişkisi

Ekonomik özgürlükler, bireylerin çalışma, mülk sahibi olma, ticaret yapma ve kaynakların adil dağılımına gereksiz müdahaleler olmaksızın katılma gibi ekonomik faaliyetlerde bulunmalarına olanak tanıyan hak ve fırsatları ifade eder.³⁵⁴ Mülkiyet hakkı ve girişim özgürlüğü başlıca ekonomik haklardır.³⁵⁵

Ekonomik özgürlüklerin ortaya çıkışı, burjuva demokratik devrimleriyle birlikte şekillenmiş ve özellikle mülkiyet hakkı ile sözleşme özgürlüğü etrafında somutlaşmıştır. 18. ve 19. yüzyıl devrimlerinin ekonomik anlamda güçlü burjuvaziyi merkeze alarak geliştirdiği bireyci hukuk sistemi, ekonomik özgürlükleri ilan ederken aslında burjuvazinin çıkarlarını korumayı ve pekiştirmeyi hedeflemiştir.³⁵⁶ Sonrasında sözleşme

³⁵² Daphne Barak- Erez, “*Social Rights as Women’s Rights*”, İçinde: Daphne Barak- Erez, **Exploring Social Rights: Between Theory and Practice**, Bloomsbury Academic, 2007, s. 398.

³⁵³ ACE The Electoral Knowledge Network, “*Barriers to Women’s Effective Participation in the Electoral Process*”, <https://aceproject.org/ace-en/topics/ge/ge1/ge13> , (E.T. 12.01.2025).

³⁵⁴ Britannica, “*Égalité: Economic, Social, and Cultural Rights*”.

³⁵⁵ Kaboğlu, **Anayasa Hukuku Dersleri**, s. 271.

³⁵⁶ Tanör, s. 42-43.

özgürlüğü, mülkiyet özgürlüğü ve girişim ve serbest ticaret özgürlüğü gibi ekonomik haklar, insan hakları tarihinde geçirdiği evrimle birinci kuşaktan ikinci kuşak hak kategorisine geçmiştir.³⁵⁷ Ekonomik özgürlükler, sosyalist geleneğe dayanan ve kurlsız kapitalizmin teşvik ettiği sömürü ve eşitsizliklere bir tepki olarak ortaya çıkan ikinci kuşak insan haklarının bir parçası olmuştur.³⁵⁸ Böylece, bireyin ekonomik varlığına ve gelişimine katkı sunan çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkı gibi haklar da ekonomik haklar arasında sayılmaya başlanmıştır. Bu yaklaşımı ekonomik, sosyal ve kültürel haklar arasında ayırım yapmadan hakları arkası arkasına sıralayan ESKHS’de görölmektedir. Yani artık ekonomik hak kavramı artık yalnızca klasik dar anlamıyla kavranamayacaktır. Bu yaklaşımda ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kaynaştığı ileri sürülebilir.³⁵⁹

ESKHS’ye göre özetle ekonomik haklar, bireylerin ekonomik hayata onurlu ve eşit bir şekilde erişmesini ve katılmasını sağlayan temel haklara karşılık gelir. Sözleşme’nin girişinde “*korku ve yoksulluktan kurtulma özgürlüğüne sahip insan ölküsü*” vurgusu yapılmıştır. Bu vurgudan yola çıkarak Sözleşme’nin ekonomik refahın diğer insan haklarının gerçekleştirilmesi için gerekli olduğunu kabul ettiği söylenebilir. ESKHS’de yer alan başlıca ekonomik haklar şunlardır: Çalışma hakkı (6. m.), adil ve elverişli çalışma koşullarına sahip olma hakkı (7. m.), sendika hakkı (8. m.), sosyal güvenlik hakkı (9. m.).

Ekonomik haklar devletlere bu haklara saygı ve korumakla kalmayıp, yasama, politika ve yatırım yoluyla aktif olarak teşvik etme ve gerçekleştirme yükümlüğü de getirmektedir. Ekonomik haklar bireylerin haklarını bir bütünlüğe kavuşturma imkânı verir.³⁶⁰ Kadınların siyasete aktif olarak katılabilmeleri genellikle eğitim, istihdam ve mali bağımsızlık gibi ekonomik fırsatlara erişimlerine bağılı olduğundan, kadınların siyasal temsili ekonomik haklara sıkı sıkıya bağılıdır.³⁶¹ Ekonomik haklar kadınları sistemik eşitsizliklere karşı çıkma ve eşit ücret ve sosyal refah programları gibi toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaları savunma konusunda güçlendirir. Buna karşılık,

³⁵⁷ İbrahim Ö. Kaboğlu, **Özgürlükler Hukuku**, 6. Baskı, s. ...

³⁵⁸ Britannica, “*Égalité: Economic, Social, and Cultural Rights*”.

³⁵⁹ Kethüda, s. 13.

³⁶⁰ Vural Savaş, “*Anayasalarda Ekonomik Hak ve Özgürlükler T.C. Anayasaları Örneği*”, **Maliye Yazıları Dergisi**, 1990, s. 176.

³⁶¹ ACE The Electoral Knowledge Network, “*Barriers to Women’s Effective Participation in the Electoral Process*”.

daha fazla siyasal temsil, kadınların ekonomik özgürlükleri daha da genişleten yasaları ve reformları etkilemesine olanak tanıyarak toplumsal ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerekli olan karşılıklı bir ilişki yaratır.

Devlet, kadınların ekonomik hakları kullanılmasını iyileştirerek, kadınlara ekonomik bağımsızlık sağlayarak, kadınların siyasal süreçlere daha güçlü bir şekilde dâhil olmalarını mümkün kılabilir. Ekonomik olarak bağımsız olan kadınlar, kendi kararlarını alma konusunda daha özgürdür ve siyasal arenada adaylıklarını koyma, kampanya yürütme veya sivil toplum hareketlerine katılma gibi süreçlerde daha etkin rol oynayabilir. Aynı zamanda gelir kazanan ve ekonomik özgürlüğe sahip olan kadınlar, toplum içinde daha fazla saygı görür ve liderlik rollerine geçişleri kolaylaşır.

4. Kültürel Haklarla İlişkisi

Kültürel özgürlükler, bireylerin ve toplulukların kültürel miraslarına katılma ve bu mirası koruma, kültürel kimliklerini ifade etme ve ayrımcılığa uğramadan eğitime, sanatsal üretime ve bilimsel gelişmelere erişme haklarını ifade eder.³⁶² Kültürel haklar, evrensel niteliktedir ve tüm kişilere kültürlerine erişim hakkını garanti eder.³⁶³ Kültürel hakların özü olan kültüre erişim bireysel özerklik kapasitesini geliştirmek için gereklidir. Bireyler ancak bir kültür içinde sosyalleşerek insan hayatına anlam katan seçeneklerden yararlanabilir.³⁶⁴ Kültürel pratikler kişisel özerklik için temeldir. Dil, eğitim, din, gelenek, ahlak, etik, tarih ve görgü kuralları gibi kültür anlatıları bireylerin hayatlarını nasıl yaşayacağı konusunda karar verebilmeleri için ön koşuldur.³⁶⁵ Başlıca kültürel haklar, eğitim hakkı ve öğrenim özgürlüğü, sanat özgürlüğü ve toplumsal iletişim özgürlükleridir.³⁶⁶

İHEB'in 27. maddesine göre herkesin toplumun kültürel yaşamına serbestçe katılma hakkı vardır. ESKHS'de ise kültürel haklar, bireylerin ve toplulukların toplumlarının kültürel yaşamına katılma, katkıda bulunma ve bu yaşamdan yararlanma

³⁶² Britannica, “*Égalité: Economic, Social, and Cultural Rights*”.

³⁶³ William K. Barth, “*Cultural Rights: A Necessary Corrective to the Nation State*”, İçinde: Francesco Francioni ve Martin Scheinin (eds.), **Cultural Human Rights**, International Studies in Human Rights, Martinus Nijhoff Publishers, Boston, 2008, s. 79.

³⁶⁴ Barth, s. 80.

³⁶⁵ Kymlicka, s. 81.

³⁶⁶ Kaboğlu, **Anayasa Hukuku Dersleri**, s. 274.

haklarını ifade etmektedir. ESKHS’de sayılan başlıca kültürel haklar: Kültürel yaşama katılma hakkı (15/1-a m.), bilimsel ilerlemenin ve uygulamaların yararlarında faydalanma hakkı (15/1-b m.), bilimsel, edebi veya sanatsal üretimden kaynaklanan manevi ve maddi çıkarların korunması (15/1-c m.). Devletler, bilim ve kültürü korumak ve geliştirmekle ve bilimsel araştırma ve yaratıcı faaliyetler için gerekli özgürlüğe saygı göstermekle yükümlü kılınmıştır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi (ESKHK) kültürel yaşama katılma hakkının üç boyutunu vurgulamaktadır; kültürel yaşama erişim hakkı kültürel yaşamda yer alma hakkı ve kültürel yaşama katkıda bulunma hakkı.³⁶⁷

Kültürel yaşama katkıda bulunma hakkı, ifade ve düşünce özgürlükleri, eğitim hakkı ile kültürel faaliyetlere katılma, erişim ve katkıda bulunmak için gerekli araç ve kaynaklara sahip olma gibi bir dizi hakla birlikte değerlendirilmektedir. Bu hak, mevcut kültürel normları, gelenekleri ve geleneksel değerleri eleştirme ve yeni kültürel anlamlar ve davranış normları yaratma haklarını da içermektedir ve bedensel ve zihinsel bütünlük hakkının gerçekleşmesine katkı sağlar.³⁶⁸ Kültürel haklar, somut olmayan kültürel mirasın korunması ve nesiller arası aktarımıyla doğrudan ilişkilidir; bu süreçte, neyin saklanıp korunacağına genellikle ekonomik, sosyal ve siyasal güce sahip kesimler karar vermektedir. Kadınların kültürel haklardan tam anlamıyla yararlanabilmesi için, ait oldukları kültürel değerleri eşit şekilde tanımlayabilmelerine olanak tanıyacak şekilde merkeze taşınmaları gerekmektedir.³⁶⁹

Kültürel haklar ile kadınların siyasal hakları arasında derinden iç içe geçmiş bir ilişki vardır, zira her ikisi de toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve sosyal içermenin sağlanması için gereklidir.³⁷⁰ Kültürel haklar kadınların eğitime erişimini, kültürel katılımını ve kültürel kimliklerini ifade etme ve koruma özgürlüğünü sağlayarak kadınları tarihsel

³⁶⁷ Economic and Social Council, “Committee on Economic, Social and Cultural Rights”, Forty-third November 2009, General Comment No 21, <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2009/en/83710> , (E.T. 30.01.2025).

³⁶⁸ Farida Shaheed, “Cultural Rights: What are These and Why are They Important for Women’s Right to Development?”, Paper presented at the Asia Pacific Regional Consultation with UN Special Procedures: Women’s Right to Development October 26-27, Phnom Penh, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/CulturalRights/Culturalrightsofwomen/ASEANwomenconsultation2011-FSstatement.pdf> , (E.T. 30.01. 2025), s. 5.

³⁶⁹ Shaheed, s. 6.

³⁷⁰ Council of Europe, “Feminism and Women’s Rights Movements”, <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/feminism-and-women-s-rights-movements> , (E.t. 21.01.2025).

olarak marjinalleştiren geleneksel normları ve rolleri toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında değiştirmek için onları güçlendirir.³⁷¹ Buna karşılık, kadınların siyasi hakları, kadınların kültürel ve entelektüel hayata katkıları da dâhil olmak üzere kültürel çeşitliliği koruyan ve teşvik eden politikaları etkilemelerini sağlayabilecektir. Kültürel özgürlükler ve siyasi haklar birlikte, kültürel engelleri ortadan kaldırarak ve kadınların kültürel katılımı yöneten sosyal ve siyasi çerçeveleri şekillendirmelerini sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen karşılıklı bir ilişki yaratmaktadır.

Kültürel ve siyasi haklar birlikte birbirlerini güçlendirerek eşitliğin önündeki engelleri yıkar ve kadınların kültürel, sosyal ve siyasi alanlara tam olarak katılabildiği bir toplumu teşvik eder. Bu karşılıklı ilişki sadece kadınları güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda farklı perspektiflerin ve deneyimlerin temsil edilmesini sağlayarak kültürel ve demokratik kurumları zenginleştirir.

IV. Kadınların Siyasi Hakları Konusunda Uluslararası Pozitif Yükümlülükler

A. Pozitif Yükümlülük Kavramı

Literatürde “*Pozitif yükümlülük*” kavramı, devletlerin bireylerin haklarını korumak ve etkin bir şekilde kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli önlemleri alması, üçüncü tarafların ihlallerini önlemesini ve bu hakların fiilen uygulanabilmesi için uygun koşulları oluşturması olarak ifade edilmektedir.³⁷² Yani devletlerin sadece hakkın kullanılmasına müdahale etmekten kaçınma yükümlülüğü değil (negatif yükümlülük), aynı zamanda hakkı üçüncü tarafların ihlaline karşı koruma yükümlülüğü de vardır.³⁷³ Bir hakkı

³⁷¹ Marwa Barakat, **Inclusion of Women and Girls and Ensuring Their Rights**, UNESCO, 2023, s. 7.

³⁷² Dinah Shelton ve Ariel Gould, “*Positive and Negative Obligations*”, İçinde: Dinah Shelton (ed.), **The Oxford Handbook of International Human Rights Law**, Oxford University Press, 2013, s. 563; Boyar, pozitif yükümlülükleri, devletin insan haklarının gerçekleştirilmesindeki koruyucu işlevine referans yaptığını belirtmektedir ve bunu koruma yükümlülüğü olarak ifade etmiştir. Oya Boyar, “*Devletin Pozitif Yükümlülükleri ve Dolaylı Yatay Etki*”, İçinde: İçinde: **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa** (Ed. Sibel Inceoğlu), Avrupa Konseyi, 2013, s. 54; Eren kitabında devletin pozitif yükümlülüklerinin “*maddi ve usuli pozitif yükümlülükler*” şeklinde aydındığından bahsetmiştir: “*Usuli pozitif yükümlülük, devletin hak ihlallerine ilişkin gerekli inceleme, soruşturma ve kovuşturma yapmasını ifade etmektedir.*”; “*Devletin başka kişilerden gelecek müdahaleleri önleme, kişilerin haklarını kullanabilmeleri için gerekli ortam sağlama, hakların kullanılabilmesi için gerekli yasal, idari, mali, yargısal ve diğer edimlerde bulunması görevi “maddi pozitif yükümlülük” olarak nitelendirilir.*” Abdurrahman Eren, **Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar-Türk Anayasa Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 507-508.

³⁷³ Shelton ve Gould, s. 563.

tamamen olumlu ya da olumsuz olarak sınıflandırmak her zaman mümkün değildir. Günümüz anlamıyla insan hakları, insanları Devletin gücünden koruma girişimleriyle ortaya çıktığı için, hakların negatif yönleri genellikle en tanınan olanlardır.³⁷⁴

Tarihsel olarak, pozitif yükümlülük kavramı uluslararası insan hakları koruma mekanizmalarının içtihatları ve ulusal hukuk sistemleri aracılığıyla gelişmiştir. Uluslararası mahkemeler ve insan hakları organları tarafından kabul edildiği üzere pozitif yükümlülük, devletlere insan hakları ihlallerini önlemek, gidermek veya cezalandırmak için makul ve yeterli tüm tedbirleri alma sorumluluğu yükler.³⁷⁵ Bu kavram genellikle temel hakların etkili bir şekilde korunmasını sağlamanın bir yolu olarak kabul edilmektedir.³⁷⁶ Pozitif yükümlülükler maddi eşitliğin sağlanması ve savunmasız grupların korunması açısından önemlidir. Özellikle İHAM, İHAS kapsamındaki pozitif yükümlülüklerin genişletilmesinde önemli bir rol oynamıştır. İHAM pozitif yükümlülük kavramını devletlerin, bireylerin haklarından etkili bir şekilde yararlanmalarını sağlayacak yasal veya pratik tedbirler olarak bu hakları korumak için aktif adımlar atması gerekliliği şeklinde ele almıştır.³⁷⁷ Bu, özel koşullara bağlı olarak yasaların çıkarılmasını, yaptırımların uygulanmasını veya hak ihlallerini önlemek için güvencelerin uygulanmasını içerebilir.³⁷⁸ Pozitif yükümlülükler ekonomik, sosyal, kültürel hakların yanı sıra medeni ve siyasal haklara ilişkin olarak da İHAM'ın gündemine gelebilmektedir.³⁷⁹ İHAS'ın yanı sıra BM ve AK'nin bünyesinde imzalanan ve devletlere

³⁷⁴ UN Development Programme, “Protecting Human Rights in Constitutions”, 2023, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-10/undp-protecting-human-rights-in-constitutions.pdf>, (E.T. 07.02.2025), s. 16-17.

³⁷⁵ Shelton ve Gould, “Positive and Negative Obligations”, s. 563.

³⁷⁶ Anna V. Backé, “The positive obligations doctrine: A means of effective fundamental rights protection in EU Member States?”, Maastricht Journal of European and Comparative Law, 31(2), 2024, <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1023263X241268874>, (E.T. 07.02.2025), s. 148.

³⁷⁷ López-Ostra v. Spain, 9 December 1994.

³⁷⁸ Jean François Akandji-Kombe, “Positive obligations under the European Convention on Human Rights. A Guide to the Implementation of the European Convention on Human Rights”, No. 7, 2007, <https://rm.coe.int/168007ff4d>, (E.T. 05.02.2025).

³⁷⁹ Harris, O’Boyle ve Warbirck, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi** (Çev. Mehveş Bingöllü Kılıcı ve Ulaş Karan), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2021, s. 24.

insan haklarını etkin bir şekilde teşvik etme ve sağlama konusunda pozitif yükümlülükler yükleyen antlaşmalar vardır.³⁸⁰

Uluslararası insan hakları hukuku, hakların getirdiği yükümlülüğü, sadece hakları ihlal etmekten kaçınmanın ötesine taşımıştır: Devlet haklara saygı göstermeli, korumalı ve yerine getirmelidir.³⁸¹ Kadınların adil siyasal temsiline sağlanması konusunda da devletlerin sadece yasa ve anayasal düzemelerde kadınlara siyasal hakları tanıma yükümlülüğü değil kadınların ve erkeklerin adil temsiline sağlanması konusunda önemli ölçüde harekete geçmesi de gerekmektedir.

Kadınların adil siyasal temsiline sağlanması, bir devletin uluslararası insan hakları hukuku kapsamındaki pozitif yükümlülüklerinden biridir. Tarihsel ve sistemik ayrımcılık kadınları siyasette marjinalleştirdiğinden, bu dengesizliği “*aktif olarak*” düzeltmek için yasal ve kurumsal önlemler gereklidir. Aşağıdaki “Uluslararası Sözleşmeler ve Kurumsal Mekanizmalar” ve “Kadınların Adil Siyasal Temsilini Sağlama Yükümlülüğünün Özneleri” başlıkları altında bu yükümlülüklerin hangi uluslararası antlaşmalardan kaynaklandığı ve alınabilecek önlemler hakkında detaylı bilgi verilecektir.

Pozitif yükümlülükler kavramı insan hakları hukukunda, özellikle de sadece biçimsel eşitlikten ziyade “*esaslı eşitliğin*” sağlanmasında oldukça önemlidir. Bu ilke, “*kadınların siyasal temsili*” bağlamında, kotalar, ayrımcılık karşıtı politikalar ve kurumsal reformlar gibi devlet eylemlerini aktif bir şekilde “*tarihsel dezavantajları giderme*” ve yönetimde kapsayıcılığı teşvik etmede önemli bir rol üstlenir.

B. Uluslararası Sözleşmeler ve Kurumsal Mekanizmalar

1. Birleşmiş Milletler Bünyesindekiler

BM uluslararası barışı ve güvenliği korumak, ihtiyacı olanlara insani yardım sağlamak, insan haklarını korumak ve uluslararası hukuku desteklemek amacıyla, 1945 yılında BM Şartının imzacı ülkeler tarafından kabul edilmesiyle oluşturulmuştur. BM Şartı, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların siyasal katılımını güvence altına almakta

³⁸⁰ BM ve AK'nin insan hakları sözleşmeleri için bkz. İstanbul Bilgi Üniversitesi, “*İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi*”, İnsan Hakları Hukuku Bilgi Bankası, <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/30-avrupa-konsevi-sozlesmeler/>, (E.T. 07.02.2025).

³⁸¹ UN Development Programme, “*Protecting Human Rights in Constitutions*”, s. 16-17.

ve giriş bölümünde temel insan hakları ile kadın ve erkekler için eşit haklara vurgu yapmaktadır. BM uluslararası anlaşmalar kurarak ve kadınların eşit haklarını savunan yasaları teşvik ederek bir katalizör görevi görmüştür. Sonrasında diğer uluslararası örgütler de çalışmalarını bunun üzerine inşa etmişlerdir.

a. Kadınların Statüsü Komisyonu

1946 yılında BM bünyesinde, Kadın örgütleri ve kadın delegelerin talepleri, tepkileri sonrasında ve bu alt komisyonun ilk başkanı olan *Bodil Begtrup*'un 1946 yılında ana komisyon olma önerisinin kabulüyle Kadınların Statüsü Komisyonu (KSK) kurulmuştur.³⁸² KSK, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve kadınların güçlenmesi amacıyla kurulmuş uluslararası bir kuruluştur. Ekonomik ve Sosyal Konseyin işlevsel bir komisyonudur. Kadın hakları konusunda uluslararası siyasal gündemin oluşmasını sağlamıştır.³⁸³ KSK 1947 yılından günümüze kadar her yıl çalışmalarını raporlamıştır.³⁸⁴

21 Haziran 1946 tarihinde KSK, kadınların eşitliğini sağlamayı amaçlayan bir komisyon olarak görevine başlamıştır. Komisyonun görevi “*siyasal, ekonomik, medeni, sosyal ve eğitim alanlarında kadın haklarının geliştirilmesine ilişkin Ekonomik ve Sosyal Konseye tavsiye ve raporlar hazırlamak*” ve “*kadın hakları alanında ilgilenilmesi gereken acil sorunlar hakkında*” tavsiyelerde bulunmak olarak belirlenmiştir.³⁸⁵

Uluslararası topluma, yasalara ve köklü kültürel inançlara dayanan kadına karşı ayrımcılığın dünyanın birçok yerinde sürekli bir sorun olduğunu hatırlatmak amacıyla KSK, 1975 yılının Uluslararası Kadın Yılı olarak belirlenmesini tavsiye etmiştir. KSK bu önerisiyle, hükümetleri, STK'ları ve bireyleri, kadın ve erkek arasındaki eşitliği teşvik

³⁸² UN Women, “*Commission on the Status of Women*”, <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/commission-on-the-status-of-women> , (E.T. 25.06.2025); Jain, Devaki, **Women, Development, and the UN: A Sixty Year Quest for Equality and Justice** Bloomington, Indiana University Press, 2005, s. 18.

³⁸³ KADER, s. 14.

³⁸⁴ Raporlar için bkz. UN Women, “*Previous Sessions*”, <https://www.unwomen.org/en/csw/previous-sessions> , (E.T. 12.07.2024).

³⁸⁵ UN, “*Short History of the Commission on the Status of Women*”, s. 2.

etme çabalarını arttırmaya teşvik etmeyi amaçlamıştır. Genel Kurul, bu tavsiyeyi onaylamış ve 1975 yılı Uluslararası Kadın Yılı olarak ilan edilmiştir.³⁸⁶

1975 yılında KSK'nin talebiyle uluslararası konferans düzenlenmesine karar verilmiştir. Uluslararası Kadınlar Yılı Dünya Konferansı daha sonra 1975'te Mexico City'de düzenlenmiştir ve 133 hükümet toplantıya katılmıştır. Konferansta, 1985'e kadar kadınların ilerlemesi için kapsamlı bir kılavuz ilkeler sunan Dünya Eylem Planı hazırlanmıştır. Böylece kadınların her alanda eşit haklara sahip olmasına yönelik ilerlemenin değerlendirilmesine devam edilmesi amaçlanmıştır.³⁸⁷

Uluslararası Kadın Yılı Dünya Konferansında alınan bir tavsiye sonrasında Birleşmiş Milletler, 1976-1985 tarihleri arasında, “*Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı: Eşitlik, Kalkınma ve Barış*” olarak ilan etmiştir. On yıl, uluslararası kadın hareketine meşruiyet kazandırmaya katkıda bulunmuştur ve kadın sorunlarını küresel gündemde ileriye taşınmasına katkı sağlamıştır. Kalkınmanın kadınlar olmadan mümkün olmayacağına dair yeni bir anlayış oluşmuştur.³⁸⁸

Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı süresince KSK'nin en önemli görevlerinden biri Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, (CEDAW) hazırlaması olmuştur.³⁸⁹ CEDAW, 1979 yılında Genel Kurul tarafından 130 Üye devletin 10 çekimser oyu ile kabul edilmiştir.³⁹⁰

1980 yılında 145 Üye devlet Kopenhag'da düzenlenen Dünya Kadınlar Konferansı'nın ikincisinde bir araya gelmiştir.³⁹¹ Dünya Kadınlar Konferansının

³⁸⁶ Age, s. 8.

³⁸⁷ Age, s. 9.

³⁸⁸ Age, s. 9.

³⁸⁹ Age, s. 10.

³⁹⁰ United Nations Treaty Collection, “*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*”, New York, 18 Aralık 1979, https://treaties.un.org/pages/viewdetails.aspx?src=treaty&mtdsg_no=iv-8&chapter=4&clang=en, (E.T. 16.05.2025).

³⁹¹ UN, “*World Conference of the United Nations Decade for Women – Copenhagen (1980) – Report*”, Copenhagen, Denmark 14-30 July 1980, <https://www.un.org/unispal/document/auto-insert-186205/>, (E.T. 16.05.2025).

birincisinde belirlenen eylem planının uygulanmasındaki ilerleme bu konferansta gözden geçirilmiş ve eylem planı güncellenmiştir.³⁹²

Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı boyunca kadınların statüsünü ilerletme çalışmaları diğer kalkınma programlarını ilerletip yaygınlaştırmıştır.³⁹³ 1980 yılına gelindiğinde KSK artık BM’de kadın sorunları üzerinde çalışan tek kurum olmaktan çıkmıştır. Birleşmiş Milletler Kadın Fonu (*United Nations Development Fund for Women*, (UNIFEM) ve Uluslararası Kadının İlerlemesi için Araştırma ve Eğitim Enstitüsü (*International Research and Training Institute for the Advancement of Women*, (INSTRAW) gibi kadınlara adanmış yeni örgütler oluşturulmuştur.³⁹⁴

1985 yılında, Dünya Kadın On Yılı’nın başarılarını gözden geçirme ve değerlendirme için Dünya Kadınlar Konferansı Nairobi’de toplanmıştır. KSK gerekli hazırlık çalışmalarını yapmıştır. Konferansta on yılın hedeflerine ulaşmanın önündeki engellerin üstesinden gelmek için somut önlemler alma konusu üzerinde durulmuştur.³⁹⁵ İki haftalık müzakerelerin sonucunda hükümetler, yüzyılın sonuna kadar kadınların geleceği için bir plan olan *Nairobi İleriye Yönelik Stratejilerini*³⁹⁶ oybirliği ile kabul etmiştir. Plan ulusal düzeyde cinsiyet eşitliğinin uygulanması ve kadınların barış çabalarına katılımının teşvik edilmesi için önlemler almayı içermektedir.³⁹⁷

Genel Kurul, KSK’yi *Kadının İlerlemesi için Nairobi İleriye Yönelik Stratejilerinin* küresel uygulamasını izlemekle görevlendirmiştir. KSK, BM sisteminin kadınların güçlendirilmesine yönelik ekonomik ve sosyal konulardaki çalışmalarını koordine etme

³⁹² UN, “*Short History of the Commission on the Status of Women*”, s. 11.

³⁹³ Birleşmiş Milletler Kadın On Yılı hakkında detaylı bilgi için bkz. Judith P. Zinsser, “*From Mexico to Copenhagen to Nairobi: The United Nations Decade for Women, 1975-1985*”, **Journal of World History**, 2002, 13(1), ss. 139-168.

³⁹⁴ UN, “*Short History of the Commission on the Status of Women*”, s. 11. 1975’te Genel Kurul, Kadınların İlerlemesi için Uluslararası Araştırma ve Eğitim Enstitüsü’nün (INSTRAW) kurulmasını tavsiye etmiştir. 1984’te Genel Kurul, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programının Birleşmiş Milletler On Yılı Gönüllü Fonu’nu kalıcı, özerk bir organa dönüştürmüştür: Birleşmiş Milletler Kadınlar için Kalkınma Fonu (UNIFEM).

³⁹⁵ UN, “*Short History of the Commission on the Status of Women*”, s. 12.

³⁹⁶ Women Watch, “*World Conference to Review and Appraise the Achievements of the UN Decade for Women*”, Nairobi, 1985, <https://www.un.org/womenwatch/confer/nfls/>, (E.T. 16.05.2025).

³⁹⁷ UN, “*Short History of the Commission on the Status of Women*”, s. 13.

ve teşvik etme konusunda öncülük etmiştir. Bu yaklaşım sayesinde artık kadın meseleleri ayrı bir mesele olarak değil, ana akımın bir parçası olarak ele alınmaya başlanmıştır.³⁹⁸

1990’larda kalkınma için bütünleşik bir küresel gündem oluşturmaya yönelik BM liderliğindeki bir girişimin parçası olarak kalkınmanın kritik yönleri üzerine bir dizi küresel konferans ve zirve toplantısı düzenlenmiştir.³⁹⁹ Kadın gruplarının baskısıyla 1990’ların bu konferansları ve zirveleri dünya çapında farkındalığı daha da arttırmış ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularını çevre, nüfus, üreme sağlığı, insan hakları, gıda güvenliği, sosyal politikalarla ilgili politika oluşturma konusundaki uluslararası söylemin merkezine yerleştirmiştir.⁴⁰⁰ 1995 yılında Dünya Kadınlar Konferansı’nın dördüncüsü Pekin’de toplanmıştır.⁴⁰¹ Konferansta delegeler kadın haklarını büyük ölçüde geliştiren ve kadınların ilerlemesi ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yeni ölçütler belirleyen bir fikir birliği belgesi üzerinde anlaşmıştır. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu; kadınlarla ilgili önceki üç küresel konferansta varılan siyasal anlaşmalar ve kadınların erkeklerle hukukta ve uygulamada eşitliğini sağlamayı amaçlayan elli yıllık yasal ilerlemeleri pekiştirmiştir.⁴⁰²

1995 yılında, *Pekin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı*’ndan sonra alınan 1996/6 sayılı karar⁴⁰³ ile KSK’ye *Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu*’nun uygulanma ve süreçlerini izleme ve gözden geçirme görevi verilmiştir.⁴⁰⁴ KSK’nin çok yıllık çalışma programları 1997-2001 ve 2002-2006 tarih aralıkları olarak belirlenmiştir⁴⁰⁵ ve bu program kapsamında KSK’ye 12 kritik ilgi alanının⁴⁰⁶ her birini gözden geçirerek Eylem

³⁹⁸ A.g.e.

³⁹⁹ 1992 Çevre ve Kalkınma Konferansı (Rio de Janeiro), 1993 Dünya İnsan Hakları Konferansı (Viyana), 1994 Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı (Kahire), 1995 Sosyal Kalkınma Zirvesi, 1996 Habitat II İnsan Yerleşimleri Konferansı ve 1996 Dünya Gıda Zirvesi

⁴⁰⁰ UN, “*Short History of the Commission on the Status of Women*”, s. 14.

⁴⁰¹ UN WOMEN, “*Fourth World Conference on Women*”, Beijing, China, 1995, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html> , (E.T. 16.05.2025).

⁴⁰² UN, “*Short History of the Commission on the Status of Women*”, s. 15.

⁴⁰³ UN, “*Resolutions and Decisions of the Economic and Social Council [E/1996/96]*”, 1997, <http://undocs.org/e/1996/96> , (E.T. 27.02.2025).

⁴⁰⁴ KADER, s. 15.

⁴⁰⁵ UN, “*Proposals for a multi-year programme of work for the Commission on the Status of Women for 2002-2006*”, <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/45multiyear.htm> , (E.T. 27.02.2025).

⁴⁰⁶ Pekin Eylem Platformu 12 kritik ilgi alanı: Kadın ve yoksulluk, kadınların eğitimi ve öğretimi, kadın ve sağlık, kadına yönelik şiddet, kadınlar ve silahlı çatışma, kadın ve ekonomi, iktidardaki ve karar

Platformu'nun uygulanmasını hızlandırmak için somut önlemler konusunda tavsiyelerde bulunma görevi verilmiştir.⁴⁰⁷

KSK, kuruluşundan itibaren kadın haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyerek, küresel politikaların şekillendirilmesinde ve BM çalışmalarına cinsiyet perspektifi kazandırılmasında kilit bir rol oynamaktadır. KSK, Aynı zamanda bu amaçla BM kuruluşları, STK'lar ve diğer uluslararası ve bölgesel kuruluşları bir araya getirerek kritik rol oynamaya devam etmektedir.⁴⁰⁸

b. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi

Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi Birimi (BM Kadın Birimi) 2 Temmuz 2010 tarihinde BM Genel Kurulu kararıyla (oybirliği) kurulmuştur.⁴⁰⁹ BM Kadın Birimi'nin kurulma nedenleri arasında şunlar sayılmaktadır: (1) Küresel ölçekte kadın ve kız çocuklarının ihtiyaçlarının karşılanmasında ilerlemeyi hızlandırmak; (2) cinsiyetle ilgili BM faaliyetlerindeki parçalanma ve koordinasyon eksikliğini gidermek; (3) çabaları daha güçlü ve daha iyi kaynaklara sahip tek bir kurum altında birleştirmek; (4) daha geniş bir BM reform gündeminin parçası (sistem genelinde tutarlılık). BM Kadın Birimi Ocak 2011 tarihinde görevine başlamıştır.⁴¹⁰

BM Kadın Birimi'nin oluşturulmasının temel gerekçesi önceki çabalar ve ilerlemelere (örneğin, Pekin Deklarasyonu, CEDAW) rağmen, cinsiyet eşitsizliği yaygın olarak devam etmesi, BM'nin, sınırlı finansman ve liderlik eksikliği gibi önemli zorluklarla karşı karşıya kalması olmuştur. BM Kadın Birimi, bu sistemik sınırlamaları aşmak ve BM sistemi içinde ve küresel ölçekte cinsiyet eşitliğinin merkezi itici gücü olarak hareket etmek üzere kurulmuştur.⁴¹¹

veren kadınlar, kadının ilerlemesi için kurumsal mekanizmalar, kadının insan hakları, kadınlar ve medya, kadın ve çevre, kız çocuk.

⁴⁰⁷ UN, “*Short History of the Commission on the Status of Women*”, s. 16.

⁴⁰⁸ A.g.e., s. 20.

⁴⁰⁹ A.g.e.

⁴¹⁰ UN General Assembly, “*System-wide Coherence*”, A/RES/64/289, 2 Temmuz 2010, <https://digitallibrary.un.org/record/685963?v=pdf>, (E.T. 17.05.2025), par. 49.

⁴¹¹ UN General Assembly, “*System-wide Coherence*”, A/RES/64/289, par. 51, 52, 54, 55.

BM Kadın Birimi, cinsiyet eşitliğine odaklanan dört BM kurumunun birleşmesiyle kurulmuştur:⁴¹² (1) Kadınların İlerlemesi Bölümü (*Division for the Advancement of Women*, (DAW, 1946); (2) INSTRAW (1976); (3) Cinsiyet Sorunları ve Kadınların İlerlemesi Özel Danışmanı Ofisi (*Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women*, OSAGI, 1997); (4) UNIFEM (1976).. Bu kuruluşların, görevleri, kaynakları ve faaliyetleri BM Kadın Birimi çatısı altında birleştirilmiştir.

BM Kadın Birimi'nin temel amaç ve görevleri şunlardır:⁴¹³ (1) Cinsiyet eşitliği için küresel standartlar ve politikalar oluşturmada hükümetler arası kuruluşlara (örneğin, Kadın Statüsü Komisyonu) destek olmak; (2) Ülkelerin küresel cinsiyet eşitliği standartlarını uygulamasına yardımcı olmak; (3) Talep üzerine teknik ve mali yardım sağlamak; (4) Sivil toplum ile etkili bir şekilde iş birliği yapmak; (5) BM sistemi içinde cinsiyet eşitliği taahhütleri için hesap verebilirliği teşvik etmek ve ilerlemeyi sistem genelinde izlemek; (6) uluslararası, bölgesel ve yerel tüm düzeylerde kadınlar ve kız çocukları için güçlü bir küresel savunucu olarak hizmet etmek.

1946 yılında Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi (*Economic and Social Council*, (ECOSOC) tarafından kurulan KSK, BM düzeyinde politikaları tartışan ve yön veren bir platformken BM Kadın Birimi bu politikaları uygulayan, teknik destek sağlayan ve sahada faaliyet gösteren bir kuruluş olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda BM Kadın Birimi, KSK toplantılarında aktif rol oynamakta ve destek sunmaktadır.

BM Kadın Birimi BM Genel Sekreteri tarafından atanan bir Genel Sekreter Yardımcısı tarafından yönetilmektedir.⁴¹⁴ Genel Sekreter Yardımcısı tüm üst düzey BM karar alma organlarında yer almaktadır ve doğrudan BM Genel Sekreterine rapor vermektedir.⁴¹⁵

BM Kadın Birimi'nin finansal kaynakları gönüllü katkılar (operasyonel faaliyetlerin ana kaynağı) ve düzenli BM bütçesinden (standart belirleme işlevlerini

⁴¹² UN General Assembly, “*System-wide Coherence*”, A/RES/64/289, par. 53; UN Women, “*UN Creates New Structure for Empowerment of Women*”.

⁴¹³ UN General Assembly, “*System-wide Coherence*”, A/RES/64/289, par. 51.

⁴¹⁴ A.g.e., par. 69.

⁴¹⁵ A.g.e.

kapsar) oluşmaktadır.⁴¹⁶ Kuruluş yıllarında BM Kadın Birimi'ne asgari olarak En az 500 milyon ABD doları, DAW, INSTRAW, OSAGI ve UNIFEM'in önceki toplam bütçelerinin iki katı, bütçe belirlenmiştir.⁴¹⁷

BM Kadın Birimi, kadınlara ve kız çocuklarına fayda sağlayan etkili yasalar, politikalar ve hizmetler geliştirmek için hükümetler ve sivil toplumla yakın iş birliği içinde çalışarak toplumsal cinsiyet eşitliği için küresel standartların belirlenmesi ve uygulanmasında BM üye devletlerini desteklemektedir.⁴¹⁸ BM Kadın Birimi'nin çabaları, dört stratejik öncelik aracılığıyla 2030 SKH'lerine⁴¹⁹ ulaşmaya odaklanmaktadır.⁴²⁰ Kadınların liderliğinin ve yönetime eşit katılımının teşvik edilmesi; gelir güvenliğinin ve ekonomik özerkliğin sağlanması; kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü şiddetin ortadan kaldırılması ve sürdürülebilir barış ve dayanıklılığın inşasında kadınların rolünün artırılması. Ayrıca BM Kadın Birimi, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminin ve daha kapsayıcı bir dünyanın temel bir unsuru olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini savunarak BM sistemi genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarını koordine etmektedir.⁴²¹

BM Kadın Birimi, kuruluşundan bu yana dört tane stratejik plan hazırlamıştır: BM Kadın Birimi Stratejik Plan (2011-2013)⁴²², BM Kadın Birimi Stratejik Plan (2014-2017)⁴²³, BM Kadın Birimi Stratejik Plan (2018-2021), BM Kadın Birimi Stratejik Plan (2022-2025)⁴²⁴.

BM Kadın Birimi *2011-2013 Stratejik Planı*, BM Şartı, CEDAW, Pekin Eylem Platformu ve Binyıl Kalkınma Hedefleri gibi önemli uluslararası belgelere dayanan,

⁴¹⁶ UN General Assembly, “System-wide Coherence”, A/RES/64/289, par. 75.

⁴¹⁷ UN Women, “UN Creates New Structure for Empowerment of Women”, s. 2.

⁴¹⁸ UN Women, “About UN Women”, <https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women> , (E.T. 17.05.2025).

⁴¹⁹ UN, “Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development”, <https://sdgs.un.org/2030agenda> , (E.T. 13.07.2024).

⁴²⁰ UN Women, “About UN Women”.

⁴²¹ A.g.e.

⁴²² UN Women, “UN-Women strategic plan, 2011-2013”, 30 Haziran 2011, https://www.peacewomen.org/sites/default/files/unwomen_strategicplan_2011-2013_0.pdf , (E.T. 17.05.2025).

⁴²³ UN Women, “Strategic Plan 2014-17”, 16 Ekim 2013, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2014/StrategicPlan-2014-2017-Brochure-en.pdf> , (E.T. 17.05.2025).

⁴²⁴ UN Women, “Strategic Plan 2018-2021”, 29 ve 30 Ağustos, <https://docs.un.org/en/UNW/2017/6/Rev.1> , (E.T. 17.05.2025).

kurumun ilk kapsamlı çerçevesi olarak Yürütme Kurulu tarafından onaylanmıştır.⁴²⁵ BM Kadın Birimi, BM sistemi genelinde cinsiyet eşitliği konusunda koordinasyon ve hesap verebilirliği sağlamaktan sorumludur. Kurul ayrıca, üye devletlerden daha fazla ve öngörülebilir mali katkı çağrısında bulunmakta ve kadınların güçlendirilmesinde eğitim ve öğretimin önemini vurgulamaktadır.⁴²⁶ Bu stratejik planda, İstanbul Eylem Programı⁴²⁷ doğrultusunda, en az gelişmiş ülkelere ve cinsiyet eşitliği konusunda süregelen zorluklarla karşı karşıya olan orta gelirli ülkelere özel önem verileceği belirtilmiştir. Uygulamanın hesap verebilirliğini ve izlenebilirliğini sağlamak için Yürütme Kuruluna düzenli ilerleme raporları sunulması zorunlu kılınmıştır.⁴²⁸

BM Kadın Birimi *2014-2017 Stratejik Planı*, BM Kadın Birimi'nin kadınların güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin altı temel alanda ilerletilmesi için kapsamlı yaklaşımını özetlemektedir.⁴²⁹ Liderlik ve siyasal katılım, ekonomik güçlendirme, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin sona erdirilmesi, barış ve güvenlik, toplumsal cinsiyet duyarlılığı olan yönetim ve planlama, küresel norm ve politikaların güçlendirilmesi. Plan, kadınların tabandan küresel düzeye kadar her düzeyde eşit fırsatlara ve haklara sahip olmasını sağlamak için yasal reformlar, kurumsal kapasite geliştirme ve koordineli savunuculuk faaliyetlerine vurgu yapmaktadır. Somut hedefler arasında parlamentolardaki kadın oranının artırılması, cinsiyetler arası ücret farkının azaltılması, şiddet mağdurlarına yönelik hizmetlerin iyileştirilmesi ve cinsiyet eşitliğinin ulusal ve uluslararası kalkınma çerçevelerine dâhil edilmesi yer almaktadır.⁴³⁰ Plan, karar alma rollerinde kadınların yetersiz temsilini sistemik bir sorun olarak kabul ederek, kadınların siyasal temsilinin güçlendirilmesine yönelik güçlü bir taahhüt sergilemektedir. Anayasa reformları, geçici özel önlemler (örneğin kotalar) ve kurumsal değişikliklere

⁴²⁵ UN Women, “*UN-Women Strategic Plan, 2011-2013*”, s. 1.

⁴²⁶ A.g.e.

⁴²⁷ İstanbul Eylem Programı (IPoA)'nın amacı, 2011 ile 2020 yılları arasında En Az Gelişmiş Ülkeler (LDC'ler)'in özel yapısal sorunlarını ele alarak ve kapsayıcı kalkınma ve küresel ekonomiye entegrasyon çabalarını destekleyerek bu ülkelerde sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınmayı teşvik etmektir. UN, “*Draft Istanbul Declaration*”, A/CONF.219/L.1, 12 Mayıs 2011, <https://docs.un.org/en/A/CONF.219/L.1>, (E.T. 17.05.2025).

⁴²⁸ UN Women, “*UN-Women strategic plan, 2011-2013*”, s. 2.

⁴²⁹ UN Women, “*Strategic Plan 2014-17*”, s. 1-9.

⁴³⁰ A.g.e.

destek vererek, siyasal katılımın önündeki yapısal engelleri doğrudan ele almaktadır.⁴³¹ Program ülkelerinde parlamentolarda ve bakanlık pozisyonlarında kadınların temsil oranının %30'a ulaşması gibi somut hedefler belirlemektedir. Bu çabalar, özde eşitlik yolunda önemli bir adım olmakla birlikte, kalıcı etki, sürdürülebilir siyasal irade, uygulama mekanizmaları ve kültürel değişime bağlı görülmektedir.⁴³²

BM Kadın Birimi *2018-2021 Stratejik Planı*, örgütün normatif destek, BM sistemi koordinasyonu ve operasyonel işlevlerinden yararlanarak toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini ilerletmeye yönelik entegre yaklaşımının ana hatlarını çizmektedir.⁴³³ CEDAW, Pekin Eylem Platformu ve 2030 Gündemi gibi uluslararası çerçeveler tarafından yönlendirilen plan, BM Kadın Birimi'ne küresel çapta kadınlar ve kız çocukları için dönüştürücü sonuçlar elde etmek üzere üye devletleri destekleme ve BM sistemi genelinde hesap verebilirliği teşvik etme taahhüdünde bulunmaktadır.⁴³⁴

BM Kadın Birimi *2018-2021 Stratejik Planı*, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kapsamlı, hak temelli bir yaklaşımı vurgulayan, ulusal sahiplenmeyi ve evrenselliği destekleyen ve BM sisteminin tutarlılığını ve hesap verebilirliğini teşvik eden yedi temel ilke tarafından yönlendirilmektedir. Küresel normatif çerçevelerle uyumludur ve birbiriyle bağlantılı beş sonuca ulaşmaya odaklanmaktadır:⁴³⁵ (1) toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin küresel norm ve standartların güçlendirilmesi ve uygulanması, (2) kadınların liderliğinin ve yönetime eşit katılımının sağlanması, (3) kadınların gelir güvenliğinin ve ekonomik özerkliğinin teşvik edilmesi, (4) kadınların ve kız çocuklarının şiddetten uzak yaşamalarının sağlanması ve (5) kadınların ve kız çocuklarının barışın inşası, afet riskinin azaltılması ve insani yardım faaliyetlerini etkilemeleri ve bunlardan yararlanmaları için güçlendirilmesi. BM Kadın Birimi, normatif destek, BM koordinasyonu, politika tavsiyesi, kapasite geliştirme, savunuculuk ve teknik yardım yoluyla görevini yerine getirmektedir.

⁴³¹ A.g.e., s. 5.

⁴³² A.g.e.

⁴³³ UN Women, “*Strategic Plan 2018-2021*”, par. 11-12.

⁴³⁴ A.g.e., par. 13-14.

⁴³⁵ A.g.e., s. 11-19.

Her bir sonuç alanı belirli zorlukları ve kolaylaştırıcıları hedeflemektedir.⁴³⁶ Sonuç 1, hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği taahhütlerini uygulama kapasitesini artırır ve kapsayıcı diyalogu teşvik eder; Sonuç 2, toplumsal cinsiyete duyarlı yönetişimi, yasal reformları ve kadınların siyasal katılımını destekler; Sonuç 3, insana yakışır iş, işletme geliştirme ve kırsal kesimdeki kadınların kaynaklara erişimini teşvik eder; Sonuç 4, şiddetin önlenmesini, hayatta kalanlara hizmet sağlanmasını ve güvenli kamusal alanların yaratılmasını vurgular ve Sonuç 5, kadınların barış ve insani yardım çabalarındaki rolünü geliştirir. BM Kadın Birimi tüm sonuçlarda hükümetler, sivil toplum ve BM kuruluşları ile stratejik ortaklıklar kurarak çalışmakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin kalkınma ve insani yardım çerçevelerinde ana akımlaştırılmasını sağlamak için koordinasyon rolünden yararlanmaktadır.

Plan, kadınların karar alma rollerindeki temsiliğini sınırlamaya devam eden yapısal engelleri kabul etmekte ve çok yönlü bir yaklaşımla yanıt vermektedir.⁴³⁷ yasal ve politik reformları (cinsiyet kotaları veya geçici özel önlemler gibi) desteklemek, kurumları cinsiyet eşitliğine daha duyarlı hale getirmek ve kadınların siyasal süreçlere katılma kapasitelerini geliştirmek. Plan ayrıca, kapsayıcı yönetişimin hem cinsiyet eşitliği hem de 2030 SKH'lerinin gerçekleştirilmesi için kritik öneme sahip olduğunu kabul etmektedir.

BM Kadın Birimi 2022-2025 Stratejik Planı, mevcut eşitsizlikleri derinleştiren ve ilerlemeyi tersine çeviren 2019 koronavirüs hastalığı (Coronavirus Disease 2019, (COVID-19) pandemisinin ardından cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini hızlandırmak için net bir yol haritası çizmektedir.⁴³⁸ 2030 SKH'lerinin son tarihi yaklaşırken, Plan daha eşitlikçi toplumlar inşa etmek için cesur adımlar, güçlü siyasal irade ve daha fazla yatırımın gerekliliğini vurgulamaktadır.⁴³⁹ BM Kadın Birimi, normatif destek, BM sistemi koordinasyonu ve operasyonel çalışmalar olmak üzere benzersiz üçlü görevini kullanarak, ülkelerin küresel cinsiyet eşitliği standartlarını ulusal politika ve yasalara dönüştürmelerine destek vereceğini belirtmiştir.⁴⁴⁰ Plan, CEDAW, Pekin Eylem Platformu ve BM Güvenlik Konseyi'nin kadın, barış ve güvenlikle ilgili kararları gibi

⁴³⁶ A.g.e.

⁴³⁷ A.g.e.

⁴³⁸ UN Women, “*Strategic Plan 2022–2025*”, par. 1.

⁴³⁹ A.g.e., par. 2.

⁴⁴⁰ A.g.e., par. 3.

önemli uluslararası anlaşmalara dayanarak, kapsamlı ve hak temelli bir yaklaşımı garanti altına almaktadır.⁴⁴¹

BM Kadın Birimi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel nedenlerini ele alan entegre yaklaşımlar yoluyla sistemik değişim peşinde olduğunu belirtmektedir. Odak noktaları arasında toplumsal cinsiyete duyarlı yönetim, yasalar ve kurumların güçlendirilmesi; toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı sosyal normların ve finansmanın teşvik edilmesi; kadınların liderliğinin ve kaynaklara erişiminin artırılması ve toplumsal cinsiyet verilerinin kullanımının güçlendirilmesi yer almaktadır.⁴⁴² Bu çabalar dört tematik alanda yoğunlaşmaktadır: Yönetişim ve kamusal yaşam, ekonomik güçlendirme, kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin sona erdirilmesi ve kadınların barış ve güvenlikteki rolü. Plan ayrıca, dünya çapında kadınlar ve kız çocukları için sürdürülebilir ve dönüştürücü sonuçlar elde etmek için BM organları, sivil toplum, gençler, özel sektör ve diğerleri ile kapsayıcı ortaklıkların önemini vurgulamaktadır.⁴⁴³

Bu planda, BM Kadın Birimi, yönetim ve kamusal hayata katılım alanındaki çalışmalarını, tüm kadınların karar alma süreçlerine tam ve eşit bir şekilde katılabilmelerini ve toplumsal cinsiyete duyarlı politika, hizmet ve kurumlardan yararlanabilmelerini sağlamaya odaklanmaktadır.⁴⁴⁴ Önemli adımlar arasında, geçici özel önlemler ve politika reformları yoluyla liderlikte 50/50 cinsiyet dengesi savunulması, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve hizmet sunumu için kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi ve kadınların ve kadın örgütlerinin politika tasarımı ve uygulamasına kapsayıcı bir şekilde katılımının sağlanması yer almaktadır.⁴⁴⁵ Ayrıca, kamu politikalarının tasarlanması ve uygulanmasına farklı kadınların seslerinin dâhil edilmesi için bir araya getirme gücünü kullanır, küresel cinsiyet eşitliği taahhütlerinin hesap verebilirliğini izler ve ayrımcı yasaların kaldırılmasını destekler.⁴⁴⁶ Bu çabalar, adalete

⁴⁴¹ A.g.e., par. 4.

⁴⁴² A.g.e., par. 5.

⁴⁴³ A.g.e., par. 6.

⁴⁴⁴ A.g.e., par. 48.

⁴⁴⁵ A.g.e., par. 49.

⁴⁴⁶ A.g.e.

erişimi, kapsayıcı yönetişimi ve sistemik reformları teşvik eden çeşitli BM organları ve küresel girişimlerle stratejik ortaklıklar tarafından desteklenmektedir.⁴⁴⁷

BM Kadın Biriminin stratejisi sağlam ve hedef odaklıdır. Yasal ve politik değişiklikler yoluyla yapısal engelleri ele almakla kalmayıp, hesap verebilirlik, veriye dayalı izleme ve kapsayıcı yönetişim için kapasite geliştirmeyi de vurgulamaktadır. Karar alma süreçlerinde cinsiyet eşitliğini teşvik ederek ve kapsayıcı kurumsal reformları destekleyerek, plan siyasal eşitlik konusunda küresel standartlarla uyumludur. Ancak, başarı, üye devletlerde sürdürülebilir siyasal irade ve geçici özel önlemlerin ve yapısal reformların etkili bir şekilde uygulanmasına bağlı olacaktır.

c. Kadınların Siyasal Temsiline İlişkin Birleşmiş Milletler Sözleşmeleri ve Kararları

BM Genel Kurulu tarafından 1952 yılında kabul edilen Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşme, kadınların seçme, seçilme, kamu görevinde yer alma ve kamu görevlerini yerine getirme gibi siyasal haklarının evrensel düzeyde tanınması açısından önemli bir sözleşmedir.⁴⁴⁸ Bu sözleşmeyle, kadınlara oy kullanma, aday olma ve kamu görevlerinde bulunma konusunda eşit haklar garanti etmek ve cinsiyete dayalı siyasal ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla atılmış önemli bir adımdır. Sözleşme, sınırlı sayıda ülke tarafından onaylanması nedeniyle küresel etkisi eşit dağılmamış olsa da, gelecekteki insan hakları girişimlerinin temelini oluşturmuş ve BM'nin kadınların siyasal eşitliğini ilerletme konusundaki kararlılığını pekiştirmiştir.

BM Genel Kurulu'nun 16 Aralık 1966 tarihinde kabul ettiği Uluslararası “*Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi (MSHS)*”⁴⁴⁹, kadınların siyasal haklarına ilişkin hükümler barındırmaktadır. Sözleşme'nin 3. maddesinde taraf devletlerin, Sözleşme 'de düzenlenen kişisel ve siyasal haklardan kadın ve erkeklerin eşit olarak yararlanmasını sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Aynı zamanda Sözleşme'nin 25. maddesinde

⁴⁴⁷ A.g.e., par. 50.

⁴⁴⁸ UN, “Convention on the Political Rights of Women”, 1953, https://treaties.un.org/doc/Treaties/1954/07/19540707%2000-40%20AM/Ch_XVI_1p.pdf, (E.T. 11.07.2024).

⁴⁴⁹ UN, “*International Covenant on Civil and Political Rights*”.

belirtilen siyasal hakların hem kadınlar ve hem de erkekler bakımından da geçerli olacak şekilde genel ve eşit bir şekilde uygulanması gerektiği açıkça belirtilmiştir.

MSHS'nin 28. maddesi sözleşmenin denetim organı olarak İnsan Hakları Komitesinin kurulmasını öngörmüştür. Sözleşmede öngörülen denetim sistemi; madde 40'ta düzenlenen rapor usulü ile ve madde 41'de düzenlenen devletlerarası şikâyet başvurusu usulüdür. Bireysel başvuru usulü *Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklara ilişkin Sözleşmenin İhtiyari Protokolü*⁴⁵⁰ ile denetim sistemine dâhil olmuştur.

Devletlerin siyasal ve kamusal yaşama kadınlar ve erkeklerin eşit şekilde katılım hakkını güvence altına alan bir diğer antlaşma da 1979 yılında BM Genel Kurulun 34/180 sayılı kararıyla kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'dir (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*, (CEDAW))⁴⁵¹. Sözleşmenin 7. maddesinde taraf devletlerin, ülke politika ve kamu hayatında kadınlara karşı ayrımcı muameleleri önlemek için tüm tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Aynı maddede taraf ülkelere, kadın ve erkeklerin eşit şartlarda bütün seçimlerde ve halk oylamalarında oy kullanmak ve halk tarafından seçilen organlara seçilebilmek; hükümet politikalarının hazırlanması ve uygulanmasına katılmak, kamu görevinde bulunabilmek ve hükümetin her kademesinde kamu görevi ifa edebilmek; ülkenin kamu ve politik hayatı ile ilgili hükümet dışı kuruluşlara ve derneklere iştirak etmek haklarını sağlama yükümlülüğü getirilmiştir.

Sözleşme'nin 7. maddesi, taraf devletlerin ülkenin siyasal ve kurumsal yaşamında kadınlara karşı ayrımcı muameleyi önlemek için tüm tedbirleri alacağını belirtmektedir. Aynı madde kapsamında taraf devletler, kadınlara erkeklerle eşit koşullarda aşağıdaki hakları sağlamakla yükümlüdür:

"(a) Tüm seçimlerde ve halk oylamalarında oy kullanmak ve kamusal olarak seçilmiş tüm organlara seçilme hakkına sahip olmak; (b) Hükümet politikasının oluşturulmasına ve uygulanmasına katılmak ve hükümetin her düzeyinde kamu görevinde bulunmak ve tüm kamu işlevlerini yerine getirmek; (c) Ülkenin kamusal ve siyasal yaşamıyla ilgili STK'lere ve derneklere katılmak."⁴⁵²

⁴⁵⁰ UN, "Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights".

⁴⁵¹ UN, "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)", 18 December 1979, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>, (E.T. 11.07.2024).

⁴⁵² UN, "CEDAW", m. 7.

Bu sözleşmenin 3. maddesinde sözleşmeye taraf hükümetlerin şunları taahhüt ettiği belirtilmiştir:

*“Özellikle politika, sosyal, ekonomik ve kültürel sahalarda olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarını ve bu haklarını kullanmalarını garanti etmek amacıyla, kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için yasal düzenleme dâhil bütün uygun önlemleri almak.”*⁴⁵³

CEDAW’ın 4. maddesinde, taraf devletlerin bu yükümlülükleri yerine getirirken kadın ve erkek arasındaki fiili eşitliği hızlandırmayı amaçlayan geçici özel önlemlerin benimsenmesi durumunda, bu Sözleşmede tanımlandığı şekliyle ayrımcılık olarak kabul edilmeyeceği ve fırsat ve muamele eşitliği hedeflerine ulaşıldığında bu tedbirlere son verileceği düzenlenmiştir.

CEDAW’ın 17. maddesi sözleşmenin uygulanmasını izlemek ve denetlemek üzere *Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi*’nin kurulmasını öngörmüştür. Sözleşmeye taraf devletler, sözleşmenin 18. maddesine göre sözleşmeye taraf oldukları ilk bir yıl içinde, daha sonra da her dört yılda bir komiteye rapor sunmakla yükümlüdür. Aynı zamanda komite gerek duyduğunda da devletlerden rapor sunmalarını talep edebilir. Komite, taraf devletlerden alınan raporların incelenmesine dayanan genel tavsiyelerde bulunabilir. Ayrıca, *CEDAW’ın İhtiyari Protokol*’ünü⁴⁵⁴ onaylayan devletler Komite’nin bireysel başvuruları kabul etme ve değerlendirme yetkisini de tanımışlardır.

CEDAW Komitesi 1997 tarih ve 23 sayılı “*Siyasal ve Kamu Hayatı*” konulu Genel Tavsiye kararında⁴⁵⁵ taraf devletlerin kadınların siyasal ve kamusal alanda eşit temsiliyi sağlamak için özel önlemler belirlemesi ve uygulaması gerekliliğini belirtmiştir.

BM öncülüğünde düzenlenen Dünya Kadın Konferansları, kadınların siyasal haklarının gelişiminde önemli rol oynamıştır. 1995 yılında yapılan 4. *Dünya Kadın Konferansı* sonrasında kabul edilen *Pekin Eylem Platformu Bildirgesi*’nde⁴⁵⁶ belirlenen

⁴⁵³ UN, “CEDAW”, m. 3.

⁴⁵⁴ UN, “*Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*”, 06 October 1999, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-elimination-all-forms> , (E.T. 11.07.2024).

⁴⁵⁵ UN, “*CEDAW General Recommendation No. 23: Political and Public Life*”, 1997, <https://www.refworld.org/legal/general/cedaw/1997/en/39377> , (E.T. 11.07.2024).

⁴⁵⁶ UN, “*Beijing Declaration and Platform for Action – Beijing +5 Political Declaration and Outcome*”, 1995,

12 kritik alanlardan biri de “Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadınlar” olarak belirlenmiştir. Bu başlık altında “Kadınların yetki ve iktidar mercilerine ve karar alma süreçlerine eşit erişimlerini ve katılmalarını sağlayacak önlemler almak; kadınların karar alma ve liderlik pozisyonlarına katılma kapasitelerini artırmak” şeklinde iki temel stratejik hedef belirlenmiştir.⁴⁵⁷ Bu bildirgeye göre, kadınların iktidar mercilerine ve karar alma süreçlerine eşit erişimini ve katılımını sağlamak için hükümetin ve siyasal partilerin alması gereken önlemlerden bazıları şunlardır:

“Hükümet tarafından alınması beklenen önlemler:

(a) Hükümet organlarında ve komitelerinde, kamu idari kurumlarında ve yargıda toplumsal cinsiyet dengesini sağlama hedefini gerçekleştirmeyi taahhüt etmek; diğerlerinin yanı sıra, gerekirse pozitif eylem yoluyla tüm hükümet ve kamu yönetimi pozisyonlarında kadın ve erkeklerin eşit temsiliini sağlamak amacıyla kadın sayısını önemli ölçüde artırmak için özel hedefler belirlemek ve tedbirler uygulamak;

(b) Uygun olduğu hallerde, seçim sistemleri de dâhil olmak üzere, siyasal partilerin kadınları seçmeli ve seçmeli olmayan kamu görevlerine erkeklerle aynı oranda ve aynı düzeyde entegre etmelerini teşvik edecek tedbirler almak;

(c) Kamu ve özel sektörde çeşitli karar alma pozisyonlarında her düzeyde kadın ve erkeklerle ilişkin niceliksel ve niteliksel verilerin düzenli olarak toplanması, analizi ve dağıtımı yoluyla kadınların temsiliindeki ilerlemeyi izlemek ve değerlendirmek; (...)

(e) Kadınlar ve erkekler arasında paylaşılan iş ve ebeveynlik sorumluluklarının kadınların kamusal hayata daha fazla katılımını teşvik ettiğini kabul etmeli ve bunu başarmak için aile ve iş hayatını uzlaştırmaya yönelik tedbirler de dâhil olmak üzere uygun tedbirleri almak.

(f) Kadınların üst düzey karar alma mekanizmalarına erişimini izlemek için uygun mekanizmalar oluşturmak veya güçlendirmek.

Siyasal partiler tarafından alınması beklenen önlemler:

(a) Kadınların katılımına karşı doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılık oluşturan tüm engelleri ortadan kaldırmak için parti yapılarını ve prosedürlerini incelemek;

(b) Kadınların tüm iç politika oluşturma yapılarına ve atama ve seçim aday belirleme süreçlerine tam katılımını sağlayacak girişimler geliştirmek;

(c) Kadınların siyasal partilerin liderliklerine erkeklerle eşit bir şekilde katılabilmelerini sağlayacak tedbirler olarak toplumsal cinsiyet konularını siyasal gündemlerine dâhil etmek.”⁴⁵⁸

Bildirge’de, iktidar ve karar alma mekanizmalarında kadın ve erkeklerin dengeli bir şekilde yer almasının sağlanması için hükümetlerin ve diğer aktörlerin istatistiksel

https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf, (E.T. 27.02.2025).

⁴⁵⁷ UN, “Beijing Declaration and Platform for Action”, s. 75-80.

⁴⁵⁸ UN, “Beijing Declaration and Platform for Action”, s. 122-125.

toplumsal cinsiyet analizi yapmasının önemi vurgulanmıştır. Ayrıca, politika geliştirme ve programların uygulanmasında toplumsal cinsiyet perspektifinin ana akımlaştırılması gerektiği belirtilmiştir.⁴⁵⁹

BM Genel Kurulu, kadınların siyasal katılımına ilişkin 2003 tarihli kararını (A/RES/58/142) kabul etmiştir. Bu kararda üye devletlerin aşağıdaki adımları atmasını öngörülmektedir: Kadınların temsilindeki ilerlemenin izlenmesi; aile ve iş yaşamını uzlaştırmaya yönelik tedbirlerin kadın ve erkeklere eşit şekilde uygulanmasının sağlanması; kadınları seçim sürecine katılmaya teşvik eden mekanizmalar ve eğitim programları geliştirilmesi ve kadınların özgür ve adil seçimlerde bilinçli oy kullanma kapasitelerinin artırılması; gençlerin, özellikle de kadınların STK'lere katılımının teşvik edilmesi; kadın ve kız çocuklarının medya ile bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanma konusunda eğitilmesi ve yetiştirilmesi için programlar geliştirilmesi.⁴⁶⁰

2011 yılında BM Genel Kurulu “*Kadın ve Siyasal Katılım*” konulu 66/130 sayılı karar ile taraf devletleri kadınların siyasal yaşama katılımını artırmaya yönelik önlemler almaya davet etmiştir.⁴⁶¹ BM üye devletlerini aşağıdakiler de dâhil olmak üzere çeşitli önlemler almaya çağırıştır:

“(1) Seçim sistemlerinin kadınların siyasal katılımı ve seçilmiş organlarda temsili üzerindeki farklı etkilerini gözden geçirmek ve uygun olduğu durumlarda bu sistemleri ayarlamak veya reforme etmek; (2) Siyasal partileri, kadınların katılımına karşı doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılık yapan tüm engelleri kaldırmaya, sorunları toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz etme kapasitelerini geliştirmeye ve uygun olduğu takdirde kadınların siyaset tam katılımını teşvik edecek politikalar benimsemeye güçlü bir şekilde teşvik etmek; (3) Toplumda, yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde kadınların siyasal sürece katılımının öneminin farkındalığını ve tanınmasını teşvik etmek; (4) Seçilmiş kadın yetkililere ve siyasal makam adaylarına yönelik şiddet, saldırı veya taciz iddialarını araştırmak, bu tür suçlara karşı sıfır tolerans ortamı yaratmak ve hesap verebilirliği sağlamak için sorumluları kovuşturmak için gerekli tüm adımları atmak.”⁴⁶²

BM'ye üye devletlerin Hükümet Başkanları ve Yüksek Temsilcileri, örgütün 70. yılını kutlamak amacıyla 25-27 Eylül 2015 tarihlerinde New York'ta bir araya gelmiş ve

⁴⁵⁹ A.g.e., s. 121.

⁴⁶⁰ UN Woman, “Global Norms and Standards: Leadership and Political Participation”, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/global-norms-and-standards>, (E.T. 12.07.2024).

⁴⁶¹ UN Digital Library, “Women and political participation”, Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2011, <https://digitallibrary.un.org/record/723694>, (E.T. 12.07.2024).

⁴⁶² UN Woman, “Global norms and standards: Leadership and political participation”.

yeni küresel “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri” (SKH) üzerinde anlaşmaya varmıştır.⁴⁶³ Bu hedefler arasında insan haklarını korumak, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek de yer almaktadır. Bu doğrultuda belirlenen alt hedeflerden biri, kadınların siyasal, ekonomik ve kamusal yaşamdaki karar alma süreçlerine tam ve etkili katılımını sağlamak ve liderlik için eşit fırsatlar sunmaktır.⁴⁶⁴ Bu hedeflerin nasıl gerçekleştirileceği ve hangi stratejilerin uygulanacağı konusunda spesifik bir belirleme yapılmamıştır. Her ülke, kendi ulusal koşullarına ve önceliklerine göre uygun stratejiler geliştirmekle sorumludur.

2. Avrupa Konseyi Bünyesindekiler

1949 yılında kurulan AK, demokrasiyi, insan haklarını ve hukukun üstünlüğünü teşvik etmek ve üye devletlerdeki siyasal, sosyal, kültürel ve hukuki zorluklara ortak yanıtlar geliştirmeyi amaçlamaktadır.⁴⁶⁵ Türkiye ve İsveç AK’nin kurucu üyelerindendirler.⁴⁶⁶ Cinsiyet eşitliğinin sağlanması, AK’nin insan haklarının korunması, demokrasinin desteklenmesi ve hukukun üstünlüğünün korunması misyonunun yerine getirmesinde merkezi öneme sahiptir.⁴⁶⁷ Toplumsal cinsiyet eşitliği, hem mevcut hem de yeni ortaya çıkan zorlukları ele almaya ve gerçek ve tam toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için engelleri kaldırmaya tamamen bağlı olan AK’nin önceliklerinden biridir. Bu bağlamda AK, kamusal ve politik karar alma mekanizmalarına kadınların dengeli katılımın sağlanması ve AK’de toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması amaçlamaktadır.⁴⁶⁸ Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi (AKBK) ve Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi (AKPM) tarafından Avrupa’da ve dünya çapında toplumsal cinsiyet eşitliği gelişmelerine yön veren ve bu gelişmeleri etkileyen çok sayıda

⁴⁶³ UN, “*Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*”.

⁴⁶⁴ A.g.e.

⁴⁶⁵ Council of Europe, “*Steering Committee for Equality between Women and Men (CDEG)*”, CM(2000)82 Addendum (restricted), 8 June 2000, <https://rm.coe.int/09000016804de449>, (E.T. 12.11.2023), s. 2.

⁴⁶⁶ Council of Europe, “*Statute of the Council of Europe*”, London, 1949, <https://rm.coe.int/1680306052>, (E.T. 14.07.2024).

⁴⁶⁷ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>, (E.T. 12.11.2023), s. 3.

⁴⁶⁸ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, s. 3.

sözleşme⁴⁶⁹ ve tavsiye kararı⁴⁷⁰ kabul edilmiştir. AK, kadınların ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine adil katılımını adalet ve demokrasinin bir koşulu olarak görür. Kadınların ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine adil katılımını sağlama hedefine nasıl ulaşılabileceği konusunda AK standartları⁴⁷¹ net bir rehberlik sağlamaktadır.

a. Kadın-Erkek Eşitliği Yönlendirme Komitesi

Kadın-Erkek Eşitliği Yönlendirme Komitesi (*The Steering Committee for Equality Between Women and Men (CDEG)*), AK bünyesinde kademeli bir süreçle kurulmuş olup, örgütün siyasal ve kamusal yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik artan bağlılığını yansıtmaktadır. Başlangıçta 1979'da geçici bir komite olarak kurulan CDEG, 1987'de Avrupa komitesine yükseltilmiş ve daha sonra 1992'de bir yönlendirme komitesine terfi etmiştir. Bu ilerleme, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kilit bir siyasal mesele olarak giderek daha fazla kabul gördüğünün göstergesi olarak kabul edilmektedir.

⁴⁶⁹ Council of Europe, “European Convention on Human Rights (1950) and its Protocol”, <https://www.echr.coe.int/european-convention-on-human-rights>, (E.T. 21.01.2025); Council of Europe Portal, “Social Rights, Charter Texts”, <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/charter-texts>, (E.T. 25.02.2025); Council of Europe, “Convention on Preventing And Combating Violence Against Women and Domestic Violence (CETS No. 210)”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=210>, (E.T. 25.02.2025).

⁴⁷⁰ Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “Resolution 2111 (2016) on Assessing the Impact of Measures to Improve Women’s Political Representation”, <https://pace.coe.int/en/files/22745>, (E.T. 23.02.2024); Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “Resolution 1898 (2012) on Political Parties and Women’s Political Representation”, <https://pace.coe.int/en/files/19134>, (E.T. 23.02.2024); Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “Recommendation 1899 (2010) on Increasing Women’s Representation in Politics Through The Electoral System”, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17812&lang=en>, (E.T. 23.02.2024); Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “Resolution 1489 (2006) on Mechanisms to Ensure Women’s Participation In Decision-Making”, <https://pace.coe.int/en/files/17414>, (E.T. 23.02.2024); Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “Recommendation 1676 (2004) on Women’s Participation in Elections”, [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2005\)002-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2005)002-e), (E.T. 23.02.2024); Council of Europe, “Committee of Ministers, Declaration on Equality of women and Men”, on 16 November 1988, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=090000168053400d, (E.T. 23.02.2024); Council of Europe, “(...) Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers and Explanatory Memorandum”; Council of Europe Committee of Ministers, “Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to Member States on Gender Equality Standards And Mechanisms”, 21 November 2007, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3, (E.T. 23.02.2024).

⁴⁷¹ Council of Europe Committee of Ministers, “Recommendation Rec(2003)3 of The Committee of Ministers to Member States On Balanced Participation of Women And Men in Political and Public Decision Making”, 12 March 2003, [https://www.coe.int/en/web/genderequality/balanced-participation#:%2216805331%22:\[0\]](https://www.coe.int/en/web/genderequality/balanced-participation#:%2216805331%22:[0]), (E.T. 23.02.2024).

Temel bir insan hakkı olarak görülen kadın erkek eşitliğinin dikkate alınması, CDEG'in sorumluluğundadır.⁴⁷² Komiteyi oluşturan uzmanlara (her üye devletten bir uzman), kadın ve erkek arasında etkili eşitliğin sağlanması için AK'nin yanı sıra ulusal düzeyde de eylemi teşvik etme görevi verilmiştir. CDEG bu amaçla analizler, çalışmalar ve değerlendirmeler yürütür, stratejiler ve siyasal tedbirleri tanımlar ve gerektiğinde uygun yasal araçları çerçeveler.⁴⁷³ CDEG kadınların siyasete katılımı konusunda AK'nin aktif politikalarını teşvik eden çalışmalara sponsor olmuştur.⁴⁷⁴ Komitenin fonksiyonlarından bazıları şunlardır: Avrupa toplumunda kadın-erkek eşitliğine ilişkin durumu gözden geçirmek ve gelişmeleri izlemek; Gerçek demokrasinin temel önkoşulu olarak kadın ve erkekler için gerçek eşitliğin sağlanması amacıyla üye devletlerarasında Avrupa iş birliğini teşvik etmek ve ulusal düzeyde olduğu kadar AK düzeyinde de gerekli tedbirlerin alınmasını teşvik etmek; bu amaçla, ulusal politikaları analiz etmek, incelemek, değerlendirmek ve karşılaştırmak, deneyimleri bir araya toplamak ve stratejileri tanımlamak.⁴⁷⁵

Komite, 1992 yılı itibariyle faaliyetlerini her zamankinden daha çok siyasal ve kamusal yaşamda kadınların temsiliyi geliştirmeye odaklanmıştır. Komite, çeşitli raporların hazırlanması ve yayınlanması, kadınların siyasete katılımının çeşitli yönlerini ele alacak uzman grupların oluşturulması gibi bu konuyla doğrudan veya dolaylı olarak ilgili seminerlerin düzenlenmesi ve entegre projelere katılım gibi bir dizi başarı elde etmiştir.⁴⁷⁶

⁴⁷² Council of Europe, “*Council of Europe Activities Since 1995 in the Field of Equality Between Women and Men Related to the Strategic Objectives In the Beijing and Vienna Platforms for Action and the ‘Beijing+5’ Measures and Initiatives*”, Strasbourg, 20 October 2004, EG(2004)3 Provisional, <https://unece.org/fileadmin/DAM/Gender/documents/Secretariat%20Notes/CRP/CoE-E.pdf> , (E.T. 12.11.2023), s. 3.

⁴⁷³ Council of Europe, “*CM(2000)82 Addendum*”, s. 2.

⁴⁷⁴ Örneğin 1988 yılında “*kadınların siyasal yaşamdaki konumunu iyileştirmenin yolları ve araçları*” hakkında bir rapor hazırlamak üzere bir uzman görevlendirmiştir. Mariette Sineau, “*Genderware – the Council of Europe and the participation of women in political life*”, Council of Europe, 2003, https://www.coe.int/t/dgap/democracy/Activities/Key-Texts/03_Summaries_of_all_Publications/Genderware_en.pdf , (E.T. 12.11.2023), s. 24.

⁴⁷⁵ European Parliament, Directorate-General for Research, **Institutions and Bodies Responsible for Equality Between Women and Men, Women’s Rights Series**, European Parliament, Luxembourg, 1999, s. 85; Council of European Committee of Ministers, “*Ministers’ Deputies Notes on the Agenda*”, Restricted No. 97/22, 30 January 1997, <https://rm.coe.int/090000168091b469> , (E.T. 17.11.2023), s. 5-6.

⁴⁷⁶ Sineau, s. 27.

AK içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu organların 1980'lerin ortasından bu yana artan otoritesi, dinamik bir eşitlik hareketinin açık kanıtını oluşturmaktadır. *Sineau*'ya göre bu kurumsal destek olmasaydı, örgüt kadınların siyasete katılımını teşvik etmede bu kadar etkili olamazdı.⁴⁷⁷

b. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi (AKBK), toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların ve erkeklerin siyasal ve kamusal hayata adil katılımının teşvik edilip sağlanması konularını ele alan birçok konferans düzenlemiş,⁴⁷⁸ birçok karar almış⁴⁷⁹ ve bildirge yayınlamıştır⁴⁸⁰.

12 Mart 2003 tarihinde, CDEG himayesinde bir Uzmanlar Grubu tarafından hazırlanan kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımı konusundaki tavsiye kararı Bakanlar Komitesi tarafından kabul edilmiştir.⁴⁸¹ Bakanlar Komitesi kararında her cinsiyet için asgari %40'lık katılım oranına ulaşılmasının gerektiğini söylemiştir. Kararda üye devletlere sunulan önerilerden bazıları şunlardır:

“(1) Kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımını kolaylaştıracak pozitif eylem ve tedbirler de dâhil olmak üzere, olası anayasal ve/veya yasal değişiklikleri değerlendirmek; nisbi listelerin mevcut olduğu yerlerde fermuar sistemlerinin uygulanması;(2) siyasal partilerin toplumsal cinsiyet eşitliğini

⁴⁷⁷ A.g.e., s. 24.

⁴⁷⁸ Council of Europe, “*Equality Between women and Men, Council of Europe’s standard-setting activities relating to equality of the sexes*”, EG (89)2, Strasbourg, 1989, <https://rm.coe.int/09000016809b2439>, (E.T. 15.11.2023); Council of Europe Committee of Ministers, “*3rd European Ministerial Conference on Equality Between Women and Men*”, 21-22 October 1993, Rome, <https://rm.coe.int/16805145a9>, (E.T. 17.11.2023); Council of Europe, “*5th European Ministerial Conference on Equality Between Women and Men*”, Skopje, 22-23 January 2003, <https://rm.coe.int/16805e0054>, (E.T. 18.11.2023); Council of Europe, “*6th European Ministerial Conference on Equality Between Women and Men*”, MEG-6 (2006) 1 prov 3, Stockholm, 8 and 9 June 2006, <https://rm.coe.int/0900001680926ab3>, (E.T. 20.11.2023); Council of Europe, “*7th Council of Europe Conference of Ministers Responsible for Equality Between Women and Men*”, MEG 7 (2010) 1 resolution, Baku, 24-25 May 2010, https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/ve/eng/meg-7-2010-1_resolution_en.pdf, (E.T. 20.11.2023).

⁴⁷⁹ Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to Member States on Gender Equality Standards and Mechanisms*”, 21 November 2007, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3, (E.T. 20.11.2023)

⁴⁸⁰ Council of Europe, Committee of Ministers, “*Declaration on Equality of women and Men*”, on 16 November 1988, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=090000168053400d, (E.T. 11.11.2023); Council of Europe Committee of Ministers, “*Declaration: Making Gender Equality a Reality*”, 119th Session, 12 May 2009, Appendix 6, <https://rm.coe.int/09000016805cffe0>, (20.11.2023).

⁴⁸¹ Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec (2003) 3*”.

*desteklemelerini teşvik etmek amacıyla kamu finansmanı yoluyla harekete geçmek;(3) seçim sistemlerinin kadınların seçilmiş organlardaki siyasal temsilini olumsuz etkilediği durumlarda bu sistemleri cinsiyet dengeli temsili teşvik edecek şekilde düzenlemek;(4) seçilmiş temsilcilerin ailevi ve kamusal sorumluluklarını uzlaştırmalarını desteklemek için uygun yasal ve/veya idari tedbirlerin kabul edilmesi;(5) bir bakan veya hükümet tarafından kamu komitelerine yapılan tüm atamalarda cinsiyet dengeli temsilin sağlanması için uygun yasal ve/idari tedbirlerin alınması; parlamentoları, kadın hakları ve fırsat eşitliği için parlamento komiteleri veya delegasyonları kurmaya ve tüm çalışmaların da toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırmasını uygulamaya teşvik etmek”.*⁴⁸²

Devletin kadın ve erkeklerin kamusal ve siyasal karar alma mekanizmalarına dengeli katılımına ilişkin aldığı tedbirler, kararlar ve önlemlerin izlenmesi, gözlemlenmesi de bu süreçte önemlidir. AKBK devletlerin bu konuda ne yapabileceklerine ilişkin sunduğu önerilerden bazıları şunlardır:

*“(1)Kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal hayata dengeli katılımı konusundaki hükümet politikalarının takip edilmesi için eşitlik gözlemevi veya özel bir bağımsız arabuluculuk kurumu gibi bağımsız organlar kurmak veya bu görevi ulusal eşitlik mekanizmalarına vermek;(2) Kadın ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli katılımının izlenmesi ve değerlendirilmesi için uluslararası karşılaştırılabilir cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler temelinde göstergeler oluşturmak; (3) siyasal ve kamusal karar alma alanındaki ilerlemenin ölçülmesi için ‘siyasal partilere göre parlamentolarda ve yerel meclislerde seçilmiş kadın ve erkek temsilci yüzdesi; siyasal partilere göre aday sayısına kıyasla parlamentolara seçilen kadın ve erkek temsilcilerin yüzdesi; ulusal, federal ve bölgesel hükümetlerdeki kadın ve erkek bakanların yüzdesi; hükümet tarafından atanan organlardaki kadın ve erkeklerin yüzdesi, ulusal düzeyde siyasal partilerin karar alma organlarındaki kadın ve erkek yüzdesi’ gibi verilere bakılması;(4) iki yılda bir bu listelenen göstergelere göre alınan önlemler ve kaydedilen ilerleme hakkında ulusal parlamentoya rapor sunulması”.*⁴⁸³

AKBK, 21 Kasım 2007'de cinsiyet eşitliği standartları ve mekanizmaları üzerine yaptığı toplantının ardından üye ülkelere sunduğu tavsiye kararında, siyasal ve kamusal hayata katılımın temel bir vatandaşlık hakkı olduğunu vurgulamıştır. Kadınlar ve erkeklerin bu haklardan eşit şekilde yararlanması gerektiği belirtilmiştir. Kararda ayrıca, eşitlik ve demokrasinin sağlıklı işleyişinin, politika oluşturma sürecinde kadın ve erkeklerin çıkarlarının ve ihtiyaçlarının tam olarak dikkate alınmasına bağlı olduğu ifade edilmiştir. Eşit katılım hedefi için her cinsiyetin en az %40 temsil edilmesi, ulaşılmaması gereken eşitlik eşiği olarak kabul edilmiştir. Bu kapsamda, siyasal ve kamusal yaşamda

⁴⁸² Council of Europe Committee of Ministers, “Recommendation Rec (2003) 3”, s. 6.

⁴⁸³ Council of Europe Committee of Ministers, “Recommendation Rec (2003) 3”, s. 11-12.

devletlerin siyasal iradesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılığını gösteren çeşitli unsurlar belirlenmiştir:

“(1)CEDAW'ın 7. ve 8. maddeleri ile CEDAW Komitesi tarafından kabul edilen siyasal ve kamusal yaşama ilişkin 23 No.lu Genel Tavsiye Kararı ve MSHS'nin 25. maddesi dikkate alınarak ilgili uluslararası anlaşmaların onaylanması ve tam olarak uygulanması; İHEB'nin 21. maddesi ve AK Bakanlar Komitesi'nin kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımına ilişkin Rec(2003)3 sayılı Tavsiye Kararı gibi bağlayıcı olmayan ilgili uluslararası hukuki belgelerin ve Pekin Eylem Platformu'nun IV. bölümünde yer alan ve seçim sistemine ilişkin olarak özellikle G Bölümünü (iktidar ve karar alma süreçlerinde kadınlar) garanti altına alabilecek stratejik hedef ve eylemlerin tam olarak uygulanması; (2) seçilmiş meclislerde veya organlarda kadın ve erkeklerin dengeli katılımını da içeren yasal veya idari normların benimsenmesi/varlığı ve uygulanması; hükümet tarafından atanan görevlere kadın ve erkeklerin dengeli katılımını amaçlayan yasaların/yönetmeliklerin veya diğer girişimlerin kabul edilmesi/var olması ve uygulanması; kadınların ve erkeklerin hem seçilmiş hem de atanmış karar alma organlarına katılımının, bu organlardaki her bir cinsiyetten üyelerin yüzdeleri de dahil olmak üzere düzenli olarak değerlendirilmesi ve karşılaşılan engellerin ve belirlenen engellerin aşılması için gereken stratejilerin tanımlanması;(3) hem kadınlar hem de erkekler için ve özellikle gençlik grupları ve diğer ilgili kitleler için eşitlik temelinde siyasal katılım ve temsili amaçlayan kapasite geliştirme ve eğitim programlarının varlığı;(3) karar alma organları, seçim listeleri ve adayların diğer seçim süreçleri bakımından siyasal partiler içinde cinsiyet dengesine yönelik ilerlemenin düzenli olarak izlenmesi;(4) siyasal ve kamusal yaşamın her düzeyinde kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet açısından dengeli/eşit katılımı konusunda kamuoyuna yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyaları yapılması.”⁴⁸⁴

24-25 Mayıs 2010 tarihinde “Gerçek Cinsiyet Eşitliğine Ulaşmak İçin Hukuki Ve Defacto Eşitlik Arasındaki Boşluğu Kapatmak” başlıklı 7. Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Bakanlar Konferansı, Bakü’de toplanmıştır.⁴⁸⁵ Toplantı raporunda karar alma süreçleri de dahil olmak üzere tüm kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal hayata dengeli katılımı başlığı altında kadınların ve erkeklerin siyasal, kamusal ve ekonomik karar alma süreçlerine dengeli katılımını teşvik etmek için geçici özel önlemler de dâhil olmak üzere olumlu eylemlerin benimsenmesi ve uygulanması gerektiği vurgulanmıştır. Kadınların ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımına ilişkin Rec(2003) sayılı tavsiye kararında önerilen tedbirler doğrultusunda, kadınların ve erkeklerin siyasal ve kamusal hayata dengeli katılımını teşvik etmek için devletlerin somut hedefler ve ölçütler oluşturulması gerektiği belirtilmiştir.

⁴⁸⁴ Council of Europe Committee of Ministers, “Recommendation CM/Rec(2007)17”.

⁴⁸⁵ Council of Europe, “7th Council of Europe Conference of Ministers Responsible for Equality Between Women and Men”.

Bu Avrupa Kadın Erkek Eşitliği Bakanlar Konferansının toplandığı son konferans olmuştur. Bu Konferansın sonuçlarından biri AK Cinsiyet Eşitliği Çapraz Programı'nın oluşturulması ve yürütülmesi olmuştur. Bu programda AK'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yasal ve politika müktesebatından yararlanılmıştır.⁴⁸⁶ Aşağıdaki başlıkta bu program detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

c. Avrupa Konseyi Cinsiyet Eşitliği Çapraz Programı

AK Cinsiyet Eşitliği Çapraz Programı, cinsiyet eşitliği standartlarının etkisini ve görünürlüğünü artırmayı, üye devletlerde uygulanmasını sağlamayı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırarak çeşitli önlemlerle desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu program, AK üye ülkelerinde kadınların güçlendirilmesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkin şekilde hayata geçirilmesini sağlamayı hedefler.⁴⁸⁷ Program aynı zamanda Bakanlar Komitesinin “Cinsiyet Eşitliğini Gerçek Hale Getirmek” adlı Bildirgesi'nde⁴⁸⁸ vurguladığı gibi, yasal eşitlikten gerçek eşitliğe geçmeyi amaçlamaktadır. Bunu yapabilmek için cinsiyet eşitliği stratejisinin üye ülkelerde ve AK faaliyetlerinde yasama ve siyasal düzeyde uygulaması gerekmektedir. Bu hedefleri gerçekleştirmek için her üye devletin bir temsilcisinden oluşan Cinsiyet Eşitliği Komisyonu (*Gender Equality Commission*, (GEC))⁴⁸⁹; AK'nin yürütme komiteleri ve diğer hükümetler arası yapılarının üyeleri arasından atanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Raportörleri (*Gender Equality Rapporteurs*, (GER))⁴⁹⁰; Sekreterler arası Cinsiyet Ana Akımlaştırma Ekibi (*Gender Mainstreaming Team*, (GMT)) oluşturulmuştur.⁴⁹¹

⁴⁸⁶ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, <https://rm.coe.int/1680590174> , (E.T. 25.11.2023), s. 7.

⁴⁸⁷ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, s. 4.

⁴⁸⁸ Council of Europe Committee of Ministers, “*Declaration Making Equality a Reality*”, Madrid, 1 October 2009, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/b/39054.pdf> , (E.T. 25.11.2023).

⁴⁸⁹ İlk GEC 2012 yılında Avrupa Konseyi Tüzüğü'nün 17. maddesi kapsamında Bakanlar Komitesi tarafından ve hükümetlerarası komiteler ve alt organlar görev tanımları ve çalışma yöntemleri hakkındaki CM/Res(2011)24 sayılı karar uyarınca kurulmuştur. Council of Europe, “*Gender Equality Commission (GEC)*”, “*GEC*”, 1 January 2012 until 31 December 2013, <https://rm.coe.int/090000168078b6eb> , (E.T. 25.11.2023).

⁴⁹⁰ Detaylı bilgi için bkz. Council of Europe, “*Gender Equality Rapporteurs (GER)* ”, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-rapporteurs> , (E.T.26.11.2023).

⁴⁹¹ Council of Europe GER, “*A Vital Asset in the Council of Europe Transversal Programme on Gender Equality*”, Strasbourg, 2016, <https://rm.coe.int/information-note-gers-25-9-2018/16808db56f> , (E.T. 15.07.2024), s. 2.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, insan haklarının korunması, demokrasinin işleyişi, hukukun üstünlüğüne saygı, ekonomik büyüme ve sürdürülebilirlik açısından merkezi öneme sahiptir. Bu çerçevede, Avrupa Konseyi Cinsiyet Eşitliği Çapraz Programı'nın en somut sonucu, Kasım 2013'te Bakanlar Komitesi tarafından kabul edilen ilk Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (2014-2017)⁴⁹² olmuştur. Sonra sırasıyla 2018-2023⁴⁹³ ve 2024 – 2029⁴⁹⁴ strateji belgeleri hazırlanmıştır. Bu strateji belgeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğine bütünsel ve entegre bir yaklaşımı teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliği standartlarının uygulanmasında karşılaşılan eski ve yeni zorluklarla mücadele etmek için kurumsal organlara ve mekanizmalara politika rehberliği ve destek sağlamak hedeflenmiştir.⁴⁹⁵ Tüm stratejik belgelerde belirlenen ana hedeflerin arasında “*kadın ve erkeklerin siyasal, kamusal, sosyal ve ekonomik hayata dengeli katılımının sağlanması*” bulunmaktadır.⁴⁹⁶

Siyasal ve kamusal karar alma mekanizmalarında kadın ve erkeklerin dengeli katılımının sağlanması hedefinin altında şu stratejik hedefler sayılmaktadır:⁴⁹⁷ (1) Hangi karar alma erkinde olursa olsun kadın ve erkeklerin siyasal hayata ve kamu hayatına dengeli katılımlarının sağlanması (kadın ve erkeklerin temsili %40'ın altına düşmemelidir); (2) Bakanlar Komitesi'nin kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımına ilişkin *Rec(2003)3* sayılı Tavsiye Kararının etkinliğini gözden geçirmek ve Bakanlar Komitesi'nin kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımına ilişkin *Rec(2003)3* sayılı Tavsiye Kararının üye devletler tarafından uygulanmasının düzenli olarak izlenmesine devam etmek ve üye devletlerdeki verilerin ve iyi uygulamaların görünürlüğünü ve yaygınlaştırılmasını sağlamak; (3) ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde kadınların

⁴⁹² Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”.

⁴⁹³ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>, (E.T. 26.11.2023).

⁴⁹⁴ The Council of Europe GEC, “*Gender Equality Strategy 2024-2029*”, 1491st meeting, 6 March 2024, <https://search.coe.int/cm?i=0900001680ae569b>, (E.T. 15.07.2024).

⁴⁹⁵ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”.

⁴⁹⁶ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, s. 15; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, s. 15; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2024-2029*”.

⁴⁹⁷ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, s. 12-13; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, s. 15; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2024-2029*”.

seçimlere katılımını kolaylaştıracak eylemlerin yanı sıra marjinal gruptan kadınlar da dâhil olmak üzere hem kadın adayları hem de seçilmiş yetkilileri güçlendirecek eylemleri teşvik etmek ve desteklemek; (4) AK'nin ilgili organlarıyla iş birliği içinde ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesini sağlamak, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele etmek ve karar alma ortamlarının toplumsal cinsiyete duyarlılığını artırmak amacıyla seçim sistemleri, hem kamu kurumlarındaki hem de siyasal partilerdeki karar alıcıların eğitimi, karar alma organlarının toplumsal cinsiyete duyarlı işleyişı, eşitlik eşiklerinin belirlenmesi, etkili kota yasalarının ve gönüllü parti kotalarının kabul edilmesi ve kamu finansmanı da dâhil olmak üzere siyasal partilerin düzenlenmesi ile ilgili olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden tedbirleri ve iyi uygulamaları belirlemek ve desteklemek; (5) ücretli annelik ve babalık izni, kadınlar ve erkekler için ücretli ve devredilemez ebeveyn izni, kaliteli ve uygun fiyatlı çocuk bakımı ve diğerk sosyal hizmetlere erişim de dahil olmak üzere ücretsiz bakım ve ev işlerinin kadınlar ve erkekler arasında eşit dağılımını teşvik etmek; (6) Daha fazla erkeğin ücretsiz bakım ve ev içi sorumlulukları üstlenmesini ve esnek çalışma düzenlemelerinden ve diğerk aile dostu tedbirlerden yararlanmasını etkili bir şekilde teşvik edecek eylemleri desteklemek; ücretsiz bakım işinin ve değerkinin daha iyi anlaşılmasını teşvik etmek ve kadınlarla erkekler arasında eşit paylaşımı engelleyen engelleri ele almak için araçlar geliştirmek; (7) AK organları, kurumları ve karar alma süreçlerinin yanı sıra üst Sekreteryadaki üst düzey ve orta yönetim fonksiyonlarına kadınların dengeli katılımlarının sağlanmasına odaklanmak; (8) Özel sektörde ve kamu sektöründe, durumun değerkendirilmesini, somut ve ölçülebilir eylemleri ve izleme ve değerkendirme mekanizmalarını içerebilecek toplumsal cinsiyet eşitliği planlarının uygulanmasını teşvik etmek.

2024-2029 Strateji Belgesinde bazı devletlerde yeni yasa ve politikaların kabul edilmesine, iyi uygulama örneklerine ve destekleyici tedbirlere rağmen, kadınların kamusal, siyasal, sosyal ve ekonomik hayatta yeterince temsil edilmediğı belirtilmiştir. Bu hususun demokratik kurum ve süreçlerin tam olarak işlemlerini engellediğı ve erkek egemen alanların devam ettiğı tespit edilmiştir. Çünkü siyasal öncelikleri erkekler belirlemekte ve siyasal kültür, kadınlar ve erkekler arasında yapısal eşitsizlikler yaratan ve pekiştiren ataerkil kalıplar etrafında yapılandırılmaya devam etmektedir.⁴⁹⁸ Bunun

⁴⁹⁸ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2024-2029*”, Par. 66.

yanı sıra, cinsiyetçilik, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve olumsuz sosyal normlar, ücretsiz bakım ve ev işlerinin eşitsiz paylaşımı, kadın ve kız çocuklarına yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, gibi bir dizi engel, kadınlar ve kız çocukları için siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine girmesinive sürdürülebilir bir şekilde katılmasını zorlaştırdığı belirtilmiştir.⁴⁹⁹

d. Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi

1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi (AKPM), kuruluşundan bugüne toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların ve erkeklerin siyasal ve kamusal hayata dengeli katılımının teşvik edilip sağlanması konularının ele alındığı birçok konferans düzenlemiş ve karar almıştır.⁵⁰⁰ AKPM, toplumsal cinsiyet eşitliği de dâhil olmak üzere demokratik ilkelerin ve insan haklarının desteklenmesi için önemli bir forum görevi görmektedir. Kadınların siyasal temsilde adil bir şekilde yer alması için yoğun çaba harcamış ve bu doğrultuda önemli kararlar almıştır. Aşağıda sırasıyla bu kararlardan bazıları ele alınacaktır.

AKPM'nin kadınların karar alma süreçlerine katılımı konusundaki temel kararlarından biri "*Kadınların Karar Alma Süreçlerine Katılımını Sağlayacak Mekanizmalar*" başlık ve 1489 (2006) sayılı tavsiye kararıdır.⁵⁰¹ AKPM kararında AK üyesi ve gözlemci devletleri şu önlemleri almaya davet etmiştir:

"(1) Tüm hükümet ve seçilmiş organlarda en az %40'lık bir kritik kitle hedefiyle, karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesini sağlama hedefini belirlemek; (2) Karar alma süreçlerine kadın ve erkeklerin dengeli katılımını teşvik etmek için Rec(2003)3 sayılı Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararının uygulanmasını uygulamaya öncelik vermek; (3)

⁴⁹⁹ Council of Europe, "Gender Equality Strategy 2024-2029", Par. 68.

⁵⁰⁰ Kurumun tarihi hakkında bilgi için bkz. Parliamentary Assembly of the Council of Europe, "Origins and History", <https://pace.coe.int/en/pages/brief-origins> , (E.T. 25.02.2025). Kurumun kararları için bkz. Parliamentary Assembly of the Council of Europe, "Assembly Public Documents", <https://pace.coe.int/en/pages/official-documents> , (E.T. 25.02.2025). Kadınların Siyasal Temsiline ilişkin bazı kararları için bkz. Parliamentary Assembly of the Council of Europe, "Recommendation 1008 (1985) on women in politics", 26 April 1985, <https://rm.coe.int/0900001680917195> , (E.T. 26.11.11.2023); Parliamentary Assembly of the Council of Europe, "Equality of Rights Between Men and Women, Recommendation 1229 (1994)", 24 January 1994, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=15263&lang=en> , (E.T. 17.11.2023); Council of Europe, Parliamentary Assembly, "Equal Representation in Political life Recommendation 1413 (1999)", <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16714&lang=en> , (E.T. 18.11.2023); Council of Europe, Parliamentary Assembly, "Women's Participation in Elections, Recommendation 1676 (2004)", <https://rm.coe.int/09000016805da89c> , (E.T. 20.11.2023).

⁵⁰¹ Council of Europe, "Resolution 1489 (2006)".

çeşitli kamu ve özel sektör karar alma mevkilerinde her düzeyde kadın ve erkeklere ilişkin nicel ve nitel verileri düzenli olarak toplayarak, analiz ederek ve dağıtarak ve çeşitli kamu hizmeti düzeylerinde istihdam edilen kadın ve erkek sayısını yıllık olarak kamuoyuna açıklayarak ilerlemeyi izlemek ve değerlendirmek; (4) kadınların toplumdaki yeri konusunda kamuoyu oluşturmada oynadıkları role ve medyadaki kadın imajının kadınların kamusal ve siyasal hayata katılım düzeyleri üzerindeki etkisine hazırlamak amacıyla medyanın toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirilmesi; (5) ‘cam tavanı’ kırarak kadınların kamusal yaşamın her alanında karar alma mekanizmalarına erişimini teşvik etmek; (6) kurumsal mekanizmaları güçlendirmek; (7) Asamble’nin kadınların seçimlere katılımına ilişkin 1676 (2004) sayılı Tavsiye Kararı’nda önerdiği seçim eşitliği tüzüğüne bir an önce hazırlanmasını teşvik ederek, 2020 yılına kadar parlamentolarda ve diğer seçilmiş meclislerde kadınların en az %40 oranında temsil edilmesini sağlamak amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliği boyutunu da içerecek şekilde kuralları, usulleri ve gerekirse seçim sistemlerini gözden geçirmek; (8) partinin karar alma organlarında ve seçilen adaylar arasında kadınların en az %40 oranında temsil edilmesi hedefine ulaşan siyasal partilere mali teşvikler verilmesi; (9) ulusal, bölgesel ve yerel bütçeler kabul edilirken eşitlik boyutunun dikkate alınması; (10) toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması stratejisine ilişkin mevcut mevzuatın uygun şekilde uygulanmasını sağlamak; (11) toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir çerçeve yasa ve hükümet programı kabul etmek ve yasa ve programın uygulanmasını değerlendirecek ve merkezi olmayan bir şekilde uygulanmasını sağlayacak mekanizmalar oluşturmak; (11) tüm ulusal ve bölgesel parlamenter meclisleri kadın-erkek eşitliği konusunda komiteler kurmak.”⁵⁰²

AKPM “Parlamenterler Meclisi'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İlkeleri” başlık ve 1585 (2007) sayılı kararında,⁵⁰³ kadınların ulusal parlamento delegasyonlarında temsil edilmesinde ulusal seçim ve parti sistemlerinin belirleyici rol oynadığını vurgulamıştır. Bu bağlamda, Avrupa Hukuk Yoluyla Demokrasi Komisyonu'nun (Venedik Komisyonu) kadınların seçimlere katılımını destekleyen ve seçim konularında iyi uygulama kurallarını güçlendiren bir deklarasyon kabul etmesini memnuniyetle karşıladığını ifade etmiştir.⁵⁰⁴ Bu kararda kadınların ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımının çoğulcu bir demokrasinin işleyişinin merkezinde yer aldığını vurgulanmıştır. Bu doğrultuda, AKPM'nin kendi içyapılarında ve çalışma usullerinde de toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini uygulayarak örnek teşkil etmesi gerektiği vurgulanmıştır.

⁵⁰² A.g.e.

⁵⁰³ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “Gender equality principles in the Parliamentary Assembly, Resolution 1585 (2007)”, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17604&lang=en> , (E.T. 20.11.2023).

⁵⁰⁴ Venedik Komisyonu’nun kararı için bkz. Council of Europe, European Commission For Democracy Through Law (Venice Commission), “Declaration On Women’s Participation In Elections”, 67th Plenary Session (Venice, 9-10 June 2006), CDL-AD(2006)020, [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/CDL-AD\(2006\)020.aspx](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/CDL-AD(2006)020.aspx) , (E.T. 20.11.2023).

Kararda, özellikle AKPM'nin iç işleyişinde bu ilkelerin nasıl uygulanacağına dair detaylara yer verilmiştir.

AKPM, 1706 (2010) sayılı “Kadınların Siyasal Temsilini Seçim Sistemleri Yoluyla Arttırmak” başlıklı⁵⁰⁵ kararında kadınların ve erkeklerin siyasal hayata eşit katılımının demokrasinin bir temeli ve AK'nin hedeflerinden birinin de bunu gerçekleştirmek olduğunu belirtmiştir.

Bu karar, dünya genelinde kadınların siyasette yeterince temsil edilmediğine dikkat çekerek, bu durumun yetenek israfına yol açtığını ve demokrasi ile insan haklarını zayıflattığını ifade etmiştir. Kadınların siyasal alanda düşük temsil edilmesinin sebepleri arasında, kadın haklarına yönelik süregelen tepkiler, Avrupa'da kadınları kamusal yaşamda güçsüzleştiren ayrımcı tutumlar ve gelenekler, kadınların siyasete uygun olmadığı yönündeki önyargılar ve toplumsal roller yer almaktadır. Ayrıca, siyaset dünyasında sosyal olmayan toplantı saatlerinin yaygın olması ve politikacılar için yeterli çocuk bakım olanaklarının bulunmaması da kadınların katılımını zorlaştıran etkenler arasında sayılmıştır. Tüm bu faktörler, kadınları siyasete girmekten caydırırken, siyaset kurumunun genellikle aile sorumluluklarını üstlenmeyen ve ev işlerini eşlerine bırakan erkekler için şekillendirilmiş olması da bu dengesizliği pekiştirmektedir.⁵⁰⁶

Kararda, kadınların siyasette düşük temsil edilmesine neden olan faktörlerin ülkenin kurumsal yapısı, siyasal partileri ve seçim sistemiyle bağlantılı olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, seçim sisteminin kadınların temsilini artıracak şekilde düzenlenmesi, özellikle cinsiyet kotalarının uygulanması, siyasal ve kamusal karar alma süreçlerinde daha dengeli ve meşru bir yapı oluşturacaktır. Ancak bu değişikliğin etkili olabilmesi için, cinsiyete duyarlı yurttaşlık eğitimi verilmesi ve siyasal partiler ile medyada kadın adaylara yönelik önyargıların ortadan kaldırılması gibi ek önlemlerin de gerekli olduğu belirtilmektedir.⁵⁰⁷

⁵⁰⁵ Council of Europe Parliamentary Assembly, “Increasing women’s representation in Politics Through the Electoral System, Resolution 1706 (2010)”, <https://pace.coe.int/pdf/90854b7125775f0c162ca409d599c1db028277ef674e1e587bb2089272c7ae83/res.%201706.pdf>, (E.T. 22.11.2023).

⁵⁰⁶ Council of Europe Parliamentary Assembly, “Resolution 1706 (2010)”, s. 1.

⁵⁰⁷ Council of Europe Parliamentary Assembly, “Resolution 1706 (2010)”, s. 1.

Parlamentler Meclisi “*Seçim Sistemi Aracılığıyla Kadınların Siyasette Temsilinin Arttırılması*” başlıklı 1899 (2010) sayılı tavsiye kararında,⁵⁰⁸ Kadınların siyasetteki temsilini arttırmak için seçim sistemlerine ve siyasal partilere ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılması önerilmektedir.⁵⁰⁹ Orantılı temsil sistemine sahip ülkelerde, aday listelerinde en az %40 cinsiyet kotası uygulanmalı ve erkek/kadın sıralamasının dönüşümlü olduğu “*fermuar sistemi*” gibi yöntemler benimsenmelidir. Düzenlemelere uymayan aday listeleri kabul edilmemeli, böylece yaptırımlar etkili olmalıdır. Çoğunluk sistemine sahip ülkelerde ise her partinin her bölgede en az bir kadın ve bir erkek aday göstermesi sağlanmalı, zorunlu cinsiyet kotaları ve tamamen kadınlardan oluşan aday listeleri gibi yenilikçi yöntemler uygulanmalıdır. Ayrıca, anayasa ve seçim yasalarına toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili düzenlemeler eklenmeli, kadın adaylara yönelik önyargıların ve cinsiyet stereotiplerinin ortadan kaldırılması⁵¹⁰ için siyasal partilerde ve medyada farkındalık çalışmaları yapılmalıdır.

AKPM, “*Siyasal Partiler ve Kadınların Siyasal Temsili*” başlıklı 1898 (2012) sayılı kararında,⁵¹¹ çoğulcu demokrasilerin kilit aktörleri olarak siyasal partilerin, kadınların siyasal temsili konusunda anahtar bir role sahip olduğunu vurgulamıştır. Kararda, siyasal partilere özetle şu önerilerde bulunulmuştur:⁵¹² (1) Parti tüzüklerine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda resmî taahhütler eklenmesi; (2) Kadınları parti üyeliğine teşvik edecek kampanyalar düzenlenmesi; (3) Kadınlara özel yapılar oluşturulması ve bu yapılar için fon sağlanması; (4) Aday seçim süreçlerinde şeffaflığın artırılması ve kadınların daha fazla yer almasının sağlanması; (5) Parti yönetim organlarında en az %40 cinsiyet kotası uygulanması; (6) Nispi seçim sistemlerinde, kadınların listelerde eşit şekilde yer almasını sağlayacak düzenlemeler yapılması; (7) Çoğunlukçu seçim sistemlerinde, kadın adayları teşvik edecek uygulamaların benimsenmesi; (8) Kadınların siyasal yetkinliklerini

⁵⁰⁸ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Increasing Women’s Representation in Politics Through the Electoral System, Recommendation 1899 (2010)*”, İçinde: Council of Europe Documents, **Gender Equality- Balanced Political Participation and Representation**, s. 75.

⁵⁰⁹ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Recommendation 1899 (2010)*”, s. 75.

⁵¹⁰ Parlamento Meclisinin medyada cinsiyetçi stereotiplerle mücadele başlıklı kararı için bkz. Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Combating Sexist Stereotypes in the Media*”, Resolution 1751 (2010), İçinde: Council of Europe Documents, **Gender Equality - Balanced Political Participation and Representation**, s. 79.

⁵¹¹ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Resolution 1898 (2012)*”.

⁵¹² A.g.e.

artıracak eğitim ve danışmanlık programlarının oluşturulması; (9) Kadın adaylara medyada eşit fırsatlar sunulmasının sağlanması; (10) Kadınların siyasal katılımını desteklemek için toplantı saatlerinin uygun şekilde düzenlenmesi ve çocuk bakım desteği sağlanması; (11) partilerde cinsiyet dağılımının düzenli olarak değerlendirilmesi ve bu konuda liderlerin rapor sunması; (12) Kadın temsili konusunda partiler arası iş birliğinin teşvik edilmesi.

1898 (2012) sayılı kararda ayrıca, üye devletlere şu çağrılar yapılmıştır:⁵¹³ (1) Siyasal partilerin az temsil edilen cinsiyet için olumlu eylem politikaları uygulayabilmesini sağlayacak yasal düzenlemeler getirilmesi; (2) Kadın temsili artırmak için cinsiyet kotası uygulayan partilere özel mali destek sağlanması; (3) Cinsiyet eşitliğiyle ilgili yasal yükümlülükler uymayan partilere karşı etkili yaptırımlar uygulanması; (4) Seçim sistemlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilmesi; (5) Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT/ODIHR) Demokratik Kurumlar ve İnsan Hakları Dairesi ve Venedik Komisyonu tarafından 2010 yılında yayınlanan ve Kadınların siyasal temsili konusuyla ilgili temel insan hakları belgelerini incelerken iyi uygulama örneklerini içeren “*Siyasal Parti Düzenlemelerine İlişkin Kılavuz İlkeler*”in⁵¹⁴ geniş çapta duyurulması.

AKPM “*Kadınların Siyasal Temsilini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Etkisinin Değerlendirilmesi*” başlıklı 2111 (2016) sayılı kararında,⁵¹⁵ seçim kotalarının doğru tasarlanmaları ve tutarlı bir şekilde uygulanması şartıyla, kadınların siyasal temsil oranını artırmada hızlı ve önemli ilerlemenin en etkili yolu olduğunu söylemiştir. Bu önlemin yanı sıra “*eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri, kadın siyasetçilere ayrılan medya süresi, özel hayat ile siyasal faaliyetlerin uzlaştırılmasına yardımcı olacak politikalar ve son fakat bir o kadar da önemlisi, kadınlar ve erkekler arasında aile sorumluluklarının daha dengeli bir şekilde paylaşılması lehine mevzuat ve diğer tedbirler*”in de yer alması

⁵¹³ A.g.e.

⁵¹⁴ Council of Europe – Venice Commission, “*Guidelines on Political Party Regulations*”, WarsaW/Strasbourg 2020, <https://www.osce.org/files/f/documents/8/1/538473.pdf>, (E.T. 23.07.2024).

⁵¹⁵ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Resolution 2111(2016)*”, s. 85.

gerektiğini belirtmiştir. Bu kararda, kadınların kamusal hayata katılımını belirleyen siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel faktörler açıklanmıştır.⁵¹⁶

AKPM, “*Siyasette Çeşitliliği ve Eşitliği Teşvik Etmek*” başlıklı, 2222 (2018) sayılı kararında,⁵¹⁷ kadınların siyasette adil şekilde temsil edilmesinin demokratik kurumları güçlendireceğini vurgulamaktadır. Bu temsilin, karar alma süreçlerinin kalitesini ve meşruiyetini artıracığı, aynı zamanda insanların siyasal sisteme olan güvenini pekiştireceği belirtilmiştir. Ayrıca, kadınların siyasette daha fazla yer almasının ayrımcılığın önlenmesine ve eşit katılımın teşvik edilmesine katkıda bulunacağı ifade edilmiştir. Bu durumun, topluma güçlü bir eşitlik ve katılım mesajı vereceği de özellikle vurgulanmıştır.

Son olarak inceleyeceğimiz “*Az Temsil Edilen Gruplardan Kadınların Siyasal ve Kamusal Karar Alma Süreçlerine Katılımının Arttırılması*” başlıklı, 2386 (2021) sayılı kararında,⁵¹⁸ AKPM, son yıllarda Avrupa’da kadınların siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine katılımında ilerleme kaydedildiğini, ancak bu ilerlemenin yavaş ve düzensiz olduğunu vurgulamaktadır. Kararda, üye devletlerdeki siyasal partilere şu önerilerde bulunmuştur: (1) Az temsil edilen gruplardan kadınların, parti içinde ve liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almasını teşvik etmek ve gönüllü kotaların uygulanmasını değerlendirmek; (2) Toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliği desteklemek amacıyla, seçimlerde aday belirleme kurallarını yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde düzenlemek; (3) Parti yapısını analiz ederek, farklı geçmişlere sahip kadın ve erkeklerin katılımını nasıl artıracaklarını tartışmak; (4) Seçim sürecinde adayları belirlerken, cinsiyet eşitliğine duyarlı ve kapsayıcı bir yaklaşım benimsemek. Bu adımların, siyasette kadınların daha güçlü temsil edilmesine katkı sağlayacağı ifade edilmiştir.

⁵¹⁶ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Resolution 2111(2016)*”, s. 85-86. Detaylı bilgi için çalışmanın 47. sayfasındaki “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Kadınların Siyasal Temsilini Etkileyen Faktörler*” başlığına bkz.

⁵¹⁷ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Promoting Diversity and Equality in Politics, Resolution 2222(2018)*”, İçinde: Council of Europe documents, **Gender Equality -Balanced Poitical Participation and Representation**, s. 89.

⁵¹⁸ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Enhancing participation of women from under-represented groups in political and public decision making, Resolution 2386 (2021)*”, <https://pace.coe.int/pdf/d17140fd72fd70c91525d384a2f8d8505adbc6672037616a91b5718e47cbfb4b/res.%202386.pdf> , (E.T. 25.11.2023).

e. Kadınların Siyasal Temsiline İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmeleri

AK'nin insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanlarındaki çalışmaları, kadınların ilerlemesini ve güçlenmesini ve AK üye devletlerinde ve ötesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesini amaçlayan kapsamlı yasal standartlar ve politika rehberliği sunmaktadır.⁵¹⁹ AK sözleşmelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan haklarına odaklanılmaktadır, ancak kadınların siyasal temsiline özel olarak değinmemektedir. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasal hayata katılımını etkileyebilecek sözleşmesel bir çerçeve sunmaktadır. Bu sözleşmeler, kadın haklarının geliştirilmesine ve sosyal, ekonomik ve siyasal hayatta fırsat eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

AK'ye üye ülkeler tarafından kabul edilen 1950 tarihli İHAS ve bazı protokolleri (*1 ve 12 No'lu Protokoller*),⁵²⁰ cinsiyete dayalı ayrımcılık olmaksızın medeni ve siyasal hakları güvence altına alınmıştır ve kadınların kamusal hayata katılımı için hukuksal koruma sağlanmaktadır.

Sözleşme'nin 1. maddesi üye devletleri Sözleşme'de yer alan hak ve özgürlükleri kendi yetki alanındaki tüm bireyler için güvence altına almakla yükümlü kılmaktadır. Sözleşmenin ifade özgürlüğü (m.10), toplanma ve örgütlenme özgürlüğü (m.11) maddeleri ile *1. Ek Protokol*'ün 3. maddesinde düzenlenen serbest seçim hakkı siyasal haklara ilişkin düzenlemelerdir. Ayrımcılık yasağını düzenleyen Sözleşme'nin 14. maddesi, Sözleşme'de güvence altına alınan hak ve özgürlüklerden cinsiyet dâhil hiçbir ayrımcılık yapılmaksızın yararlanılmasını öngörmektedir. Sözleşme'ye *Ek 12. Protokol* ise genel olarak ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. Bu madde, siyasal katılım da dâhil olmak üzere, hukuken belirlenen tüm hakların ayrımcılık yapılmaksızın güvence altına alınması gerektiği ilkesini güçlendirir.

İHAS, etkili bir denetim mekanizması öngörmüştür. Sözleşme'nin 19. maddesine göre, İHAS ve protokolleri gereği taraf devletlerin yükledikleri taahhütlere uyulmasını sağlamak için İHAM kurulmuştur. Sözleşmenin 34. maddesine göre, İHAS veya protokollerinde tanınan hakların taraf devletlerce ihlal edilmesi durumunda mağdur

⁵¹⁹ Council of Europe, “*Gender Equality and Women's Rights- Council of Europe Standards*”, <https://rm.coe.int/168058feef>, (E.T. 21.01.2025).

⁵²⁰ Council of Europe, “*European Convention on Human Rights (1950) and its Protocol*”.

olduğunu ileri süren gerçek kişi, hükümet dışı kuruluş veya kişi grupları bireysel başvuru yoluyla Mahkemeye başvurabilecektir. 2012 tarihli İHAM Büyük daire kararında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesinin AK üye devletlerinde önemli bir hedef olduğu ve bu tür bir muamele farklılığının Sözleşme ile uyumlu olarak kabul edilebilmesi için çok ağır nedenlerin ileri sürülmesi gerektirdiği belirtilmiştir. Mahkemeye göre özellikle, belirli bir ülkedeki geleneklere, genel varsayımlara veya hâkim sosyal tutumlara yapılan atıflar, cinsiyete dayalı muamele farklılığı için yeterli bir gerekçe değildir.⁵²¹

1961 yılında kabul edilen *Avrupa Sosyal Şartı* (ASS),⁵²² çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı veya adil ücret hakkı gibi sosyal ve ekonomik hakları koruma altına almaktadır. 5 Mayıs 1988 tarihinde ASS’ye getirilen Ek Protokol ile cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı, işçilerin çalışma koşulları ve çalışma ortamının belirlenmesinde ve geliştirilmesinde yer alma hakları ile yaşlıların sosyal koruma hakları tanınmıştır.⁵²³ 1996 yılında ASS’de yapılan revizyon sonrasında sözleşmeye yeni haklar dahil edilmiştir.⁵²⁴ Bunlardan bazıları şunlardır: Ailevi sorumlulukları olan çalışanlara eşit fırsat ve muamele hakkı, barınma hakkı, yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkı, iş yerinde cinsel tacize karşı korunma hakkı. Bu haklar kadınların çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramadan var olabilmeleri, ailevi sorumluluklarla kariyer hedeflerini ifade edebilmeleri ve temel yaşam ihtiyaçlarına erişebilmeleri açısından büyük olanak sağlayacaktır.

⁵²¹ İHAM Büyük Daire Kararı, *Konstantin Markin v. Russia*, B. No. 30078/06, Karar Tarihi: 22/03/2012, Par. 127. Mahkemenin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kararları için bkz. European Court of Human Rights, “Gender Equality”, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/fs_gender_equality_eng, (E.T. 21.01.2025).

⁵²² Avrupa Sosyal Şartı’nın tüm metinleri için bkz. Council of Europe Portal, “Social Rights, Charter Texts”, <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/charter-texts>, (E.T. 25.02.2025). ASS’nin genel yapısı için bkz. Barbara Kresal, “The General Structure of the European Social Charter”, İçinde: Stefano Angeleri ve Carole Nivard (Eds.), *The European Social Charter: A Commentary*, S.1, Brill Publishers, 2022, ss. 86- 114.

⁵²³ Council of Europe Portal, “Additional Protocol to the European Social Charter (ETS No. 128)” 05/05/1988, Strasbourg, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=128>, (E.T. 22.06.2025).

⁵²⁴ Council of Europe Portal, “European Social Charter (revised) (ETS No. 163)”, 03/05/1996, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=163>, (E.T. 22.06.2025).

ASS, eşitliği sadece türev bir hak olarak görmemiş, temel bir değer olarak kabul etmiştir⁵²⁵ ve Şartta belirtilen tüm hakların, revize edilmiş Şartın E maddesinde belirtildiği gibi, cinsiyet, ırk veya köken gibi özelliklere dayalı ayrımcılık yapılmaksızın güvence altına alınmasını sağlamaktadır. Şart, kapsamı dışında eşitlik için ayrı bir hak içermemekle birlikte, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, eşitliği geniş bir şekilde yorumlayarak istihdam, sağlık, eğitim, sosyal koruma ve aile ilişkileri gibi çeşitli alanlara uygulamaktadır.⁵²⁶ Bu ilkeyi güçlendirmek için, taraf devletler eşitliği uygulamada hayata geçirmek ve izlemek için çeşitli kurumsal mekanizmalar (örneğin eşitlik kurumları, ombudsmanlar, stratejiler) geliştirmiştir.⁵²⁷ Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından, Şart, eşit değerdeki iş için eşit ücret (4/3 m.) açıkça teşvik etmekte ve istihdamda eşit fırsat ve muameleyi (20. m.) garanti altına almaktadır, bu da onu sosyal ve ekonomik alanlarda kadın haklarının ilerletilmesi için önemli bir araç haline getirmektedir. Bu yüzden toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında ASS mekanizmasının önemi büyüktür.

Şart, devletleri ilerici sosyal politikalar uygulamaya mecbur kılmaktadır ve Avrupa Konseyi bünyesindeki bir sistem aracılığıyla sözleşme izlenmektedir. Bu sistem iki denetim prosedürü içermektedir (ASS, Bölüm 4):⁵²⁸ (1) Devletlerin Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne (ECSR) düzenli uygulama raporları sunmalarına yönelik bir raporlama prosedürü; (2) STK'ların ve sosyal tarafların bu mekanizmayı kabul eden devletlerdeki ihlalleri bildirmelerine olanak tanıyan bir toplu şikâyet prosedürü.

2011 yılında kabul edilen “Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi)”,⁵²⁹ kadına yönelik şiddeti ele almakta ve siyasal temsil de dâhil olmak üzere gerçek toplumsal

⁵²⁵ Bige Açımız ve Olgun Akbulut, “*The Values Underlying the European Social Charter*”, İçinde: Stefano Angeleri ve Carole Nivard (Eds.), **The European Social Charter: A Commentary**, S.1, Brill Publishers, 2022, s. 275.

⁵²⁶ Açımız ve Akbulut, s. 275.

⁵²⁷ A.g.e.

⁵²⁸ ASS'nin izleme mekanizması hakkında detaylı bilgi için bkz. Benoît Petit, “*The Follow-Up to the Decisions of the European Committee of Social Rights*”, İçinde: Stefano Angeleri ve Carole Nivard (Eds.), **The European Social Charter: A Commentary**, S.1, Brill Publishers, 2022, ss. 117-136.

⁵²⁹ Council of Europe, “*Convention on Preventing And Combating Violence Against Women and Domestic Violence (CETS No. 210)*”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=210>, (E.T. 25.02.2025).

cinsiyet eşitliğinin toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve ayrımcılık ortadan kaldırılmadan sağlanamayacağını vurgulamaktadır. Sözleşme'nin 4. maddesi, Taraf devletlerin, kadınlara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmasını ve eşitliği teşvik etmesini zorunlu kılmaktadır. Sözleşmenin 7. ve 8. maddelerinde devletlerin, mağdur merkezli yaklaşımları ve ilgili paydaşlar arasında iş birliğini sağlayarak, kadına yönelik şiddeti önlemek ve bununla mücadele etmek için kapsamlı ve koordineli politikalar uygulamalı ve yeterli kaynak ayırması gerektiği hususu düzenlenmiştir. Bu hüküm kadınların siyasal ve toplumsal hayata katılımının da artırılmasında önemli rol oynamaktadır.

İstanbul Sözleşmesi'nin denetim organları, sözleşmenin 66. maddesinde düzenlenen Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddete Karşı Uzmanlar Grubu (*Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence*, (GREVIO) ve sözleşmenin 67. maddesinde düzenlenen Taraflar Komitesi'dir. GREVIO, ülkeler bazında değerlendirmeler yaparak Sözleşme'nin uygulanmasını izlemekten sorumlu bir uzman kuruluştur.⁵³⁰ Taraflar Komitesi ise, GREVIO üyelerini seçen ve dengeli katılımı ve coğrafi temsili sağlayan, Sözleşme taraflarının temsilcilerinden oluşan siyasal bir organdır.⁵³¹ İstanbul Sözleşmesi, kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadeleye odaklandığı için denetim organlarının kadınların siyasal temsiline ilişkin kararları bulunmamaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin çeşitli biçimlerini ele almasına ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik ettiği için dolaylı olarak kadınların siyasal temsili olumlu etkilemektedir.

C. Kadınların Adil Siyasal Temsilini Sağlama Yükümlülüğünün Özneleri

Yukarıda, BM ve AK üye ülkelerinin kadınların siyasal temsiline ilişkin uluslararası sözleşme hükümleri ve kurumsal mekanizmaları ele alınmış; yasama ve yürütme erklerinde kadınların adil siyasal temsiline yönelik uluslararası sözleşmelerin getirdiği yükümlülükler değerlendirilmiştir. Buna göre, üye devletlerin yürütme erkleri, parlamentoları, siyasal partileri ve diğer ilgili kurumları, kadınların adil siyasal temsili sağlamak amacıyla uluslararası sözleşmelere uymak ve uluslararası kurumların

⁵³⁰ Council of Europe, "About GREVIO – Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence", <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio> , (E.T. 25.02.2025).

⁵³¹ Council of Europe, "In brief : Role of the Committee of the Parties", <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/committee-of-the-parties> , (E.T. 25.02.2025).

kararlarını uygulamakla yükümlüdür.⁵³² Bu belgelerde ortak olarak tüm karar alma organlarında kadın ve erkeklerin siyasal hayata ve kamu hayatına dengeli katılımlarının sağlanması, yani kadın ve erkeklerin temsil oranı %40'ın altına düşmemesi gerekliliği belirtilmiştir.⁵³³ Aynı zamanda, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin anayasada yer alması ve bunun daha sonra mevzuata, yürütmenin ve kurumların eylemlerine yansması gerekliliği vurgulanmıştır.⁵³⁴

Siyasal partiler, parlamentolar ve yürütme erki, karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesini sağlamak, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele etmek ve karar alma ortamlarının toplumsal cinsiyete duyarlılığını artırmak için iş birliği içinde çalışmalıdır.⁵³⁵ Bu süreçte tüm bu siyasal aktörlerin yüksek düzeyde siyasal irade, kararlılık ve etkin iletişim göstermesi, ayrıca ulaşılabilir ve ölçülebilir politika, yasa ve eylemleri hayata geçirmek konusunda iş birliği içinde hareket etmesi beklenmektedir.⁵³⁶ Siyasal partiler, parlamentolar ve yürütme organları arasında ortak komiteler veya heyetler oluşturulması, bu iş birliğini güçlendirecek ve daha etkili sonuçlar alınmasını sağlayacaktır.⁵³⁷

Bu çalışmada, uluslararası anlaşmalar ve kurumsal belgelerde yapılan ayrımlar dikkate alınarak, yasama erki, yürütme erki ve siyasal partiler, kadınların adil siyasal temsiline ilişkin pozitif yükümlülüklerin temel özneleri olarak ele alınacaktır. Aşağıda,

⁵³² Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17*”; Council of Europe, “*7th Council of Europe Conference of Ministers Responsible for Equality Between Women and Men*”; Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Resolution 1489*”.

⁵³³ Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 7; Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 1489*”; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, s. 12-13; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, s. 15; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2024-2029*”.

⁵³⁴ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Resolution 2111(2016)*”, s. 85.

⁵³⁵ Council of Europe Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, s. 12-13; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, s. 15; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2024-2029*”.

⁵³⁶ Council of Europe, “*Achieving Balanced Participation of Women And Men in Political and Public Decision-Making: a Gender Equality and Democratic Requirement*”, <https://rm.coe.int/participation-femmes-et-hommes-brochure-en-a5/168078549f>, (E.T. 23.11.2023), s. 5.

⁵³⁷ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Resolution 1489*”; Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17*” Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 9.

bu aktörlerin kadınların adil siyasal temsilini sağlamak için üstlenebileceği roller ve alabilecekleri önlemler açıklanmaktadır.

1. Siyasal partiler

Günümüzde siyasal partiler demokrasinin vazgeçilmez unsuru olarak kabul edilmektedir. Siyasal partiler temsil ettikleri insanların iradesini kamusal karar alma süreçlerine kanalize etmektedirler. Siyasal partiler, yalnızca demokrasinin “*kapı bekçileri*” olmakla kalmaz, aynı zamanda kadınların siyasete katılımında da belirleyici bir rol oynarlar. Siyasal partiler, kadınların siyasal güce erişimini kolaylaştırma veya engelleme gücüne de sahiptirler.⁵³⁸ Siyasal partiler, kadın ve erkeklerin karar alma pozisyonlarına eşit katılımını sağlama konusunda yetersiz kalmakta ve kapsayıcı temsiliyet açısından zayıf bir performans sergilemektedir. Kadınların siyasal süreçlere dâhil edilmemesi, demokratik kurumların meşruiyetini sarsarak nüfusun yarısını yönetime katılma hakkından mahrum bırakmaktadır.⁵³⁹

Siyasal partiler, temsili demokrasilerde sahip oldukları kurumsal yapılarıyla demokrasinin gerçekleştirilmesinde aracılık ve denetim işlevlerine sahiptir. Bu yüzden siyasal partiler demokrasinin işlevsel-kurucu unsuru olarak tanımlanabilir.⁵⁴⁰ Siyasal partiler aynı zamanda, demokrasinin bir gereği olarak görülen toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının parti politikalarına yerleşmesinde de kritik bir rol oynamaktadırlar. Bu hususlar siyasal partileri, toplumda reformların hayata geçirilmesini sağlayan en etkili aktörlerden biri hâline getirmektedir.⁵⁴¹ Ancak, siyasal partiler, parti içindeki demokrasi eksikliği, şeffaf olmayan karar alma mekanizmaları, aday belirleme süreçlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığının göz ardı edilmesi ve merkezîyetçi yapıları nedeniyle kadınların parti içinde yükselmesini ve liderlik pozisyonlarına aday olmasını zorlaştırabilme potansiyeline de sahiptir.⁵⁴²

⁵³⁸ Norris ve Krook, s. 7-8.

⁵³⁹ International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “*The Role of Political Parties on Women’s Participation and Representation*”, <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/the-role-of-political-parties-on-womens-participation-and-representaion-en.pdf> , (E.T. 26.02.2025).

⁵⁴⁰ Osman Can, **Siyasi parti Kapatma Rejimi**, Legal Yayınevi, İstanbul, 2021, s. 9.

⁵⁴¹ Rumbidzai Kandawasvika-Nhundu, “*Role of Political Parties on Women’s Participation and Representation*”, s. 3-4.

⁵⁴² Norris ve Krook, s. 7-8.

Siyasal partiler, gönüllü cinsiyet kotaları uygulayarak kadınların adil siyasal temsilinin sağlanmasına büyük katkı sağlayabilmektedir. Kota sistemleri kadınların temsilini artırmada etkili olsa da kalıcı toplumsal cinsiyet eşitliği için yapısal değişiklikler, liderlik eğitimi ve kadınların karar alma süreçlerinin her kademesine katılımını teşvik etmeye yönelik hedefli çabalar gerekmektedir.⁵⁴³ Bu yüzden devletler, kadın ve erkeklerin siyasal yaşama adil bir şekilde katılımını sağlamak ve siyasal partilerin parti yapıları, süreçleri, politikaları ve faaliyetleri içinde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için gerekli önlemleri almalıdır.⁵⁴⁴ Aynı zamanda siyasal partiler, parlamento ve yürütme organlarıyla iş birliği içinde toplumsal cinsiyet dengesini sağlamak, kalıp yargılarla mücadele etmek ve karar alma süreçlerini daha kapsayıcı hale getirmek için adımlar atmalıdır.⁵⁴⁵ Siyasal partilerin bu hedeflere gerçekleştirmek için yapabileceği eylemler şu şekilde sıralanabilir:

(1) Kadınların siyasal yaşama katılımına karşı doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılık oluşturan tüm engelleri ortadan kaldırmak için parti yapılarını ve prosedürlerini incelemek;⁵⁴⁶ (2) kadınların tüm iç politika oluşturma yapılarına ve atama ve seçim ile aday belirleme süreçlerine tam katılımını sağlayacak girişimler geliştirmek;⁵⁴⁷ (3) kadınların siyasal partilerin liderliklerine erkeklerle eşit bir şekilde katılabilmelerini sağlayacak tedbirler alarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu siyasal gündemlerine dâhil etmek;⁵⁴⁸ (4) siyasal partilerin tüzüklerine toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması konusunda resmî bir taahhüt eklenmesi;⁵⁴⁹ (5) kadınları siyasal parti üyeliğine çekecek kampanyalar ve faaliyetler düzenlemek; (6) yalnızca kadınlara yönelik yapılar oluşturmak ve bunlara yeterli fon

⁵⁴³ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*The Code of Good Practice for Political Parties*”, Resolution 1546 (2007), <https://pace.coe.int/pdf/fdcfddbfe3a44a942d09557ef06e1cd9fbfb7dabf862d8046487e4f2e949b740/res.%201546.pdf>, (E.T. 20.11.2023).

⁵⁴⁴ UN, “*Resolution of the General Assembly 66/130 on Women and Political Participation*”, 2012, <https://docs.un.org/en/A/RES/66/130>, (E.T. 20.11.2023).

⁵⁴⁵ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, s. 12-13; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, s. 15; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2024-2029*”.

⁵⁴⁶ UN, “*Beijing Declaration and Platform for Action*”, s. 122-125.

⁵⁴⁷ A.g.e.

⁵⁴⁸ A.g.e.

⁵⁴⁹ (4)-(17) arasındaki tüm hedefler şu kaynaktan alınmıştır: Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Resolution 1898 (2012)*”, s. 81-82.

tahsis etmek ve bu parayı nasıl harcayacakları konusunda kontrol sahibi olmak; (7) seçimde adayları belirleyen parti yapılarının toplumu tam olarak temsil etmesinin ve dolayısıyla kadınların orantılı varlığını içermesinin sağlanması; (8) seçime katılacak adayların seçimi prosedüründe maksimum şeffaflığın sağlanması; (9) her seviyedeki idari karar alma organlarında az temsil edilen cinsiyetin asgari %40'ı oranında bir kota getirilmesi; (10) nispi seçim sistemleri söz konusu olduğunda, tercihen bir fermuar sistemi aracılığıyla, sıralama düzeni ve listenin en üstündeki pozisyonlara ilişkin özel toplumsal cinsiyet güvenceleri eşliğinde, seçim listelerinde yetersiz temsil edilen cinsiyet için asgari %40'lık bir kota getirilmesi; (11) çoğunlukçu seçim sistemleri söz konusu olduğunda, uygun olması halinde *"tamamen kadınlardan oluşan kısa listeler"* veya her iki cinsiyetten eşit sayıda kişinin yer aldığı öncelikli listeler yoluyla, yeterince temsil edilmeyen cinsiyetten adayların kısa listeye alınmasının teşvik edilmesi; (12) yetenekli kadınların siyasal sorumluluk pozisyonlarına gelme kapasitelerini arttırmak için danışmanlık ve eğitim programlarının oluşturulması; (13) kadınların medya becerilerini güçlendirmek için eğitim programları oluşturmak ve kadın üyelere parti adına geniş bir yelpazedeki konularda adil bir konuşma şansı verilmesini sağlamak; (14) Seçim kampanyaları sırasında partiye ayrılan yayın süresinin kadın ve erkek adaylar tarafından orantılı olarak paylaşılmasının sağlanması; (15) önemli parti etkinlikleri veya seçim kampanyaları sırasında ücretsiz çocuk bakımı sağlayarak ve mümkün olduğunca parti toplantılarının uygun olmayan saatlerde yapılmasını önleyerek, üyelerin siyasal katılım ve aile yükümlülüklerini uzlaştırmalarını sağlayacak önlemler almak; (16) siyasal parti yapılarında ve parti görevlerinde cinsiyet dağılımını düzenli olarak değerlendirmek ve tartışmak için sistemler kurmak, örneğin siyasal partilerin bu konuda yıllık rapor vermesini öngörmek (17) kadınların siyasete katılımını ve temsilini artırmanın gerekliliği ve yolları konusunda partiler arası anlaşmaya varmaya çalışmak.

2. Yasama Erki

Yasama erkinin kadınların adil siyasal temsiline sağlanması konusunda atacağı her adım, yönetişimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından kritik bir önem taşımaktadır. Parlamentoların toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların siyasal temsiline sağlanması konusunda üç fonksiyonundan bahsedebiliriz. Birincisi bu konuda gerekli yasaların ve yasal değişikliklerin yapılması; ikincisi gerekli kurumsal

mekanizmanın oluşturulması ve üçüncüsü ise toplumsal cinsiyet perspektifini çalışmalarının tüm alanlarına aktif bir şekilde entegre edilmesidir.

Pekin Eylem Platformu Bildirgesine göre devletler kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımını kolaylaştıracak pozitif eylem ve tedbirler de dâhil olmak üzere, gerekli yasaları ve yasal değişiklikleri yapmakla yükümlüdür.⁵⁵⁰ Yasama erki bu konuda gerekli düzenlemeleri yapmalıdır. AK ve BM kararlarında önerilen, kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine adil katılımını kolaylaştıracak pozitif eylem ve tedbirler doğrultusunda, yasama erkinin çıkarabileceği yasalar veya yapabileceği yasa değişiklikleri şunlardır:

(1) Yerel, bölgesel, ulusal ve uluslar üstü düzeylerde seçimlerde eşitlik eşiklerini sağlamak için yasal reformları kabul etmek;⁵⁵¹ (2) yürütme tarafından atanan görevlere kadın ve erkeklerin dengeli katılımını amaçlayan yasaların kabul edilmesi;⁵⁵² (3) toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir çerçeve yasa kabul etmek ve yasanın uygulanmasını değerlendirecek ve uygulanmasını sağlayacak bağımsız mekanizmalar oluşturmak;⁵⁵³ (4) erkekler ve kadınlar arasında aile sorumluluklarının daha dengeli bir şekilde paylaşılması lehine yasal tedbirlerin alınması;⁵⁵⁴ (5) kotalar ve diğer olumlu tedbirlerle ilgili olarak, mümkünse, siyasal partilerin işleyişine ilişkin mevzuata, adayların belirlenmesinde cinsiyetler arasında eşit temsilin sağlanmasına yönelik yasal düzenlemelerin dâhil edilmesi;⁵⁵⁵ (6) siyasal partiler, parlamento ve yürütmenin tüm çalışmalarında toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması stratejisini uygulaması için gerekli mevzuat oluşturulması ve uygulanması;⁵⁵⁶ (7) partinin karar alma organlarında ve seçilen

⁵⁵⁰ Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 8; Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17*”.

⁵⁵¹ Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 8.

⁵⁵² Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 8; Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17*”.

⁵⁵³ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 1489*”.

⁵⁵⁴ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 2111(2016)*” s. 85.

⁵⁵⁵ A.g.e., s. 86;

⁵⁵⁶ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 1489*”; Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17*”; Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 9.

adaylar arasında kadınların en az %40 oranında temsil edilmesi hedefine ulaşan siyasi partilere mali teşvikler verilmesi⁵⁵⁷.

Toplumsal cinsiyet eşitliği için etkili bir kurumsal mekanizma oluşturmak, kadınların siyasi ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımını sağlamak için güçlü yasal, politik ve kurumsal çerçeveler gerektirmektedir. BM ve AK sözleşmeleri ve tavsiyelerine göre, temel kriterler şunlardır: (1) Toplumsal cinsiyet eşitliğini izlemek ve teşvik etmek için yeterli kaynak ve yetkiye sahip bağımsız ulusal toplumsal cinsiyet eşitliği organlarının kurulması;⁵⁵⁸ (2) toplumsal cinsiyet eşitliğinin politika yapımına entegrasyonunu denetlemek için parlamento toplumsal cinsiyet komitelerinin veya komisyonlarının güçlendirilmesi;⁵⁵⁹ (3) kadınların temsilini teşvik eden ve kurum içi toplumsal cinsiyet eşitliği tedbirlerini benimseyen siyasi partilere mali teşvik ve destek sağlanması;⁵⁶⁰ (4) veri toplama ve etki değerlendirmeleri yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğini izlemek ve değerlendirmek için mekanizmalar geliştirmek⁵⁶¹. CEDAW, Pekin Eylem Platformu ve AK tavsiyeleri ile uyumlu olan bu tedbirler, cinsiyet dengeli karar alma süreçlerini teşvik etmek ve sürdürmek için gereken kurumsal çerçeveyi sağlamaktadır.

Parlamentoların tüm politika alanlarına hem kadınların hem de erkeklerin kaygılarını entegre ederek mevzuatın toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemesini sağlaması toplumsal cinsiyete duyarlı bir parlamentoyu ifade eder. Parlamentoların bu amaca ulaşmak için şunları yapmalıdır:⁵⁶² (1) Yasa teklifleri için toplumsal cinsiyet etki değerlendirmelerinin yapılması; (2) çeşitli sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini ele alan yasaların, politikaların ve eylem planlarının belirlenmesi; (3) taahhüdü göstermek için toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin temel uluslararası sözleşmelerin onaylanması; (4) ulusal bir toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planının geliştirilmesi veya onaylanması; (5)

⁵⁵⁷ Council of Europe Parliamentary Assembly, “Resolution 1489 (2006)”; Council of Europe, Parliamentary Assembly, “Resolution 1898 (2012)”.

⁵⁵⁸ UN, CEDAW, madde 3; Council of Europe Committee of Ministers, “Recommendation Rec(2003)3”.

⁵⁵⁹ UN, CEDAW, madde 7; UN, “Beijing Declaration and Platform for Action”, Stratejik Hedef G.1.

⁵⁶⁰ UN, “Beijing Declaration and Platform for Action”, Stratejik Hedef G.1

⁵⁶¹ UN, CEDAW Genel Tavsiye No. 23; Council of Europe Committee of Ministers, “Recommendation CM/Rec(2007)17”.

⁵⁶² EIGE, “Gender Equality In The European Parliament And In National Parliaments In The European Union: 2023 State of Play”, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments?language_content_entity=en, (E.T. 02.02.2025).

hükümet faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini denetlemek üzere özel bir organın kurulması.

Toplumsal cinsiyet perspektifini çalışmalarının tüm alanlarına aktif bir şekilde entegre edilmesi toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeyi (TCDB) de içerir. TCDB, bütçe sürecine toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını uygular. Bütçelerin toplumsal cinsiyet merceğinden değerlendirilmesini, toplumsal cinsiyet perspektiflerinin tüm aşamalara entegre edilmesini ve gelir ve harcamaların toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik edecek şekilde düzenlenmesini kapsar.⁵⁶³

Devletler Pekin Eylem Platformu Bildirgesi'nde, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini tüm politika oluşturma, planlama ve yasama süreçlerine entegre edilmesini gerektiren bir strateji olarak toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmayı taahhüt etmişlerdir.⁵⁶⁴ CEDAW'ın 2. maddesinde de, Sözleşme'yi onaylayan taraf devletlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini iç mevzuatlarına yerleştirme niyetlerini beyan etmelerini, yasalarındaki tüm ayrımcı hükümleri yürürlükten kaldırmalarını ve kadınlara karşı ayrımcılığa karşı koruma sağlayacak yeni hükümler getirmelerini zorunlu kılmaktadır. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, kadınlar ve erkekler arasında var olan ekonomik, sosyal, siyasal ve yasal farklılıkları tanıyan bir süreç olduğu için, bir parlamentonun çalışmalarında toplumsal cinsiyet hususlarının ana akımlaştırılması etkili bir toplumsal cinsiyete duyarlı bir değişim olacaktır.⁵⁶⁵ Parlamentolar, aşağıdaki tedbirleri uygulayarak toplumsal cinsiyet perspektifini çalışmalarının tüm alanlarına aktif bir şekilde entegre etmelidir:

(1) Toplumsal cinsiyete dayalı açık mevzuat değerlendirme kılavuzları veya araç setleri geliştirilmesi

Pekin Eylem Platformu Bildirgesi'nde devletler, yasa tasarıları ve siyasal kararların kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla toplumsal cinsiyet etki analizlerini kararlar alınmadan önce gerçekleştirme yükümlülüğünü kabul etmişlerdir.⁵⁶⁶ Toplumsal cinsiyet perspektifinin parlamenter denetime entegre edilmesi

⁵⁶³ European Institute for Gender Equality, “What is gender budgeting?”, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting>, (E.T. 02.02.2025).

⁵⁶⁴ UN, “Beijing Declaration and Platform for Action”, s. 128-129.

⁵⁶⁵ IPU, “Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments”, 2012, <http://archive.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>, (E.T. 2502.2025), s. 23.

⁵⁶⁶ UN, “Beijing Declaration and Platform for Action”, s. 128-129.

yasalarda, politikalarda ve bütçelerde adaleti sağlayarak herkes için daha iyi kararlar alınmasına yol açmaktadır.⁵⁶⁷ Devletlerin bu entegresyon sürecini iyi yürütebilmeleri için toplumsal cinsiyet uzmanlığına sahip, güncel bilgilere, kitaplara, bilgisayarlara ve çevrimiçi veri tabanlarına erişimi olan ve toplumsal cinsiyet temelli analizlerde yardımcı olabilecek kütüphane/araştırma personeline erişimlerinin olması gerekmektedir.⁵⁶⁸

(2) En üst düzeylerde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye adanmış ulusal organlar kurulması ve güçlendirilmesi

Devletler, ideal olarak bir bakana bağlı olmak üzere, en üst düzeylerde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye adanmış ulusal organlar kurmalı veya güçlendirmelidir. Bu organlar net yetkilere, yeterli kaynaklara ve politika ve mevzuatı etkileme yetkisine sahip olmalıdır. Sorumlulukları arasında politika analizi, savunuculuk, koordinasyon ve uygulamanın izlenmesi yer almalıdır. Yürütme erki, yasama erkine düzenli olarak ilerleme raporu sunmalıdır.⁵⁶⁹ Aynı zamanda bu kurumlara, yasama ve yürütme erkinde oluşturulacak yasa tasarıları ve siyasal kararların kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla toplumsal cinsiyet etki analizleri yapmasına yardımcı olma görevi verilmelidir. Parlamento toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını uygulamaktan sorumlu toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmalarının oluşmasında da etkili rol oynayabilecektir.

(3) Parlamentoda iş ve aile hayatının uzlaştırılması

Seçilmiş organlara daha fazla demokratik erişim sağlamak ve seçilmiş temsilcilerin çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla parlamento çalışma zaman çizelgelerinin ve çalışma yöntemlerinin her iki cinsiyetten seçilmiş temsilcilerin iş ve aile hayatlarını uzlaştırabilmelerine imkân verecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.⁵⁷⁰ Parlamento çalışmalarının organizasyonu, iş ve aile yaşamının dengelenmesinde zorluklar yaratan köklü cinsiyetçi yapıları yansıtmaktadır. Geleneksel olarak erkek egemen kurumlar olan

⁵⁶⁷ UN Development Programme and Parliament of the Republic of Fiji, “*Scrutinising Legislation from a Gender Perspective A Practical Toolkit*”, Fiji, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/pacific/UNDP-PO-Scrutinising-Legislation-From-A-Gender-Perspective.pdf>, (E.T. 27.02.2025), s. 4.

⁵⁶⁸ IPU, “*Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments*”, s. 23.

⁵⁶⁹ UN, “*Beijing Declaration and Platform for Action*”, s. 128-129.

⁵⁷⁰ Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 8.

parlamentolar, genellikle “*hegemonik erkeklik*” temelinde faaliyet göstermekte ve erkeklerin çıkarlarına ayrıcalık tanıyan norm ve beklentileri desteklemektedir. Bu normlar kabul edilebilir davranışları öngörmekte ve avantaj ve dezavantajların dağılımını etkileyen “*örgütsel mantık*” oluşturmaktadır.⁵⁷¹

Genel olarak baktığımızda milletvekillerinin çalışan değil seçilmiş memur statüsünde olmaları, çalışma saatleri, ebeveyn izni ve işyeri korumalarını düzenleyen ulusal iş kanunlarının genellikle uygulanmadığı anlamına gelmektedir. Ebeveyn izni politikaları da büyük ölçüde farklılık göstermekte, milletvekillerini genellikle gayri resmî olarak müzakere etmeye zorlamakta ve bakım verme konusundaki cinsiyetçi beklentiler özellikle kadınlar için engelleri daha da kötüleştirmektedir.⁵⁷² IPU’nun 2011 yılı değerlendirmeleri, iş organizasyonu konusunda parlamentolar arasında büyük farklılıklar olduğundan bahsetmektedir. Örneğin çalışma saatleri ve ebeveyn izni konularında parlamentolar arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bazı parlamentolarda oturum süreleri okul takvimlerine uyulanabilir ve geç saatlere kadar süren oturumlardan kaçınılabılırken, diğerlerinde bu durum uygulanmamaktadır. Benzer şekilde, milletvekillerinin ebeveyn izni hakları da değişiklik göstermektedir; bazı parlamentolar milletvekillerine resmî ebeveyn izni tanırken, diğerlerinde böyle bir hak bulunmamaktadır.⁵⁷³

3. Yürütme Erki

Yürütme erki, kadınların ve erkeklerin adil siyasal temsiline sağlanmasına yönelik üreteceği politikalar ve stratejiler ile bunların uygulaması ve yürütme bünyesinde oluşturulan kurumsal mekanizmaların işlerliğinin sağlanmasında büyük bir role sahiptir. Yürütme erki aynı zamanda, karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesini sağlaması, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele edilmesi ve karar alma ortamlarının toplumsal cinsiyete duyarlılığının artırılması konularında büyük role sahiptir.⁵⁷⁴ Yürütme erkinin bu hedeflere ulaşması için gerçekleştirebileceği eylemler

⁵⁷¹ Aker, s. 147; Erikson ve Josefsson, s. 27.

⁵⁷² Erikson ve Josefsson, s. 27.

⁵⁷³ IPU, “*Gender- Sensitive Parliaments- A Global Review of Good Practice*”, Reports and Document No. 65-2011, <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>, (E.T. 6.12.2024), s. 92.

⁵⁷⁴ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, s. 12-13; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, s. 15; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2024-2029*”.

şunlardır: (1) Yürütmenin tüm çalışmalarında toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması stratejisinin uygulaması;⁵⁷⁵ (2) Yürütme tarafından atanan görevlere kadın ve erkeklerin dengeli katılımını amaçlayan düzenlemelerin veya diğer girişimlerin kabul edilmesi/var olması ve uygulanması;⁵⁷⁶ (3) Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir çerçeve hükümet programı kabul etmesi ve bu programın uygulanmasını değerlendirecek ve merkezi olmayan bir şekilde uygulanmasını sağlayacak mekanizmaların oluşturulması.⁵⁷⁷

Yürütme erki, kadınların ve erkeklerin adil siyasal temsilini sağlamak, toplumsal cinsiyet dengesini gözetmek ve cinsiyet eşitliğine duyarlı politikalar geliştirmek açısından kritik bir role sahiptir.⁵⁷⁸ Bu doğrultuda, tüm çalışmalarında toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması stratejisini uygulamalı,⁵⁷⁹ atamalarda kadın ve erkeklerin dengeli katılımını teşvik eden düzenlemeleri hayata geçirmeli ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir hükümet programı oluşturmalıdır.⁵⁸⁰ Ayrıca, bu programın etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için merkezi ve yerel düzeyde denetleme mekanizmaları kurarak toplumsal cinsiyet duyarlılığını artırmalıdır.⁵⁸¹

Yürütme erki, kadınların adil siyasal temsilinin sağlanması konusunda toplumun her düzeyindeki kadınların siyasal sürece katılımının önemini vurgulayan farkındalık çalışmaları yürütmeli ve kadınların karar alma mekanizmalarına erişimini engelleyen

⁵⁷⁵ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 1489*”; Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17*”; Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 9.

⁵⁷⁶ Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17*”.

⁵⁷⁷ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 1489*”.

⁵⁷⁸ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, s. 12-13; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, s. 15; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2024-2029*”.

⁵⁷⁹ Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Resolution 1489*”; Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17*”; Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 9.

⁵⁸⁰ Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17*”.

⁵⁸¹ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 1489*”.

"cam tavanı"⁵⁸² kırmayı teşvik etmelidir.⁵⁸³ Bu doğrultuda, toplumsal cinsiyet eşitliği için çalışan STK'leri destekleyerek, siyasal yaşamda ve kamusal karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesini güçlendiren programlara katkı sağlamalıdır.⁵⁸⁴ Ayrıca, gençleri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirmek ve onları demokratik vatandaşlığa hazırlamak amacıyla eğitim sistemine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu dâhil etmeli ve eşitlik temelinde siyasal katılımı artıracak kapasite geliştirme ve eğitim programlarını hayata geçirmelidir.⁵⁸⁵ Bu adımlarla yürütme erki, kadınların siyasal temsilini güçlendirerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik somut ilerlemeler kaydedebilecektir.

Yürütme erki, kadınların adil siyasal temsilini sağlamak için, toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan bakım ve ev içi sorumlulukların kadınlar üzerindeki orantısız yükünü azaltan politikalar geliştirmelidir. Bu doğrultuda, ücretli annelik ve babalık izinleri ile devredilemez ebeveyn izinleri sağlayarak kadınların iş gücüne ve siyasete katılımını desteklemeli, kaliteli ve uygun fiyatlı çocuk bakım hizmetlerine erişimi artırarak kadınların kamusal yaşamda daha fazla yer almasını sağlamalıdır.⁵⁸⁶ Ayrıca, erkeklerin ücretsiz bakım ve ev işlerine daha fazla katılımını teşvik eden esnek çalışma düzenlemeleri ve aile dostu politikalar uygulayarak, kadınların siyasal ve profesyonel alanlarda aktif rol üstlenmelerine engel olan yapısal eşitsizlikleri ortadan kaldırmalıdır. Ücretsiz bakım işinin ekonomik ve toplumsal değerinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacak

⁵⁸² "Cam tavan etkisi" kavramı tarihsel olarak 1970'lerde ABD'de kullanılmaya başlanmıştır. Cam tavan metaforu, İşgücü piyasalarındaki örgüt hiyerarşilerinde üst sıralara çıkmakta olan kadın ve azınlıkların dezavantajlı olduğunu ifade etmektedir. Cam tavan etkisi, kadınların ve azınlıkların gerekli niteliklere ve başarılarla sahip olmalarına rağmen, mesleki, örgütsel veya siyasal hiyerarşide üst pozisyonlara yükselmesini engelleyen görünmez ama gerçek bir engel anlamına gelmektedir. International Labour Office, "Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management", Geneva, 1997, https://webapps.ilo.org/public/libda/ilo/1997/97B09_237_engl.pdf, (E.T. 25.06.2025), s. 3; David A. Cotter vd., "The Glass Ceiling Effect", **Social Forces**, 2001, https://www.researchgate.net/publication/236778636_The_Glass_Ceiling_Effect, (E.T. 25.06.2025), s. 656-657; Federal Glass Ceiling Commission, "Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital", A Fact-Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission, Washington, D.C., 1995, <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/b409d07c-ecfb-4eed-8117-2e1198962f73/content>, (E.T. 25.06.2025), s. 26-36.

⁵⁸³ UN Woman, "Global Norms and Standards: Leadership and Political Participation".

⁵⁸⁴ Council of Europe Committee of Ministers, "Recommendation Rec(2003)3", s. 9.

⁵⁸⁵ Council of Europe Committee of Ministers, "Recommendation Rec(2003)3", s. 9; Council of Europe Committee of Ministers, "Recommendation CM/Rec(2007)17"

⁵⁸⁶ Council of Europe, "Gender Equality Strategy 2014-2017", s. 12-13; Council of Europe, "Gender Equality Strategy 2018-2023", s. 15; Council of Europe, "Gender Equality Strategy 2024-2029".

farkındalık çalışmaları yaparak ve bu alandaki engelleri gidermek için somut araçlar geliştirerek, kadınların karar alma mekanizmalarında eşit temsilini güçlendirecek bir ortam oluşturmalıdır.⁵⁸⁷

V. Ara Değerlendirme

Bu bölümde temsil kavramı “*yeniden mevcut hale getirmek*” anlamıyla kabul edilip siyasal temsil kavramı da vatandaşların seslerini, fikirlerini ve bakış açılarını kamu politikası oluşturma süreçlerinde duyulur kılmak olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda, siyasal temsilin, halkın seçilmiş veya atanmış kişiler aracılığıyla karar alma süreçlerine katılımını ifade ettiği ve bu yönüyle, vatandaşların doğrudan veya dolaylı olarak hükümet ve politikaları etkilemesine dayanan siyasal katılım kavramından ayrıldığı vurgulanmıştır.

Siyasal temsil kavramına ilişkin farklı perspektifleri göstermek amacıyla, *Schwartz, Judge, Pitkin, Plotke, Dicey, Dovi, Grant ve Keohane* gibi önemli teorisyenlerin yaklaşımına yer verilmiştir. Temsiliyetin demokratik sistemler için taşıdığı önem vurgulanmış, çoğulculuk, yetkilendirme ve hesap verebilirlik kavramları çerçevesinde demokratik meşruiyet ile bağlantısı ortaya konulmuştur. Çoğulcu bir toplumda, farklı toplumsal grupların ve kimliklerin seslerinin duyulması ve temsiline önemini vurgulayan Dovi’ye katılmaktayız. Siyasal temsilin etkinliği, yalnızca seçmenlerin çıkarlarına uygun politikaların benimsenmesi ya da karar alma süreçlerinde adil ve şeffaf prosedürlerin işletilmesiyle sınırlı değildir, temsil edilen birey ve grupların temsilcilerin söylem ve kararlarına karşı çıkabilme, sorgulama, direnme ya da alternatif görüşler sunma haklarının güvence altına alınması gerekmektedir.

Bu bölümde ele alınan teorik açıklamalarda, siyasal temsilin niteliği, türleri, önemi ve nasıl çalıştığı ele alınmaya çalışılmıştır; ancak siyasal temsil sisteminin eksik yönleri, başarısız olduğu durumlar ve demokratik temsil krizleri gibi daha eleştirel bir bakış açısının olduğu unutulmamalıdır. Bu açıdan bakıldığında siyasal temsilin halkın iradesini tam olarak yansıtmayı yansıtmadığı, temsil sistemlerinin meşruiyetini kaybetme riski ve

⁵⁸⁷ Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, s. 12-13; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, s. 15; Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2024-2029*”.

çağdaş demokrasilerde temsil krizleri konuları önemlidir. Ancak bu hususları ele almak çalışmanın kapsamını genişleteceği için bunlara değinilmemiştir.

Siyasal temsil kurumları Orta Çağ'da ortaya çıksa da temsil kavramının vatandaşların seslerini, fikirlerini ve bakış açılarını kamu politikası oluşturma süreçlerinde duyulur kılmak anlamı sonradan gelişmiştir. Bu bölümde, temsil kavramının gelişimi kronolojik olarak takip ederek önemli kilometre taşlarını vurgulanmıştır. Feodal sistemde temsilin nasıl başladığını, ABD ve Fransa'da parlamenter yapıların nasıl evrildiği ve temsilin demokratikleşme sürecinde nasıl bir araç haline geldiği açıklanmıştır. Siyasal temsilin tarihsel gelişiminden bahsedilirken, kadınların temsili konusu ele alınmamıştır. Çünkü bu konu, "*Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi*" başlığında ayrıca ele alınmıştır. Ancak siyasal temsilin dönüşüm sürecinin kadınların siyasal haklar mücadelesi açısından önemli bir bağlam olduğu akılda tutulmalıdır. Kadınların seçme ve seçilme hakkı kazanma süreci, temsilin tarihsel gelişiminde büyük bir dönüm noktasıdır.

Bu bölümde, kadınların siyasal temsili konusuna feminist kuramlar ışığında yaklaşılarak, özellikle feminist kurumsalcılığın bu bağlamdaki katkıları değerlendirilmiştir. Kadınların siyasal temsiline tarihsel gelişimi ele alınırken, özellikle 19. yüzyıl sonlarında başlayan feminist hareketlerden itibaren kadınların siyasal hakları için verdikleri mücadele vurgulanmıştır. Aynı zamanda çalışmada, liberal, Marksist, radikal ve sosyalist feminizm gibi temel feminist yaklaşımları sıralanmış ve bunların siyasal temsile bakış açıları açıklanmıştır. Bu bölümde özellikle kadınların kamusal dünyaya tam anlamıyla katılım sağlayabilmesi için toplumun yapısal bir dönüşüme uğraması gerekliliği vurgulanmıştır. Stone'un kadınların gerçek anlamda kamusal alana eşit katılımının sağlanması için, kamusal alanın dişileşmesi gerektiği görüşüne katılmaktayız. Stone'a göre, kadınların kamusal alana eşit erişimi için iş-aile ayrımı yeniden yapılandırılmalı, çocuk bakım sorumlulukları eşit paylaşılmalı ve esnek çalışma saatleri ile çocuk bakım desteği sağlanmalıdır. Bu değişiklikler, kadınların hem iş hem de siyaset dünyasına katılımını artırarak kadının siyasal temsiline ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecektir.

Feminist kurumsalcılık bağlamında kadınların siyasal temsiline karşılaştıkları engellere ve bu engellerin kurumsal yapılar içinde nasıl yeniden üretildiğine

odaklanılmaktadır. Feminist kurumsalcılık, kadınların siyasal temsiline yönelik geleneksel kurumsalcılığın toplumsal cinsiyet boyutunu dikkate almamasına karşı bir eleştiri olarak ortaya çıkmıştır ve bu bağlamda önemli katkılar sunmuştur. Feminist kurumsalcılığa göre, kurumlar siyasal süreçlerin yapısını cinsiyet eşitliğine duyarlı bir hale getirmede etkilidir.

Feminist kurumsalcılığa göre kurumlar, belirgin bir şekilde cinsiyetlendirilmiş kültürlerle veya rejimlere sahiptir ve toplumsal cinsiyetin üretilmesi ve yeniden üretilmesi süreçlerine dâhil olmaktadır. Aynı zamanda feminist kurumsalcılık, kurumsal yapıların toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini nasıl yeniden ürettiğini ve bu durumun nasıl dönüştürülebileceğini analiz eden bir teori olarak, kadın temsiline etkisini değerlendirmede önemli bir araç sunmuştur. Bu bağlamda çalışmanın ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde, Avrupa Birliği, İsveç ve Türkiye'ye ilişkin yapılacak olan değerlendirmelerde kurumların, kadın temsili ve cinsiyet eşitliği konusunda pozitif yükümlülüklerini hangi yöntemlerle ve ne ölçüde yerine getirdikleri yönünden eleştirel bir perspektifle incelenmiştir. Feminist kurumsalcılık resmî ve gayri resmî kurumlara eşit statü verirken temelde kurumların cinsiyetlendirildiğini ileri sürmektedir. Feminist kurumsalcılığın siyasal kurumların resmî ve gayri resmî olarak nasıl cinsiyetlendirildiğine ilişkin teorik açıklamaları kadınların oy kullanması ve siyasete katılması için gerekli resmî yasal düzenlemelerin yapılmasına rağmen neden cinsiyet eşitliğinin hala sağlanamadığını anlamak için gerekli bir anlayış geliştirilmiştir.

Kadınların siyasal temsiline ilişkin olarak öğretilde iki görüş üzerine yoğun teorik açıklamalar yapılmıştır: Kadınların betimleyici siyasal temsili; kadınların maddi siyasal temsili. Kadınların betimleyici temsili, kadınların çıkarlarını savunan politikaların uygulanması için kadınların bizzat siyasette yer almasını ifade eder. Demokratik yönetim, halkın tüm kesimlerinin adil ve etkili bir şekilde temsil edilmesini gerektirmektedir. Ancak tarihsel olarak siyasal alan erkek egemen bir yapıya sahip olmuş ve kadınların siyasal temsili ihmal edilmiştir. Bu durum, demokrasinin kapsayıcılığına ve meşruiyetine zarar vermektedir. Kadınlar ve diğer dezavantajlı grupların temsil sürecinden dışlanması, karar alma mekanizmalarının belirli kesimler lehine işlemesine neden olmaktadır. Aynı zamanda, kadınların bizzat siyasette yer alması, sadece sembolik bir kazanım değil, aynı

zamanda kadınların çıkarlarını doğrudan savunmalarını sağlayan bir zorunluluk olarak görmek gerekmektedir.

Kadınlar gibi dezavantajlı grupların kendi geçmişlerinden gelen, benzer deneyimleri paylaşan temsilciler tarafından temsil edilmesi, demokratik yönetimin hesap verebilirliğini ve güvenilirliğini artırır. Toplumun farklı kesimlerinin temsili, bireylerin kendilerini karar alma süreçlerinde “görünür” hissetmelerine katkı sağlamaktadır. Bu da anlama, anlaşılma, aidiyet geliştirme ve sistemi benimseme gibi duyguların pekişmesine zemin hazırlar. Sonuç olarak, yurttaşların demokratik kurumları içselleştirme ve sahiplenme iradesi güçlenecektir. Kadınların adil siyasal temsili, yalnızca sayısal artışla değil, aynı zamanda niteliksel dönüşümle sağlanmalıdır. Kadınların maddi temsili, kadınları bir grup olarak güçlendirmek veya yaşamlarını iyileştirmek için yapılan çabaları ifade etmektedir. Kadınların heterojen çıkarlarının tanınması, bu çıkarların siyasal gündemde yer alması ve temsiliyet süreçlerinde hesap verebilir, kapsayıcı ve eşitlikçi yaklaşımların benimsenmesi, demokratik temsilin derinleştirilmesi açısından gereklidir. Bu noktada kadınların maddi temsiline sağlanması sadece kadın temsilcilerin değil, aynı zamanda erkek temsilcilerin de sorumluluğundadır. Erkek temsilciler de kadınların yaşamlarını etkileyen politika yapım süreçlerine duyarlılıkla yaklaşmalı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken adımlar atmalıdır. Siyasal kurumlar yalnızca kadınları temsilen seçilen aktörlerle değil temsilin biçimlerine, süreçlerine ve sonuçlarına yönelik daha kapsamlı reformlarla yeniden yapılandırılmalıdır. Kadınların siyasal alanda etkin ve dönüştürücü bir şekilde yer alabilmeleri demokratik toplumun gelişimi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin kalıcı bir şekilde sağlanması açısından kritik öneme sahiptir.

Bu bölümde, kadınların siyasal temsiline, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlerin karmaşık bir etkileşimi ile şekillendirildiği tespiti yapılmıştır. Bu yüzden sadece seçim kotaları ile kadınların adil siyasal temsiline sağlanamayacağı kadınların siyasal temsiline önündeki yapısal engellerin kaldırılmasına yönelik sistematik değişikliklere gerek olduğunu savunmaktayız. Kadınların siyasal temsiline etkileyen faktörler şunlardır: (1) Siyasal faktörler: Seçim sistemi, siyasal partiler ve tüzükleri, aday seçim kriterleri, yasal ve gönüllü kotalar; (2) Sosyal faktörler: Sosyal yardım sistemleri, ebeveyn izni programları, bakım ve ev işlerinin paylaşımı, iş-aile dengesini destekleyici tedbirler, emeklilik programları; (3) Ekonomik faktörler: Küçük işletmelerin finansmanı,

cinsiyetler arası ücret farkı, meslek ve kariyer erişimindeki eşitsizlikler; (4) Kültürel faktörler: Toplumsal normlar, kültürel algılar, eğitim ve öğrenim fırsatları. Bu çerçevede, kadınların siyasal temsilinin artırılması için yalnızca kota uygulamalarına odaklanmak yerine, bu alanlardaki engellerin giderilmesi ve bütüncül politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Bu bölümde ele alınan bir diğer önemli kavram kadınların siyasal haklarıdır. Siyasal haklar, oy kullanma, aday olma ve siyasal görüşleri ifade etme gibi toplum yönetimine katılımı sağlayan haklardır. Siyasal haklar, 17. ve 18. yüzyıl burjuva devrimlerinden itibaren gelişmiş, ancak başlangıçta burjuva sınıfıyla sınırlı olduğu ve zamanla genişlemiştir.

Bu bölümde kadınların siyasal haklarına ilişkin gelişmeler kadın hareketleri ile bağlantılı bir şekilde ele alınmıştır. Birinci dalga kadın hareketinin etkisiyle kadınlar ile erkeklerin aynı sosyal ve politik haklara sahip olması yönünde hukuki adımlar atılmaya başlanmıştır. İkinci dalga kadın hareketinin etkisiyle hukuk önünde eşitlik ilkesinin ilerisine geçip ekonomik, sosyal, siyasal ve özel yaşamda fiili eşitliklerin sağlanması talepleri artmıştır. Böylece 1970 ve 1980'li yıllarda kadınların karar alma mekanizmalarında eksik temsil ettiği vurgulanmış, kadınların siyasal katılımı desteklenmeye başlanmıştır. 1990'lı yıllarda ortaya çıkan üçüncü dalga kadın hareketinin sonuçlarından biri olarak kadınların betimsel olarak kamusal ve politik kurumlarda yetersiz temsil edilmesi demokratik bir başarısızlık olarak görülmüştür. Bu süreçte uluslararası sözleşmeler ve kurumsal mekanizmaların da desteğiyle uluslar hareketine geçmiştir. Devletler kadınların adil siyasal temsilinin sağlanması konusunda farklı yaklaşımlar geliştirip farklı sonuçlara ulaşmıştır. Ancak dünya genelinde kadınların adil siyasal temsilinin sağlanması konusunda atılacak çok adım bulunmaktadır.

Siyasal hakların kullanımı, bireylerin bu hakları kullanabilecek yeterlilikte bilgi, ekonomik özgürlük ve toplumsal destek düzeyine sahip olmasını gerektirmektedir. Bu yüzden siyasal hakların etkili kullanımının ön koşulu olarak, bireylerin yaşamın diğer alanlarında eşitliğe ulaşması gerektiğini savunmaktayız. Siyasal haklar, kadınlara seçme ve seçilme, yönetime katılma ve karar mekanizmalarında yer alma imkânı tanımaktadır; ancak bu hakların etkili bir şekilde kullanılabilmesi için medeni, sosyal, ekonomik ve kültürel haklarının da güvence altına alınıp gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu bölümde

yapılan tartışmalar sonucunda kadınların siyasal hakları ve diğer haklar arasındaki ilişkiyi kısaca şöyle özetleyebiliriz: (1) Kadınların medeni hakları, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve ayrımcılığa karşı korumayı güvence altına alarak onların siyasal süreçlere aktif katılımını ve haklarını etkin kullanmasını sağlar; (2) kadınların siyasal temsilini etkileyen sosyal faktörler, sosyal haklarla iç içe olup, devletin sosyal politikaları ve destek mekanizmaları sayesinde kadınların siyasal haklarını daha etkin kullanmalarını sağlamaktadır; (3) kadınların siyasal temsili, eğitim, istihdam ve mali bağımsızlık gibi ekonomik haklara erişimlerine bağlı olup, ekonomik haklar kadınları sistemik eşitsizliklere karşı güçlendirerek toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların savunulmasını ve hayata geçirilmesini destekler; (4) kültürel ve siyasal haklar, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyerek kadınların marjinalleştirilmiş geleneksel normları değiştirmesini, kültürel katılımını artırmasını ve politikaları etkileyerek eşitliğin önündeki engelleri kaldırmasını sağlayan bir ilişki içindedir. Kadınların siyasal hakları bu haklarla karşılıklı ilişkisi içindedir. Kadınlar sosyal ve ekonomik eşitliğe ulaştıkça, bu eşitlik siyasal hakların daha etkili kullanımına olanak sağlar. Aynı şekilde, kadınların siyasal haklarını kullanarak karar verici pozisyonlara gelmesi, diğer hakların genişletilmesi, gerçekleştirilmesi ve korunması için gerekli reformların yapılmasını sağlar. Dolayısıyla, kadınların siyasal hakları ile medeni, sosyal, ekonomik ve eğitim hakları arasında çift yönlü bir etkileşim vardır ve bu haklar birbirini tamamlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kritik bir rol oynar.

Yasama ve yürütme erklerinde kadınların temsil oranlarının düşük olduğu durumlarda, devletlerin bu oranları artırma yönünde anayasa ve uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan pozitif yükümlülükleri bulunmaktadır. Demokrasi ve eşitlik ilkeleri çerçevesinde, devletlerin kadınların siyasal haklarına ilişkin BM ve AK bünyesindeki uluslararası sözleşme hükümleri ve kurumsal mekanizmaların tavsiye kararları doğrultusunda hangi yükümlülükleri olduğu bu bölümde ele alınmıştır. Bu bağlamda, pozitif yükümlülük kavramı açıklanarak, BM ve AK kapsamında kadınların siyasal temsiline ilişkin uluslararası hukuki belgeler ve tavsiye kararları değerlendirilmiştir. Özellikle “CEDAW’ın 7. ve 8. maddeleri”, “MSHS’nin 25. maddesi”, “İHB’in 21. maddesi” ve “Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin Rec(2003)3 sayılı Tavsiye Kararı” öne çıkan düzenlemeler arasındadır. Ayrıca, Pekin Eylem Platformu’nun

IV. bölümü ve seçim sistemine ilişkin olarak özellikle “*G Bölümü (İktidar ve Karar Alma Süreçlerinde Kadınlar)*”, kadınların siyasal temsili için stratejik hedef ve eylemleri garanti altına alabilecek önemli düzenlemeler olarak incelenmiştir.

Uluslararası hukuk belgelerinde ortak olarak tüm karar alma organlarında kadın veya erkeklerin siyasal hayata ve kamu hayatına dengeli katılımlarının sağlanmasının kadın ve erkeklerin temsil oranının %40’ın altına düşmemesi ile gerçekleşeceği belirtilmektedir. Ayrıca kadınların adil siyasal temsiliinin sağlanması ile toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi arasında güçlü ilişki kurulmakta ve bu ilkenin anayasada yer alması ve bunun daha sonra mevzuata, yürütmenin ve kurumların eylemlerine yansması gerekliliği vurgulanmıştır. Siyasal partiler, parlamentolar ve yürütme erki, toplumsal cinsiyet dengesini sağlamak ve karar alma süreçlerinde eşitliği güçlendirmek için iş birliği içinde çalışarak somut politikalar ve eylemler geliştirmelidir.

Bu bölümde, uluslararası anlaşmalar ve kurumsal belgelerde yapılan ayrımlar dikkate alınarak, yasama erki, yürütme erki ve siyasal partiler, kadınların adil siyasal temsiliinin sağlanmasına ilişkin pozitif yükümlülüklerin temel özneleri olarak ele alınmıştır. Öncelikle yasama erkinden bahsedecek olursak yasama erki, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların siyasal temsiliinin sağlanması konusunda önemli fonksiyonlara sahiptir: (1) Bu konuda gerekli yasaların, Anayasal ve yasal değişikliklerin yapılması; (2) gerekli kurumsal mekanizmanın oluşturulması; (3) toplumsal cinsiyet perspektifini çalışmalarının tüm alanlarına aktif bir şekilde entegre edilmesi.

Pekin Eylem Platformu Bildirgesi'ne göre devletlerin yasama erkleri, kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımını sağlamak için gerekli yasal düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür. Bu doğrultuda yasama erki, seçimlerde eşitliği sağlayacak reformlar, yürütme atamalarında dengeyi gözetken yasalar, toplumsal cinsiyet eşitliği çerçeve yasası, aile sorumluluklarının paylaşımını teşvik eden düzenlemeler, siyasal partilerde cinsiyet kotası ve eşit temsil zorunluluğu gibi önlemleri içeren yasal düzenlemeler yapmalıdır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma stratejisini destekleyen mevzuat oluşturulmalı ve kadın temsiline öncelik veren siyasal partilere mali teşvikler sağlanmalıdır.

BM ve AK sözleşmeleri ve tavsiyelerine göre, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılabilmesi konusunda etkili bir kurumsal mekanizma oluşturmak için, bağımsız toplumsal cinsiyet eşitliği organlarının kurulması, parlamentolarda toplumsal cinsiyet komitelerinin güçlendirilmesi, kadın temsilini teşvik eden siyasal partilere mali destek sağlanması ve veri toplama ve etki değerlendirmeleri yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğini izlemek ve değerlendirmek için mekanizmalar oluşturulması gerekmektedir. CEDAW, Pekin Eylem Platformu ve AK tavsiyeleriyle uyumlu olan bu önlemler, kadınların siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımını destekleyen kurumsal çerçeveyi oluşturmaktadır.

Pekin Eylem Platformu Bildirgesi ve CEDAW, devletlerin yasama erklerini toplumsal cinsiyet eşitliğini parlamentonun tüm politika, yasa ve planlama süreçlerine entegre etmeye ve kadınlara yönelik ayrımcı hükümleri kaldırmaya zorunlu kılmaktadır. Bu kapsamda, parlamentoların toplumsal cinsiyet perspektifini içeren mevzuat değerlendirme araçları geliştirmesi, ulusal toplumsal cinsiyet eşitliği organlarını güçlendirmesi ve iş-aile yaşam dengesini gözeten çalışma düzenlemeleri yapması gerekmektedir. Parlamentoların toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasını sağlayacak mekanizmalar oluşturmaları, kadın ve erkekler üzerindeki etkileri değerlendiren analizleri desteklemesi ve daha kapsayıcı bir karar alma süreci benimsemesi önerilmektedir.

Siyasal partiler ise toplumsal cinsiyet eşitliğini yerleştirmede kritik bir rol oynarken, demokratik eksiklikler, şeffaf olmayan süreçler ve merkezîyetçi yapılar nedeniyle kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşmasını zorlaştırabilme potansiyeline sahiptir. Siyasal partiler, gönüllü cinsiyet kotaları uygulayarak kadınların siyasal temsiline katkı sağlarken, toplumsal cinsiyet eşitliği için yapısal reformlar, liderlik eğitimi ve kapsayıcı karar alma süreçleri gerekmektedir. Bu doğrultuda, siyasal partiler ayrımcılığı ortadan kaldıran, kadınların liderlik ve aday belirleme süreçlerine tam katılımını teşvik eden, parti tüzüklerine toplumsal cinsiyet eşitliği taahhütleri ekleyen ve kadınları siyasete teşvik eden kampanyalar düzenlemelidir. Ayrıca, şeffaf seçim prosedürleri, cinsiyet kotası uygulamaları, danışmanlık ve eğitim programları, kadınlara medya desteği ve aile sorumluluklarını kolaylaştıran önlemler alınmalı, siyasal temsil konusunda partiler arası iş birliği sağlanmalıdır.

Yürütme erki, kadınların ve erkeklerin adil siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için kritik bir role sahiptir. Bu doğrultuda, tüm çalışmalarında toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması stratejisini uygulamalı, atamalarda cinsiyet dengesini gözeterek düzenlemeleri hayata geçirmeli, eşitliği teşvik eden bir hükümet programı oluşturmalı ve bu programın uygulanmasını değerlendirecek ve merkezi olmayan bir şekilde uygulanmasını sağlayacak mekanizmalar oluşturulmalıdır. Ayrıca, STK'leri destekleyerek toplumsal farkındalık çalışmaları yürütmeli, eğitim sistemine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu entegre etmeli ve kapasite geliştirme programları sunmalıdır. Kadınların bakım ve ev içi sorumluluk yükünü azaltmak amacıyla ebeveyn izinleri, çocuk bakım hizmetleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi politikaları hayata geçirerek, onların siyasal ve kamusal yaşama katılımını artırmalıdır.

İKİNCİ BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ'NDE KADINLARIN YASAMA VE YÜRÜTME ERKLERİNDE TEMSİLİ

I. Avrupa Birliği'nde Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi

Avrupa Birliği'nin (AB) öncülü olan Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun odak noktası siyasal haklar değil, ekonomik bir birlik oluşturmak olmuştur. 19 Mart 1958 tarihinde bugünkü Avrupa Parlamentosu'nun öncüsü olan Avrupa Parlamenterler Meclisi ilk toplantısını gerçekleştirmiştir. Bu meclis 30 Mart 1962 yılında Avrupa Parlamentosu (AP) adını almıştır.⁵⁸⁸ Doğrudan seçimlerin getirilmesinden önce AP üyeleri her Üye devletin ulusal parlamentoları tarafından atanmaktaydı. Doğrudan genel oy hakkında Avrupa seçimlerine ilişkin Karar ve Yasa 20 Eylül 1976 tarihinde Brüksel'de imzalanmış ve 1978 yılında yürürlüğe girmiştir. İlk seçimler 7-10 Haziran 1979 tarihinde yapılmıştır.⁵⁸⁹ Bu sayede Avrupalı kadınlar ve erkekler ilk kez AB düzeyinde oy kullanabilmiş ve aday olabilmıştır.⁵⁹⁰ 1979 yılında medya ve kamuoyunda tartışılan temel

⁵⁸⁸ European Union, "History of the EU", https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history-eu_en, (E.T. 11.12.2023).

⁵⁸⁹ European Parliament, "The European Parliament: Historical Background, Fact Sheets on the European Union – 2017", [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/010301/04A_FT\(2013\)0103_01_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/010301/04A_FT(2013)0103_01_EN.pdf), (E.T. 30.01.2025), s. 1.

⁵⁹⁰ 1979'da vatandaşlar tarihte ilk kez uluslararası bir meclisi doğrudan seçti ve bu Avrupa'ya özgü bir siyasal özellik olarak kalmıştır. Oliver Costa, **The History of European Electoral Reform and the Electoral Act 1976**, European Parliament History Series, 2016, s. 9.

konulardan biri toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların temsili sorunu olmuştur. O dönemde oldukça yeni olan bu konu, gazetelerde cinsiyet dengesini teşvik eden çeşitli AB mevzuatının varlığının altı çizilerek sunulmuştur.⁵⁹¹

Aynı yıl “Simone Veil” AP’nin ilk kadın başkanı olmuş ve AB kurumlarında kadınların temsiline yönelik ilerlemeyi sembolize etmiştir.⁵⁹² 1980’lerde, istihdam ve sosyal haklarda cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmayı amaçlayan çeşitli direktiflerin kabul edilmesiyle birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği AB’de daha belirgin bir konu haline gelmiştir.⁵⁹³

Maastricht Antlaşması (1992) “AB vatandaşlığını” getirerek tüm AB vatandaşlarına (kadınlar da dâhil olmak üzere) ikamet ettikleri herhangi bir AB ülkesinde “oy kullanma ve yerel ve AP seçimlerinde aday olma” hakkı tanımıştır.⁵⁹⁴ Bu, kadınların siyasi haklarının sınır ötesine taşınmasına yardımcı olmuştur.

1995 tarihinde AB tarafından onaylanan Pekin Eylem Platformu’nda da kadınlar için eşit siyasi katılım ihtiyacı vurgulanmış ve sonrasında bu konuda ulusal ve AB düzeyinde girişimler ilerlemiştir.⁵⁹⁵ 1997 yılında Amsterdam Antlaşması, toplumsal cinsiyet eşitliği taahhütlerini, bunu temel bir AB ilkesi haline getirerek ve siyasette toplumsal cinsiyet dengesini teşvik etmek için olumlu eylemlere izin vererek güçlendirmiştir.⁵⁹⁶

2000 yılında AB Komisyonu, kendi komitelerinde ve uzman gruplarında cinsiyet dengesi sağlama konusunda daha fazla ilerleme kaydetmek için, kendi kurduğu uzman

⁵⁹¹ Costa, s. 9.

⁵⁹² Franco Piodi, “Towards Direct Elections to the European Parliament Paper Written to Mark the 30th Anniversary of Direct Elections (June 1979)”, European Communities, 2009, https://www.europarl.europa.eu/pdf/cardoc/Direct_elections.pdf, (E.T. 30.01.2025), s. 5.

⁵⁹³ Sevil Sümer, **European Gender Regimes and Policies, Comparative Perspectives**, Ashgate Publishing Limited, England 2009, s. 69.

⁵⁹⁴ Madde 8b(1) (şimdi madde 22(1) TEU) AB vatandaşlarına, vatandaşlarla aynı koşullar altında, ikamet ettikleri ülkede belediye (yerel) seçimlerinde oy kullanma ve aday olma hakkı tanır. European Parliament, “Treaty on European Union/Maastricht Treaty”, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty>, (E.T. 02.02. 2025).

⁵⁹⁵ European Parliament, “Beijing Platform for Action-25 years on”, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/646163/EPRS_BRI\(2020\)646163_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/646163/EPRS_BRI(2020)646163_EN.pdf), (E.T. 02.02.2025).

⁵⁹⁶ The Jean Monnet Center for International and Regional Economic Law & Justice, “II. Mainstreaming Gender in EU Public Policy”, <https://jeanmonnetprogram.org/archive/papers/01/011901-02.html>, (E.T. 02.02.2025).

gruplarında ve komitelerde cinsiyet dengesine ilişkin karar kabul etmiştir.⁵⁹⁷ Lizbon Stratejisi (2000-2010) ve müteakip politikalar, kadınların sadece siyasette değil, aynı zamanda iş dünyası ve yönetimde de karar alma rollerinde temsilini arttırmaya odaklanmıştır.⁵⁹⁸ 2007 tarihinde Lizbon Antlaşması AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine olan bağlılığını yeniden teyit ederek bunu “birliğin temel değeri” haline getirmiş ve AB'nin siyasette kadın haklarının desteklenmesindeki rolünü genişletmiştir.⁵⁹⁹

Avrupa Komisyonu 2012 yılında “kurumsal liderlikte cinsiyet dengesi” konusunda bir yönerge önermiş ve bu yönerge iş dünyasına odaklanmakla birlikte kadınların karar alma pozisyonlarında temsil edilmesine yönelik daha geniş kapsamlı çabaları güçlendirmiştir.⁶⁰⁰ 2015 yılında Avrupa Birliği Konseyi (ABK), üye devletlere ve Avrupa Komisyonu'na bir dizi tedbir yoluyla siyasal, ekonomik ve sosyal karar alma süreçlerinde kadın ve erkeklerin adil siyasal temsilini teşvik etme çağrısında bulunmuştur.⁶⁰¹ Bu kararlar aynı zamanda “karar alma alanında kadın-erkek eşitliği konusunda kapsamlı, karşılaştırılabilir, güvenilir ve düzenli olarak güncellenen verilerin hem ulusal hem de AB düzeyinde toplanması, analiz edilmesi ve yaygınlaştırılması” çağrısında bulunmuştur.⁶⁰²

⁵⁹⁷ European Commission, “Commission Decision relating to Gender Balance within the Committees and Expert Groups”, Official Journal, L154, 2000, 27 June, <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/gender-balance-within-the-committees-and-expert-groups-set-up-by-the-commission.html?fromSummary=17>, (E.T. 02.02.2025).

⁵⁹⁸ European Parliament, Directorate- General For Internal Policies, “Policy Department, Economic and Scientific Policy, The Lisbon Strategy 2000-2010 an Analysis and Evaluation of the Methods Used and Results Achieved”, 2010, <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24270/20110718ATT24270EN.pdf>, (E.T. 02.02.2025), s. 51-52.

⁵⁹⁹ EUR-Lex, “Treaty of Lisbon, Amending the treaty on European Union and the Treaty Establishing the European Community”, (2007/C 306/01), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C.2007.306.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2007%3A306%3ATOC#d1e585-1-1>, (E.T. 02.02.2025).

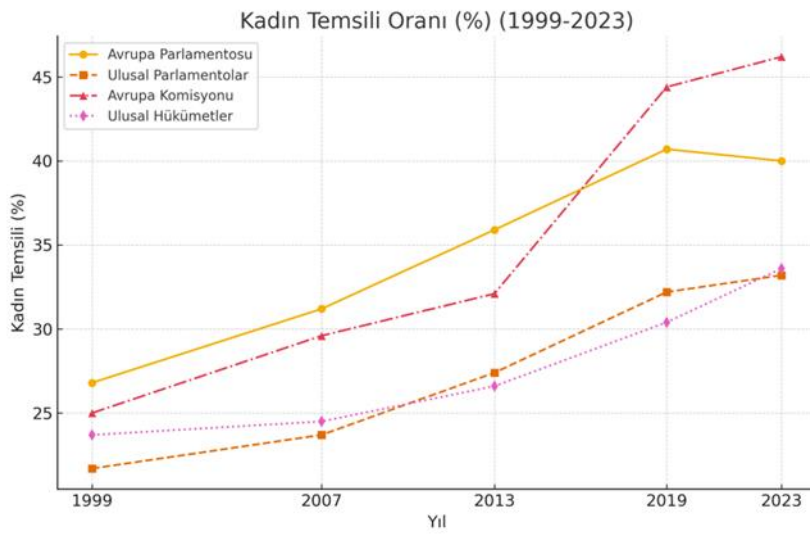
⁶⁰⁰ European Parliamentary Research Service, “Gender balance on Company Boards”, [Gender balance on company boards | Epthinktank | European Parliament](https://www.epthinktank.eu/epthinktank/2015/06/gender-balance-on-company-boards/), (E.T. 02.02.2025); European Commission, “Directive of the European Parliament and of the Council, on Improving the Gender Balance Among Non-executive Directors of Companies Listed on Stock Exchanges and Related Measures”, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0614:FIN:en:PDF>, (E.T. 02.02.2025)

⁶⁰¹ Council of the European Union, “Draft Council Conclusions on Equality Between Women and Men in the Field of Decision-Making”, (14325/15), 2015, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14414-2015-INIT/en/pdf>, (E.T. 02.02.2025).

⁶⁰² Council of the European Union, “Draft Council Conclusions on Equality Between Women and Men in the Field of Decision-Making”, s. 9.

2016 yılında AP, Parlamento çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği ana akımlaştırılmasına ilişkin kararında siyasi grupları, komitelerde ve gruplarda Başkanlık pozisyonu için hem bir kadın hem de bir erkek aday önermesini tavsiye etmiştir.⁶⁰³ 2022'de ise Kadın Yönetim Kurulu Üyeleri Direktifi kabul edilerek şirket yönetimlerinde en az %40 kadın temsili zorunlu hale getirilmiştir.⁶⁰⁴

Aşağıdaki 1 nolu grafikte, 1999'dan 2023'e kadar AP, Ulusal Parlamentolar, Avrupa Komisyonu ve Ulusal Hükümetlerde kadın temsili oranları (%) gösterilmektedir.



Grafik 1: Avrupa Birliği Yasama Erkinde Kadınların Temsil Oranı

Kaynak: EIGE, “Gender Statistics Database”, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_pol, (E.T.02.02.2025).

Her ne kadar AB’de zaman içinde kadınların karar alma pozisyonlarındaki oranı yıllar içerisinde artsa da kadınlar siyasetin her kademesinde karar alma pozisyonlarında hala önemli ölçüde yetersiz temsil edilmektedir.⁶⁰⁵ Yukarıdaki 1 nolu grafikten de anlaşılacağı üzere AB genelinde ortalama olarak kadınlar, ulusal parlamentoların

⁶⁰³ European Parliament, “European Parliament resolution of 8 March 2016 on Gender Mainstreaming in the work of the European Parliament”, (2015/2230(INI)), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=oj:JOC_2018_050_R_0003, (E.T. 02.02.2025).

⁶⁰⁴ EUR-Lex, “Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on Improving the Gender Balance Among Directors of Listed Companies and Related Measures”, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/eng>, (E.T. 02.02.2025).

⁶⁰⁵ European Commission, “Achieving Gender Balance in Decision-Making”, [EU action to promote gender balance in decision-making - European Commission](https://ec.europa.eu/equality/achieving-gender-balance-in-decision-making), (E.T. 16.08.2024).

üyelerinin sadece %33'ünü, üye devlet hükümetlerindeki üst düzey bakanların %33'ünü oluşturmaktadır ve sadece 4 üye devletin kadın başbakanı vardır (2024)⁶⁰⁶. AB Mekanizması içinde Avrupa Komisyonu kadın temsili açısından en büyük artışı göstermiş ve 2023 yılında %46,2'ye ulaşmıştır. AP'de de önemli bir artış gözlense de 2023'te hafif bir düşüş yaşanmıştır. Üye devletler arasında büyük farklılıklar bulunmakta ve kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsili konusunda daha fazla adım atılması beklenmektedir.

II. Avrupa Birliği'nde Kadınların Siyasal Temsili Hakkında Temel Sözleşmesel Çerçeve

AB, ulusal üstü bölgesel bir örgüttür ve AB hukuku, üye devletlerin ulusal hukukları karşısında üstün bir konuma sahiptir. “AB hukukunun önceliği” olarak bilinen bu ilke, AB mevzuatının tüm üye devletlerde yeknesak bir şekilde uygulanmasını ve etkinliğini sağlar.⁶⁰⁷ AB hukukunun kaynakları, birincil hukuk (Antlaşmalar ve üye devletler tarafından oluşturulan temel normlar), ikincil veya türetilmiş hukuk (yasama tasarrufları, uluslararası anlaşmalar ve diğer hukuki belgeler dâhil olmak üzere AB kurumlarının tasarrufları) ve içtihat yoluyla tanınan Birlik hukukunun genel ilkelerinden oluşmaktadır ve bunların tümü ulusal mahkemeler ve Adalet Divanı tarafından yorumlanmakta ve uygulanmaktadır.⁶⁰⁸ AB organları yetkilerini kurucu antlaşmalarla çizilen sınırlar içinde kullanmaktadır. AB'ye üye devletler egemenlik yetkilerini belli alanlarda AB'ye devretmişlerdir.⁶⁰⁹ Bu da AB'nin bu alanlarda ancak üye devletler

⁶⁰⁶ European Institute for Gender Equality (EIGE), “National Governments: Presidents and Prime-Ministers”, Gender Statistics Database, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_gov_wmid_natgov_pres/datatable?sex=W&UNIT=NR&POSITION=PRES_GOV&col=time&row=geo, (E.T. 02.02.2024).

⁶⁰⁷ Robert Schütze ve Piet Eeckhout, **EU Constitutional Law**, Oxford EU Law Library, Oxford University Press, United Kingdom, 2021, s. 631-632. “AB hukukunun önceliği (The primacy of EU law) ilkesi” hakkında daha fazla bilgi için bkz. European Parliament, “The Primacy of European Union Law”, 2022, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/732474/IPOL_STU\(2022\)732474_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/732474/IPOL_STU(2022)732474_EN.pdf), (E.T. 23.04.2025).

⁶⁰⁸ Schütze ve Eeckhout, s. 630-631.

⁶⁰⁹ Raffaele Bifulco ve Alessandro Nato, “The Concept of Sovereignty in the EU – Past, Present And The Future”, https://iris.luiss.it/retrieve/2fe2ef9e-4cb0-4964-b480-2380ef5c9c4a/reconnect_def.pdf, (E.T. 23.04.2025), s. 85-86.

tarafından antlaşmalar yoluyla kendisine verilen yetki çerçevesinde yasa yapabileceği anlamına gelmektedir.

Bu genel hukuki çerçeve içerisinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, AB'nin uzun süredir benimsediği temel politika alanlarından birini oluşturmaktadır.⁶¹⁰ “Eşit muamele hakkı”, 1990 yılından bu yana çeşitli mevzuat ve stratejilerle pekiştirilmiş ve AB hukukunun genel ilkeleri arasında yerini almıştır.⁶¹¹

Eşitlik, ayrımcılık yapmama ilkesi, *Avrupa Birliği Antlaşması*'nın (ABA)⁶¹² 2. ve 3(3) maddelerinden de anlaşılacağı üzere AB'nin üzerine kurulu olduğu ilkelere aittir. *Amsterdam Antlaşması* (1997)⁶¹³, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin teşvik edilmesini AB'nin temel görevleri arasında saymıştır. *Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma*'nın (ABİHA)⁶¹⁴ 8. maddesi AB'yi tüm politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmekle yükümlü kılarken, ABİHA'nın 157. maddesi eşit işe eşit ücret ilkesini benimsemektedir. ABİHA'nın 10. maddesi Birliğin politikalarını ve faaliyetlerini tanımlayıp uygularken cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlamasını gerektirmektedir. Ancak bu hüküm üye devletlerin “pozitif ayrımcılık” içeren tedbirler alma hakkını engellememektedir. Üye devletler, erkekler ve kadınlar arasında fırsat eşitliğini artırmak ve fiili eşitsizlikleri gidermek için pozitif ayrımcılık içeren tedbirler alabilirler. Ancak bu tedbirler, kadınlara mutlak ve koşulsuz öncelik

⁶¹⁰ Sophie Jacquot, “European Union Gender Equality Policies Since 1957”, Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe [online], <https://ehne.fr/en/encyclopedia/themes/gender-and-europe/gender-citizenship-in-europe/european-union-gender-equality-policies-1957> , (E.T. 23.04.2025).

⁶¹¹ EIGE, “Beijing + 20: The 4th Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States”, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/528/ekutuphane2.3.1.9.4.pdf?sequence=1&isAllowed=y> , (E.T. 18.11.2022).

⁶¹² European Union, “Consolidated Version of The Treaty on European Union (1992)”, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0023.02/DOC_1&format=PDF , (E.T. 11.03.2024).

⁶¹³ European Union, “Treaty of Amsterdam”, Official Journal C 340 , 10/11/1997 P. 0001 – 0144, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT> , (E.T. 19.11.2022).

⁶¹⁴ European Union, “Treaty on the Functioning of the European Union” (1957 (Lizbon sonrası yürürlük: 2009)), <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html> , (E.T. 11.03.2024).

tanımayı değil, eşit niteliklere sahip adaylar arasında adil bir denge gözetilmesini öngörmektedir.⁶¹⁵

Ayrıca, *Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı* (ABTHŞ)⁶¹⁶ AB'ye cinsiyet, etnik köken, din, engellilik, yaş veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etme yetkisi vermektedir. ABTHŞ, ayrımcılık yapmama (m. 21) ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini (m. 23) düzenlemektedir. Bu yasal araçlar toplu olarak eşitlik ve ayrımcılık yapmamanın AB politikası ve yönetişiminin merkezinde kalmasını sağlamaktadır.

ABTHŞ'nin 39. maddesinde AP seçimlerinde oy kullanma ve aday olma hakkı düzenlenmiştir. Bu maddeye göre Birliğin her vatandaşı, ikamet ettiği üye devlette, o devletin vatandaşlarıyla aynı koşullar altında AP seçimlerinde oy kullanma ve aday olma hakkına sahiptir. AB sözleşmelerinde kadınların adil siyasal temsiline artırılmasına yönelik doğrudan üye ülkelere kota uygulama zorunluluğu gibi bir yükümlülük düzenlenmemiştir. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik sözleşme hükümleri ile kadınların siyasal temsiline artırılmasına yönelik temel bir çerçeve sunmaktadır.

III. Avrupa Birliği'nde Yasama Erki ve Kadınların Siyasal Temsili

AB kurumlarının yetki, sorumluluk ve usulleri AB'nin kurucu antlaşmaları olan ABİHA (1957) ve ABA (1992) ile belirlenmiştir. Daha yakın bir tarihte, *Lizbon Antlaşması* (2007)⁶¹⁷ bu kurumların yetkilerine bazı değişiklikler ve eklemeler getirmiştir. Farklı işlevleri olan AP, Avrupa Birliği Konseyi (ABK) ve Avrupa Komisyonu, AB genelinde geçerli olan politika ve yasaları üretir. İzledikleri süreç “*olağan yasama prosedürü*” olarak adlandırılır (ABA m. 289). Prensip olarak, Komisyon yeni yasalar önerir ve AP ile AB Konseyi bunları kabul eder. Üye ülkeler daha sonra

⁶¹⁵ Schütze ve EEckhout, s. 124-125. AB de pozitif yükümlülük kavramı için bkz. Anna V. Backé, “*The positive obligations doctrine: A means of effective fundamental rights protection in EU Member States?*”, s. 148.

⁶¹⁶ European Union, “*Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000)*”, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6473b0b-05a4-4f41-a6c5-d5a22af773fb#:~:text=This%20brochure%20contains%20the%20complete%20text%20of%20the,Council%20meeting%20in%20Nice%20on%207%20December%202000.>, (E.T. 07.02.2025).

⁶¹⁷ European Union, “*Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty Establishing the European Community*”, 13 December 2007, 2007/C 306/01, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT>, (19.08.2024).

bunları uygular ve Komisyon da yasaların düzgün bir şekilde uygulanmasını gözetmektedir.⁶¹⁸

ABA'nın 14. ve 16. maddelerine göre AP, ABK'yle birlikte yasama ve bütçe işlevlerini yerine getirir. Ayrıca, Antlaşmalarda belirtilen siyasal kontrol ve danışma işlevlerini üstlenir. AP, Birlik vatandaşlarının temsilcilerinden oluşur ve üyeleri, serbest ve gizli oyla doğrudan genel oyla beş yıllık bir süre için seçilir (ABA m. 14).

ABK, her üye devletin hükümetini temsil edebilecek ve oy kullanma yetkisine sahip bakan düzeyindeki bir temsilciden oluşur (ABA. m. 16/2). Üye devletlerin ulusal bakanları, AB yasalarını ve politikalarını karara bağlamak için ABK toplantılarında bir araya gelir. ABK, Avrupa yasalarına ilişkin kararları AP'yle birlikte alır.⁶¹⁹ Avrupa Komisyonu Başkanı, AK tarafından nitelikli çoğunlukla aday gösterilir ve AP tarafından seçilir (ABA. m. 17/7)

A. Kadınların Siyasal Temsiline Yönelik Yasal Düzenlemeler

1. Seçime İlişkin Yasa ve Direktifler

AP seçimleri, *AP Üyelerinin Doğrudan Genel Oy Hakkıyla Seçilmesine İlişkin Yasa* (1976)⁶²⁰ doğrultusunda yürütülmektedir. Bu çerçevede genel kuralları ortaya koyar ancak üye devletlere seçimlerin düzenlenmesi konusunda önemli ölçüde takdir yetkisi bırakır. Bu yasada orantılı temsil ve ulusal özerklik ilkeleri temel ilkeler olarak kabul edilmiştir. Tüm üye devletler, geniş bir temsiliyet sağlamak amacıyla orantılı temsil sistemlerinden birini kullanmak zorundadır. Bu bağlamda, nispi temsil veya tek devredilebilir oy sistemi

⁶¹⁸ European Union, “Types of institutions and bodies of EU”, https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/types-institutions-and-bodies_en, (E.T. 19.08.2024).

⁶¹⁹ Yasama sürecine dair detaylı bilgi için bkz. European Parliament, “How Does the Legislative Process Work?”, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/powers-and-procedures/legislative-powers>, (E.T. 19.08.2024); European Parliament, “Handbook on The Ordinary Legislative Procedure”, https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/255709/OLP_2020_EN.pdf, (E.T. 19.08.2024); European Parliament, “Rules of Procedure of the European Parliament”, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/lastrules/TOC_EN.html?redirect#T2R1, (E.T. 19.08.2024).

⁶²⁰ European Union, “Act Concerning The Election Of The Members Of The European Parliament”, By Direct Universal Suffrage, 1976, https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/206078/A1_HR.pdf, (E.T. 16.02.2024).

uygulanabilir.⁶²¹ Ancak üye devletler, bölge büyüklükleri, temsil eşikleri ve aday seçim süreçleri gibi kendi seçim sistemlerinin ayrıntılarını belirleme yetkisine sahiptir.

AB'nin zorunlu kıldığı orantılı temsil sistemleri, çoğunlukçu sistemlere kıyasla kadınların temsiline daha elverişli olsa da cinsiyet kotaları veya fermuar sistemi gibi ek tedbirlerin eksikliği nedeniyle kadınların adil siyasal temsili süreci yavaş ilerlemektedir.

AP 2000 yılında karar alma sürecinde kadınlara ilişkin kararında üye devletlere kadınların adil siyasal temsiline sağlanması için seçimlerde cinsiyet kotalarını benimsemeleri çağrısında bulunmuştur.⁶²² 2003 yılındaki AB'de toplumsal cinsiyet eşitliği kararında siyasal karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması için seçim kotaları gibi tedbirlere duyulan ihtiyacı yinelemiştir. 2012 yılındaki karar alma sürecinde toplumsal cinsiyet dengesi kararında da üye devletleri, siyasal ve kamusal yaşamda kotalar da dâhil olmak üzere yasal tedbirler yoluyla cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye çağırmıştır.⁶²³

AP, 2015 yılında Avrupa Seçim Yasasının reformuna ilişkin kararında AP seçimleri için cinsiyet dengeli seçim listeleri önermiş ancak uygulamayı üye devletlere bırakmıştır.⁶²⁴

AP üye devletleri kota ve cinsiyet dengeli seçim listeleri kabul etmeye çağıran bağlayıcı olmayan kararlar yayınlamıştır. Adil siyasal temsili zorunlu kılan bağlayıcı kota uygulaması ve fermuar sistemi gibi düzenlemeler bulunmamakta ve bu konuda büyük ölçüde üye devletlerin bazıları kendi tercihlerine göre bunları uygulamaktadırlar.

⁶²¹ AB üye devletleri, aşağıdaki iki sistemden birini kullanmak zorundadır: Nispi Temsil (List Proportional Representation): Seçmenler partilere veya aday listelerine oy verir ve koltuklar, partilerin aldığı oy oranına göre dağıtılır. Tek Devredilebilir Oy (Single Transferable Vote): Seçmenler adayları tercih sırasına göre sıralar ve fazla oylar ya da elenen adayların oyları yeniden dağıtılır. The Electoral Knowledge Network, "Proportional Representation", <https://aceproject.org/ace-en/topics/es/esd/esd02/default>, (E.T. 12.12.2024).

⁶²² European Parliament, "Resolution on Women in Decision-Making", B5-0180/2000, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-5-2000-0180_EN.html, (E.T. 12.12.2024).

⁶²³ European Parliament "Resolution of 13 March 2012 on Women in Political Decision-Making – Quality and Equality" (2011/2295(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2012-0070_EN.html, (E.T. 12.12.2024).

⁶²⁴ European Parliament, "European Parliament resolution of 11 November 2015 on the Reform of the Electoral Law of the European Union", 2015/2035(INL), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0395_EN.html, (E.T. 13.12.2024).

2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Yasal Çerçeve

AB, kurucu antlaşmalarında yer alan temel ilkelerden biri de toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesidir. AB Antlaşmaları, üye devletlerin siyasal temsil de dâhil olmak üzere her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmelerini gerektiren, cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele etmeyi ve kadınların güçlendirilmesi için fırsatlar yaratmayı amaçlayan özel direktifler bulunmaktadır.

1975 yılında ABK tarafından yayımlanan *Eşit Ücret Direktifi*'i (75/117/EEC),⁶²⁵ işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek ve erkek ve kadınların eşit iş veya eşit değerde iş için eşit ücret almalarını sağlamak için AB tarafından uygulanan ilk önlemlerden biri olmuştur. Roma Antlaşması'nın 119. maddesi (günümüz, ABİHA'nın 157. maddesi) uyarınca oluşturulmuş olup, üye devletlerin eşit ücreti AB hukukunun temel bir ilkesi olarak garanti altına almasını açıkça gerektirmektedir.

Direktif, ücret eşitsizliklerini ele alarak, tarihsel olarak kadınların kamusal hayata ve siyasete girmelerini engelleyen yapısal engellerden birinin azaltılmasına yardımcı olmuştur. Ayrıca, direktifte yer alan eşitlik ilkesi, kadınların eşit değerde olduğunun daha geniş toplumsal kabulünü pekiştirerek kadınların liderlik potansiyelini küçümseyen toplumsal cinsiyete ilişkin kalıplaşmış yargıların zayıflamasına yardımcı olur. Bu kültürel değişim, ekonomik güçlenme ile birleştiğinde, kadınların siyasal rolleri takip etme ve başarılı olma ihtimallerinin daha yüksek olduğu bir ortamın yaratılmasına katkıda bulunmuştur.

1976 yılında çıkarılan *Eşit Muamele Direktifi* (76/207/EEC)⁶²⁶, üye devletlerde, terfi de dâhil olmak üzere istihdama ve mesleki eğitime erişim, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik konularında kadın ve erkeklerle eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymayı amaçlamaktadır (m. 1). Direktif eşit muamele ilkesini, doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığın yapılamayacağı olarak tanımlamaktadır.

⁶²⁵ EUR-Lex, “Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to The Application of The Principle of Equal Pay for Men and Women”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31975L0117> , (E.T. 16.12.2024).

⁶²⁶ EUR-Lex, “Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion, And Working Conditions”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31976L0207> , (E.T. 16.12.2024).

Direktif işyerlerinde ve diğer kamusal alanlarda ayrımcı normları yasaklayarak, siyasetteki rolleri de dâhil olmak üzere kadınların rollerine ilişkin algıların değişmesine katkıda bulunmaktadır. Direktifin 2. maddesinin 4. fıkrasında eşitliği teşvik etmek için olumlu eylem tedbirlerine izin verilmektedir. Direktifin, kadınların siyasal katılım ve temsilini etkileyebilecek toplumsal cinsiyet eşitliği için temel bir yasal standart belirlediği söylenebilir.

1979 yılında çıkarılan *Sosyal Güvenlikte Eşit Muamele Direktifi* (79/7/EEC)⁶²⁷, sosyal güvenlik sistemlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına odaklanmıştır. Direktifin 1. maddesinde belirtildiği üzere, hastalık, malullük, yaşlılık, işsizlik, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi risklere karşı koruma sağlayan yasal sosyal güvenlik programlarına uygulanır. Temel amacı, hak kazanma, katkılar ve yardımlar açısından kadın ve erkeklere eşit muamele edilmesini sağlamaktır. Direktif, sosyal güvenlik sistemlerinde eşit muamele sağlanarak kadın ve erkek arasındaki ekonomik eşitsizliklerin azaltılmasına katkıda bulunmaktadır.

1992 yılında çıkarılan *Hamile Çalışanlar Direktifi* (92/85/EEC)⁶²⁸, hamile çalışanların, yeni doğum yapmış çalışanların ve emzirenlerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına odaklanmaktadır. Annelik, işyerinde ayrımcılık ve iş güvenliği ile ilgili temel engelleri ele alarak kadınların siyasal temsilini dolaylı olarak desteklemektedir. Ekonomik istikrarı, iş-yaşam dengesini ve ayrımcılığın önlenmesini teşvik ederek, kadınların siyaset de dâhil olmak üzere kamusal hayata tam katılımını güçlendirmektedir.

1996 yılında çıkarılan *Ebeveyn İzni Direktifi* (96/34/EC)⁶²⁹, AB'nin iş-yaşam dengesini destekleme ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme çabalarının önemli bir unsurudur. Ebeveyn izni için asgari gereklilikleri belirleyerek ebeveynlerin profesyonel ve kişisel yaşamlarını daha etkili bir şekilde dengelemelerini sağlamaktadır. Direktif,

⁶²⁷ EUR-Lex, “Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the Progressive Implementation of The Principle of Equal Treatment for Men and Women in Matters of Social Security”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31979L0007>, (E.T. 16.12.2024).

⁶²⁸ EUR-Lex, “Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in The Safety and Health at Work of Pregnant Workers and Workers Who Have Recently Given Birth or Are Breastfeeding”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>, (E.T. 16.12.2024).

⁶²⁹ EUR-Lex, “Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the Framework Agreement On Parental Leave Concluded”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0034>, (E.T. 16.12.2024).

cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlara uygulanmakta ve bir çocuğun doğumu veya evlat edinilmesi sonrasında ebeveyn izni hakkı sağlamaktadır. Ayrıca, siyasal temsil de dâhil olmak üzere daha geniş kapsamlı toplumsal cinsiyet eşitliği için kritik öneme sahip olan işyerinde fırsat ve muamele eşitliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

2000 yılında çıkarılan *İstihdamda Eşitlik Direktifi* (2000/78/EC)⁶³⁰, üye devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak amacıyla, istihdam ve meslekle ilgili olarak din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim temelinde ayrımcılıkla mücadele için genel bir çerçeve oluşturmaktır. Ayrımcılık yapmamayı teşvik etmek ve olumlu eyleme izin vermek gibi hükümleri, çeşitli alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen bir çerçeve oluşturmakta ve kadınların siyasal rollerini daha doğrudan ele alan diğer yasa ve stratejileri tamamlamaktadır.

2006 yılında çıkarılan *Yeniden Düzenlenmiş Direktif* (2006/54/EC)⁶³¹, İstihdamda Eşitlik Direktifinin tamamlayıcı düzenlemesidir. Bu direktifin amacı istihdam ve meslek konularında kadın ve erkeklere fırsat eşitliği ve eşit muamele ilkesinin uygulanmasını sağlamak olarak düzenlenmiştir. Eşit muamele ilkesinin uygulanmasına yönelik hükümler içermektedir: (a) Terfi de dâhil olmak üzere istihdama ve mesleki eğitime erişim; (b) ücret de dâhil olmak üzere çalışma koşulları; (c) mesleki sosyal güvenlik planları (m. 1). Üye devletlerin, çalışma hayatında kadın ve erkek arasında uygulamada tam eşitliğin sağlanması amacıyla tedbirler alabileceği veya bu tedbirleri sürdürebileceği düzenlenmiştir (m. 3). Bu düzenlemeler, daha geniş AB hedefleri ve kamusal ve siyasal yaşamda cinsiyet dengesini hedefleyen diğer araçlarla uyumludur.

2019 yılında çıkarılan *İş-Yaşam Dengesi Direktifi* (2019/1158)⁶³², ebeveynler ve bakıcılar için iş-yaşam dengesini iyileştirmeyi, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve bakım sorumluluklarının erkekler ve kadınlar arasında adil bir şekilde

⁶³⁰ EUR-Lex, “Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>, (E.T. 16.12.2024).

⁶³¹ EUR-Lex, “Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of The Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (Recast)”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>, (E.T. 16.12.2024).

⁶³² EUR-Lex, “Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-Life Balance for Parents and Carers”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>, (E.T. 16.12.2024).

paylaştırılmasını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla, bu Direktif, babalık izni, ebeveyn izni ve bakıcı izni ile ebeveyn veya bakıcı olan çalışanlar için esnek çalışma düzenlemelerine odaklanmaktadır (m. 1). Bakım sorumluluklarında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden bu direktif, iş ve aile yaşamının yükünü azaltarak kadınların siyaset pozisyonları da dâhil olmak üzere liderlik rollerini üstlenebilmelerini desteklemektedir.

2023 yılında çıkarılan *Ücret Şeffaflığı Direktifinin*⁶³³ amacı, ABİHA'nın 157. maddesi uyarınca, eşit iş veya eşit değerde iş için eşit ücretin sağlanmasıdır (m. 1). Direktif, ekonomik eşitsizliği ele alarak ve şeffaflık ve adalet kültürünü teşvik ederek kadınların siyasetal temsilini dolaylı olarak desteklemektedir. İstihdam Öncesi Ücret Şeffaflığı (m. 4), İşçiler için Ücret Şeffaflığı (m. 5) ve Ücret Farklılıklarının Raporlanması (m. 6) gibi ana düzenlemeler, kadınların siyasete ve liderliğe katılımları için çok önemli olan güçlenmelerine katkıda bulunur. Direktif, sistemik engelleri azaltarak ve eşitliği teşvik ederek, siyaset de dâhil olmak üzere tüm sektörlerde kadınların rollerinin artırılması için bir temel oluşturmaktadır.

B. Avrupa Birliği Parlamentosu Bünyesinde Oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin Kurumsal Mekanizmalar

1. Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi

1984 yılında kurulan Kadın Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi (*Committee on Women's Rights and Gender Equality*, (FEMM))⁶³⁴, politika sektörlerinde “toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının” uygulanmasından ve ilerletilmesinden sorumlu ana organdır. FEMM, toplumsal cinsiyet perspektifini yasama raporlarına entegre eder, komitelerde ve delegasyonlarda toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını izler ve genel kurula iki yıllık değerlendirmeler sunar.⁶³⁵ FEMM'in görevleri şöyle sıralanmıştır: (1) Birlik içinde kadın haklarının ve ilgili Birlik tedbirlerinin tanımlanması,

⁶³³ EUR-Lex, “*Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to Strengthen the Application of The Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value Between Men and Women Through Pay Transparency and Enforcement Mechanisms*”, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>, (E.T. 16.12.2024).

⁶³⁴ European Parliament, “*Committee on Women's Rights and Gender Equality*”, <https://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home/highlights>, (E.T. 12.12.2024).

⁶³⁵ European Parliament, “*Gender mainstreaming in the European Parliament*”, 2021, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU\(2021\)694216_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU(2021)694216_EN.pdf), (E.T. 16.12.2024), s. 23.

geliştirilmesi ve korunması; (2) üçüncü ülkelerde kadın haklarının geliştirilmesi; (3) işgücü piyasası fırsatları ve iş yerinde muamele bakımından kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere fırsat eşitliği politikası; (4) cinsiyete dayalı her türlü şiddet ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması; (5) tüm politika kesimlerinde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının uygulanması ve daha da geliştirilmesi; (6) kadın haklarını içeren uluslararası anlaşma ve sözleşmelerin takibi ve uygulanması; (7) kadın hakları konusunda farkındalığın teşvik edilmesi.⁶³⁶ Ek olarak izleme ve değerlendirmeyi sağlamak amacıyla FEMM'e AP komiteleri ve delegasyonlarının çalışmalarında toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına ilişkin yıllık raporlar hazırlama ve AP Sekreteryasında fırsat eşitliğine ilişkin Büro raporlarını tamamlama görevleri verilmiştir.⁶³⁷

FEMM, aşağıdakiler de dâhil olmak üzere çeşitli araçlar ve faaliyetler yoluyla toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını teşvik eder: (1) Yasama, yasama dışı ve bütçe ile ilgili görüş ve raporların yanı sıra sözlü soru önermeleri ve karar önermeleri yayınlamak; (2) her komitenin toplumsal cinsiyet entegrasyonunu denetlemek üzere bir başkan veya başkan yardımcısı atadığı Toplumsal Cinsiyet Ana akımlaştırma Ağını desteklemek; (3) Dünya Kadınlar Günü'nde AB ülkeleri, aday ülkeler ve AKPM'den üyelerin katıldığı yıllık parlamentolar arası bir toplantı düzenlemek; (4) komitelerde ve delegasyonlarda toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını değerlendirmek, eksiklikleri tespit etmek ve bulguları her iki yılda bir yasama dışı, kendi inisiyatifiyle hazırlanan bir rapor aracılığıyla genel kurula bildirmek.⁶³⁸

FEMM, AB yasama sürecinin bir parçası olduğu için taslak mevzuat ile ilgili raporlar hazırlamak, değişiklikler önermek ve şekillendirmekten sorumludur. Örneğin; siyasal, ekonomik ve sosyal hayatta cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ayrımcılık ve şiddete karşı koruma da dâhil olmak üzere “kadın hakları” ve “İş-yaşam dengesi” ve “eşit ücret”

⁶³⁶ European Parliament, “Rules of Procedure of the European Parliament- Annex VI: Powers and Responsibilities of Standing Committees”, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-10-2024-07-16-ANN-06_EN.html , (E.T. 23.02.2025).

⁶³⁷ European Parliament, “Gender mainstreaming in the European Parliament”, s. 20.

⁶³⁸ European Parliament, “Updating of the Study on Gender Mainstreaming in Committees and Delegations of the European Parliament”, 2018, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/608850/IPOL_STU\(2018\)608850_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/608850/IPOL_STU(2018)608850_EN.pdf) , (E.T. 02.03.2025), s. 19-20.

konularında yasa ve politikaları etkileyebilmektedir.⁶³⁹ FEMM Komitesi, nadiren yasama dosyası aldığından, diğer komiteleri etkilemeye odaklanmaktadır. Görüş bildirerek ve "toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma değişiklikler" yoluyla yasama sürecine katkı sağlamaktadır.⁶⁴⁰

FEMM cinsiyete dayalı şiddet, ücret farklılıkları ve kadınların siyasete katılımının önündeki engeller gibi konularda farkındalık yaratmaktadır. FEMM Komitesi toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsallaştırmak, kadınların siyasal katılımını artırmak ve AB politikalarının kadın haklarını desteklemesini sağlamak açısından önemli bir mekanizmadır.

2. Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırmasına İlişkin Üyeler Ağı

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasına ilişkin 2003 AP kararından sonra 2009 yılında kurulan Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılmasına İlişkin Üyeler Ağı (*The Gender Mainstreaming Network*, (GMN) parlamento komisyonlarında toplumsal cinsiyetin entegrasyonunu destekler.⁶⁴¹ GMN, toplumsal cinsiyet perspektiflerini komitelerin ve delegasyonların çalışmalarına entegre etmek için AP Üyelerini ve personelini birbirine bağlar. GMN, AP Üyeleri ve ilgili personeli bir araya getirerek toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilgi paylaşımı ve en iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasına katkıda bulunur.⁶⁴² FEMM tarafından başkanlık edilen GMN, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yasama süreçlerinde dikkate alınmasını teşvik eden önemli bir platformdur. Ağın idari desteği, FEMM Sekretaryası ve farklı komitelerde görev yapan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma yöneticileri tarafından sağlanmaktadır.⁶⁴³

⁶³⁹ European Parliament, "FEMM- Activity Report 2019-2024", <https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/283567/2019-2024%20Activity%20Report%20updated%2016-5-2024-%20FEMM.pdf>, (E.T. 23.02.2025); European Parliament, "Updating of the Study on Gender Mainstreaming in Committees and Delegations of the European Parliament", s. 29.

⁶⁴⁰ Anna Elomäki ve Petra Ahrens, "Contested gender mainstreaming in the European Parliament", *European Journal of Politics and Gender*, 5(3), 2022, s. 325.

⁶⁴¹ European Parliament, "Updating of the Study on Gender Mainstreaming in Committees and Delegations of the European Parliament", s. 19-20.

⁶⁴² European Parliament, "Gender mainstreaming in the European Parliament", s. 23.

⁶⁴³ European Parliament, "Updating of the Study on Gender Mainstreaming in Committees and Delegations of the European Parliament", s. 6.

AP komiteleri, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma sürecini etkili bir şekilde yürütmek amacıyla bir AP Üyesi ve bir sekreteryaya personelini görevlendirmekle yükümlüdür. Bu kişiler, hem komitelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini güçlendirmekle hem de AP Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Ağı'na aktif olarak katılmakla sorumludur.⁶⁴⁴

2016 yılından itibaren, AP komitelerinin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma eylem planları geliştirmesi zorunlu hale getirilmiştir. Bu planlar, her komitenin toplumsal cinsiyet perspektiflerini çalışmalarına nasıl entegre edeceğini, politika önerilerine nasıl yansıtacağını ve yasama süreçlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığını nasıl artıracığını belirleyen stratejik belgeler olarak işlev görmektedir.⁶⁴⁵ Örneğin: İstihdam, Ekonomik İşler veya Adalet gibi diğer komiteler, ücret eşitliği, ebeveyn izni ve kadınlara yönelik şiddet gibi alanlarda cinsiyet boyutlarını dikkate alır. Bu sayede, AP'nin tüm çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin güçlü bir şekilde yer alması hedeflenmektedir.

3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Çeşitlilik İçin Üst Düzey Grup

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Çeşitlilik Üst Düzey Grubu (*High-Level Group For Gender Equality And Diversity*, (HLG)), kadın ve erkeklerin AP'de her düzeyde eşit temsilini sağlamak amacıyla 2004 yılında kurulmuştur. Bunun yanı sıra, Parlamento'nun güvenli ve destekleyici bir çalışma ortamı sunmasını garanti altına almak da temel görevleri arasındadır. 2007 yılından itibaren, yetki alanı genişletilerek çeşitlilik konusunu da kapsamına almıştır.⁶⁴⁶ HLG, yasama sürecinde doğrudan bir rol üstlenmemekle birlikte, AP içindeki yapı ve organlarda toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını teşvik eden ve uygulayan önemli bir mekanizmadır.⁶⁴⁷ HLG, FEMM Komitesi ve Delegasyon Başkanları Konferansı başta olmak üzere diğer parlamento organlarıyla yakın iş birliği

⁶⁴⁴ Elomäki ve Ahrens, s. 316.

⁶⁴⁵ AP Komitelerinin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasına ilişkin eylem planları için bkz. Committees European Parliament, “*Action Plans of European Parliament Committees*”, <https://www.europarl.europa.eu/committees/en/gender-mainstreaming/product-details/20240905CDT13577#20240905CDT13577-section-1> , (E.T. 02.03.2025).

⁶⁴⁶ European Parliament, “*Gender mainstreaming in the European Parliament*”, s. 24.

⁶⁴⁷ European Parliament, “*Updating of the Study on Gender Mainstreaming in Committees and Delegations of the European Parliament*”, s. 6.

içinde çalışmaktadır. HLG'nin idari desteği, Personel Genel Müdürlüğü'ne bağlı Eşitlik, Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Birimi tarafından sağlanmaktadır.⁶⁴⁸

HLG, FEMM ile farklı ve tamamlayıcı rollere sahiptir. HLG esas olarak AP'nin tüm idari düzeylerinde eşit cinsiyet temsiliyi desteklemekle görevliyken, FEMM AP'nin yetki alanlarındaki mevzuat ve diğer siyasi ve bütçesel faaliyetlere ilişkin karar alma süreçlerinin hazırlanmasına odaklanmaktadır.⁶⁴⁹

C. Avrupa Parlamentosu'nun Kadınların Adil Siyasal Temsilini Sağlamak İçin Aldığı Tedbirler

1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinin Yasama Sürecine Entegrasyonu

2003 yılında AP, toplumsal cinsiyet perspektiflerini karar alma süreçlerine, idareye ve politikalara entegre etmeye yönelik bir politika planı ortaya koyan bir kararı⁶⁵⁰ kabul ederek “*toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması*” taahhüdünde bulunmuştur. Kararda, “*toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda üst düzey bir grup*” oluşturulması, “*liderlikte toplumsal cinsiyet dengesinin*” iyileştirilmesi, “*toplumsal cinsiyet analizinin bütçelemeye dâhil edilmesi*” ve “*toplumsal cinsiyete duyarlı iletişimin*” teşvik edilmesi gibi eylemlere öncelik verilmiştir. İzleme görevi FEMM'e verilmiştir.⁶⁵¹

AP, yasa tekliflerinin kadınları ve erkekleri nasıl farklı etkilediğini değerlendirmek için “*toplumsal cinsiyet etki değerlendirmelerini*” kullanmaktadır.⁶⁵² Bu araç, olası eşitsizliklerin öngörülmesine ve yasalar yürürlüğe girmeden önce ele alınmasına yardımcı

⁶⁴⁸ European Parliament, “*Gender mainstreaming in the European Parliament*”, s. 24.

⁶⁴⁹ European Parliament, “*Updating of the Study on Gender Mainstreaming in Committees and Delegations of the European Parliament*”, s. 6.

⁶⁵⁰ European Parliament, “*Resolution on Gender Mainstreaming in the European Parliament*”, (2002/2025(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2003-0098_EN.html , (E.T. 21.12.2024).

⁶⁵¹ European Parliament, “*Gender mainstreaming in the European Parliament*”, 2021, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU\(2021\)694216_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU(2021)694216_EN.pdf) , E.T. 21.12.2024), s. 20.

⁶⁵² EIGE, “*Gender Impact Assessment*”, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-impact?language_content_entity=en , (E.T. 12.12.2024). Yasa teklifleri hazırlanırken toplumsal cinsiyet bakış açısının daha iyi entegre edilmesi taahhüdü, 2020 AP GAP'ın uygulanmasına yönelik yol haritasında da yer almaktadır. European Parliament, “*EU Action Plan on Gender Equality*”, (GAP III), 2020, <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-stronger-europe-in-the-world/file-eu-action-plan-on-gender-equality?sid=4301> , (E.T. 02.02.2025).

olur. FEMM ve GMN aracılığıyla AP, yasama sürecinde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını iyileştirmek için daha fazla yöntem ve araç araştırmıştır.⁶⁵³

AP ayrıca bütçe kararlarının toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisinin analiz edilmesini içeren “*toplumsal cinsiyet bütçelemesini*” de teşvik etmektedir. Bu, Avrupa Sosyal Fonu veya Horizon Europe gibi AB fon ve programlarının toplumsal cinsiyet uçurumlarının daraltılmasına katkıda bulunmasını sağlar.⁶⁵⁴

2019 yılında, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması AP usul kurallarına, yani AP'nin çalışmalarına rehberlik eden resmî kurallara entegre edilmiştir.⁶⁵⁵ Toplumsal cinsiyet odaklı parlamento organı olarak FEMM Komitesi toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını denetlerken, yasama çalışmalarının odağı olarak komiteler ve politikaları müzakere eden siyasal gruplar nihayetinde toplumsal cinsiyet perspektiflerinin AP politikalarına entegre edilip edilmeyeceğini ve nasıl entegre edileceğini belirlemektedir.⁶⁵⁶

2. İş ve Aile Hayatının Uzlaştırılması: Çalışma Koşulları ve Zaman Çizelgeleri

AP her ne kadar başta annelik, babalık ve ebeveyn izni olmak üzere iş-yaşam dengesine ilişkin AB çapında kapsamlı bir mevzuat oluşturmuş⁶⁵⁷ olsa da AP üyelerinin yasama çalışmaları ile aile sorumluluklarını dengeleyebilmelerine ilişkin kendi politikalarında önemli boşluklar bulunmaktadır. Örneğin; AB'de milletvekilleri için annelik, babalık veya ebeveynlik izni hükümleri bulunmamaktadır. AP toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmakla birlikte, iç politikalarının milletvekillerinin yasama ve bakım rollerini dengelemelerine yardımcı olacak şekilde güncellenmesi gerekmektedir. 1976 tarihli Avrupa Seçim Yasası ve Parlamento İçtüzüğü aile iznini ele almamaktadır. Annelik, parlamento içtüzüğü kapsamında geçerli bir izin nedeni olarak kabul

⁶⁵³ EİGE, “*Gender Equality in The European Parliament And In National Parliaments In The European Union: 2023 State of Play*”, s. 48.

⁶⁵⁴ European Parliament, “*EU Gender budgeting: where do we stand?*”, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/660058/IPOL_BRI\(2020\)660058_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/660058/IPOL_BRI(2020)660058_EN.pdf), (E.T. 14.12.2024).

⁶⁵⁵ Elomäki ve Ahrens, s. 325-326.

⁶⁵⁶ A.g.e, s. 335-336.

⁶⁵⁷ AB’de iş, aile ve özel yaşamın uzlaştırılması hakkında detaylı bilgi için bkz. EİGE, “*Reconciliation of work, family and private life in the European Union Policy review*”, Lithuania, 2015.

edilmektedir.⁶⁵⁸ 2022 tarihli bir teklif, annelik, babalık, ebeveyn izni veya ağır hastalık için 16 haftaya kadar geçici bir yedek üye sistemi önermektedir.⁶⁵⁹ Ancak teklif ABK tarafından kabul edilmemiştir.⁶⁶⁰

AP’de iş ve aile yaşamının uzlaştırılması konusunun yakından bağlantılı olduğu diğer mesele de milletvekillerinin ve parlamento personelinin mesleki ve kişisel sorumluluklarını dengeleme becerilerini önemli ölçüde etkileyen çalışma koşulları ve zaman çizelgeleridir. AP üyeleri ayda bir hafta boyunca tam zamanlı olarak Strazburg’da bulunmaları gerekmektedir⁶⁶¹ ve bu da genellikle uzun çalışma günlerine neden olmaktadır. Komite toplantıları Brüksel’de yapılmakta⁶⁶² ve genellikle normal saatlerin üzerine çıkmaktadır. Bu hususlar bakım görevi olan milletvekilleri için zordur. Aynı zamanda Seyahat Yükümlülükleri Brüksel, Strazburg ve seçim bölgeleri arasında sık sık seyahat etmek aileye ayrılan zamanın azalmasına neden olmaktadır.

IV. Avrupa Birliği’nde Yürütme Erki ve Kadınların Siyasal Temsili

Avrupa Komisyonu, anlaşmaların koruyucusudur, AB’nin ortak çıkarlarını temsil eder ve AB’nin ana yürütme koludur.⁶⁶³ Komisyon AB bütçesini yönetir, Adalet Divanı ile AB hukukunun tüm üye ülkelerde düzgün bir şekilde uygulanmasını sağlar, AB’yi uluslararası alanda temsil eder ve AB için uluslararası anlaşmaları müzakere eder.⁶⁶⁴

⁶⁵⁸ European Parliament, “Rules of Procedure of the European Parliament, Title VII: Sessions, Chapter 1: Sessions of Parliament”, 2023, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2023-11-01-RULE-156_EN.html , (E.T. 03.03.2025).

⁶⁵⁹ Council of the European Union, “Proposal for a Council Regulation on the Election of the Members of the European Parliament by Direct Universal Suffrage”, P9_TA(2022)0129, Brussels, 2022, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9333_2022_INIT , (E.T. 02.02.2025).

⁶⁶⁰ EİGE, “Gender Equality In The European Parliament And In National Parliaments In The European Union: 2023 State of Play”, s. 27.

⁶⁶¹ European Parliament, “How plenary Works”, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/organisation-and-rules/how-plenary-works> , (E.T. 03.03.2024).

⁶⁶² European Parliament, “The Committees of the European Parliament”, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/organisation-and-rules/organisation/committees> , (E.T. 03.03.2025).

⁶⁶³ European Union, “Supervisory Powers”, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/powers-and-procedures/supervisory-powers> , (E.T. 12.08.2024); European Union, “Types of institutions and bodies of EU”, https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/types-institutions-and-bodies_en , (E.T. 16.08.2024).

⁶⁶⁴ European Union, “Types of institutions and bodies of EU”.

ABA'nın 17. maddesinin 8. Fıkrasına göre komisyon, bir organ olarak, AP'ye karşı sorumludur.

Avrupa Komisyonu AB üye devletlerini ve paydaşlarını, kadınların ve erkeklerin karar alma süreçlerine adil siyasal temsilini sağlamak için etkili stratejiler geliştirme ve uygulama konusunda teşvik etmekte ve desteklemektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için şunları hedeflemiştir:⁶⁶⁵ Farkındalığın artırılması, siyasal diyalog, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Karşılıklı Öğrenme Programı ve Çeşitlilik Tüzükleri Platformu da dâhil olmak üzere karşılıklı öğrenme ve iyi uygulamaların paylaşımı, olumlu değişim için stratejiler ve araçlar geliştirmek ve desteklemek için projelerin finanse edilmesi, Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü ile iş birliği içinde karar alma pozisyonlarındaki kadın ve erkeklere ilişkin eğilimlerin ve iyi uygulamaların veri ve analizlerinin yayınlanması.

Avrupa Komisyonu, kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlığın teşvik edilmesi, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının kapatılması, karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin geliştirilmesi, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin sona erdirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin AB dışında da teşvik edilmesi üzerine çalışmalar yürütmektedir.⁶⁶⁶ Komisyona göre karar alma süreçlerinde kadın-erkek eşitliği kadınların hem ekonomik hem de siyasal karar alma süreçlerine eşit ve anlamlı katılımı demokrasi için elzemdir ve AB'nin ekonomik büyümesi ve rekabet gücü üzerinde olumlu etkileri vardır.⁶⁶⁷

A. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusunda Avrupa Birliği'nin Yürütme Erki Bünyesinde Oluşturulan Mekanizmalar

Bu başlık altında AB'nin yürütme erki olarak Komisyonun ürettiği bu politikaların ve hedeflerin gerçekleşmesi yönünde alınan tedbirler, kararlar ve izleme mekanizmaları ele alınacaktır.

⁶⁶⁵ European Commission, "Gender Equality Strategy", https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#achievements-in-gender-equality, (E.T. 06.02.2025).

⁶⁶⁶ European Union, "Gender Equality", https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en, (E.T. 06.02.1015).

⁶⁶⁷ European Union, "Equality Between Women and Men in Decision-Making", [Equality between women and men in decision-making - European Commission](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en), (E.T. 06.02.1015).

1. Kadınlar ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Danışma Komitesi

Kadınlar ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Danışma Komitesi (*Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men*, (ACEO), Toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinde Avrupa Komisyonu'na yardımcı olmak üzere 1981 yılında kurulmuştur.⁶⁶⁸ Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu (bugünkü Avrupa Birliği) kuran Antlaşma, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için Avrupa Komisyonu ile üye ülkelerin ulusal kurumları arasında iş birliğinin güçlendirilmesini ve uzmanlık alışverişinin artırılmasını öngörmektedir.⁶⁶⁹ Eşit ücrete, istihdamda eşit muameleye ve sosyal güvenliğe ilişkin temel direktiflerin tam olarak uygulanması, ilgili bilgi ağlarına erişimi olan uzman ulusal organların desteğiyle hızlandırabileceği düşüncesiyle bu danışma komitesi oluşturulmuştur.⁶⁷⁰ ACEO 1981 yılından itibaren, hem görüşleri hem de Komisyon ile ortaklık temelinde iş birliği yoluyla, özellikle eylem programlarının ardışık olarak izlenmesi açısından kadın erkek eşitliği alanında önemli katkılar sunmuştur.⁶⁷¹ ACEO oluşturularak toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğini artırılması, kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal hayata eşit katılımının teşvik edilmesi ve bu süreçlerin hızlandırılması amaçlanmıştır.

2008 yılında yenilenen kuruluş belgesinde, ACEO'nun temel işlevleri net bir şekilde tanımlanmıştır. Buna göre, Komite'nin ana misyonu, Avrupa Komisyonu ile üye devletlerin ulusal organları arasında iş birliği ve istişareyi geliştirmek, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik AB tedbirlerinin etkin şekilde uygulanmasını hızlandırmak ve uzmanlaşmış bilgi ağları aracılığıyla politika süreçlerini desteklemektir. Ayrıca, AB ülkeleri ve paydaşları arasında deneyim, politika ve uygulama alışverişini teşvik ederek

⁶⁶⁸ EUR-Lex, “82/43/EEC: Commission Decision of 9 December 1981 relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31982D0043>, (E.T. 04.03. 2025).

⁶⁶⁹ EUR-Lex, “(...)an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men”.

⁶⁷⁰ A.g.e.

⁶⁷¹ EUR-Lex, “95/420/EC: Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31995D0420>, (E.T. 04.03.2025).

Avrupa Komisyonu'na toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması süreçlerinde yardımcı olmaktadır.⁶⁷²

ACEO, AB ülkeleri ve paydaşları arasında deneyim, politika ve uygulama alışverişini kolaylaştırarak Avrupa Komisyonu'na toplumsal cinsiyet eşitliği tedbirlerinin geliştirilmesi ve uygulanmasında yardımcı olmaktadır. Komite üyeleri, Ulusal hükümet temsilcileri, ulusal eşitlik kurumlarından üyeler ve AB düzeyindeki işveren ve çalışan örgütlerinden temsilciler dâhil olmak üzere yenilenebilir üç yıllık görev süresine sahip 70 üyeden oluşur. Komisyon tarafından toplanan Komite, yılda en az iki kez Komisyon merkezinde toplanır ve Komisyon'un talepleri veya kendi inisiyatifi doğrultusunda konuları tartışır, ancak resmî bir oylama yapılmaz.⁶⁷³

ACEO, kadınların siyasal karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımını teşvik eden önemli bir platform olarak da işlev görmüştür. Kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda güçlendirilmesi, siyasal hayata daha aktif katılımı için kritik bir ön koşuldur. Komite, Avrupa Komisyonu ile iş birliği içinde kadınların siyasal temsilini artırmaya yönelik farkındalık çalışmaları yapmakta, üye devletlerin bu alandaki iyi uygulamalarını paylaşmasını sağlamaktadır.

Sonuç olarak, ACEO, AB düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden temel mekanizmalardan biri olarak, sadece istihdam ve sosyal haklar alanında değil, kadınların siyasal temsili konusunda da önemli bir rol üstlenmiştir. Komite'nin çalışmaları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin demokratik meşruiyet açısından kritik bir unsur olduğunu vurgulamakta ve kadınların karar alma süreçlerinde daha güçlü bir şekilde yer almasını sağlamak için Avrupa Komisyonu ile üye ülkeler arasındaki koordinasyonu güçlendirmektedir.

2. Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması Üst Düzey Grubu

AB'de toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasında kilit bir rol oynayan Toplumsal Cinsiyetin Ana akımlaştırılması Üst

⁶⁷² EUR-Lex, “2008/590/EC: Commission Decision of 16 June 2008 relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (Codified version)”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32008D0590> , (E.T. 04.03.2025).

⁶⁷³ EUR-Lex, “Advisory Committee on Equal Opportunities for Men and Women”, <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/advisory-committee-on-equal-opportunities-for-men-and-women.html?fromSummary=23> , (E.T. 04.03.2025).

Düzyer Grubu (*High-Level Group on Gender Mainstreaming*, (HLGGM), İstihdam, Sosyal Politika, Sağlık ve Tüketici İşleri Konseyi bünyesinde 2001 yılında kurulmuştur. Bu HLGGM, üye devletlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarından sorumlu üst düzey kamu görevlilerinden oluşan bir danışma organıdır.⁶⁷⁴ Avrupa Komisyonu tarafından yönetilen ve yılda iki kez toplanan bu grup, her yeni ABK Başkanlığı döneminin başlangıcında bir araya gelerek stratejik yönlendirme sağlamaktadır.⁶⁷⁵

Üye devletlerin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarından sorumlu üst düzey yetkililerinden oluşur. AB politikaları genelinde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması çabalarını izler. En iyi uygulamaların değişimini ve veri toplanmasını kolaylaştırır. 2003 yılından itibaren kadın-erkek eşitliğine ilişkin yıllık raporların yayınlanmasında Komisyona yardımcı olmaktadır.⁶⁷⁶

Bu HLGGM, politika oluşturulmasına yardımcı olarak, Üye devletlerle koordinasyon sağlayarak, kilit öncelikleri belirleyerek, Pekin Eylem Platformu'nun⁶⁷⁷ takibini denetleyerek, BM Kadının Statüsü Komisyonu için hazırlık yaparak ve Avrupa Komisyonu'na toplumsal cinsiyet eşitliği mevzuatı, programları ve raporlarının uygulanmasında yardımcı olarak AB toplumsal cinsiyet eşitliği gündemini destekler.⁶⁷⁸

Bu HLGGM, kadınların siyasal temsili açısından da kritik bir role sahiptir. Cinsiyet eşitliğinin tüm politika alanlarına entegre edilmesi gerektiği anlayışıyla çalışmakta ve kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını artırmaya yönelik politikaların geliştirilmesine öncülük etmektedir. Kadınların ulusal parlamentolarda, yerel yönetimlerde ve Avrupa düzeyindeki kurumlarda daha fazla temsil edilmesi için üye

⁶⁷⁴ European Union, “*High-Level Group on Gender Mainstreaming*”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/high-level-group-gender-mainstreaming-and-advisory-committee-equal-opportunities-women-and-men_en , (E.T. 05.03.2025).

⁶⁷⁵ European Commission, “*High-Level Group On Gender Mainstreaming And Advisory Committee On Equal Opportunities For Women And Men*”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/high-level-group-gender-mainstreaming-and-advisory-committee-equal-opportunities-women-and-men_en , (E.T. 05.03.2025).

⁶⁷⁶ European Union, “*High-Level Group on Gender Mainstreaming*”.

⁶⁷⁷ UN Women, “*Fourth World Conference on Women*”.

⁶⁷⁸ European Union Monitor, “*High Level Group on gender mainstreaming (HLG on gender mainstreaming)*”, <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vk66hsu10fz2> , (E.T. 04.03.2025);

lkeler arasında iyi uygulamaların paylaşılmmasını teşvik etmekte ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık artırıcı stratejiler oluşturulmasına yardımcı olmaktadır.

3. Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü

AB düzeyinde toplumsal cinsiyet meseleleri etrafında ortak bilgi ve feminist tartışmaların geliştirilmesine duyulan ihtiyaç, 1989 yılında kadınlar ve erkekler arasında Eşit Fırsatlar Avrupa Komisyonu Danışma Komitesinin bir görüşünde ele alınmıştır. 1990’larda Avrupa Komisyonu, kadınlarla ilgili bilgi üretimi, analizi, paylaşımı ve yayılması için GRACE (*European Women's Studies Databank*) gibi projeler başlatarak bu alanda önemli adımlar atmıştır.⁶⁷⁹

1995 Pekin Konferansı sonrasında toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması süreci hız kazanmış ve Avrupa entegrasyonundaki gelişmelerle birlikte daha sistematik bir yaklaşıma ihtiyaç duyulmuştur.⁶⁸⁰ Bu çerçevede, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının daha etkili bir şekilde ele alınabilmesi amacıyla bilgi merkezi oluşturulması gündeme gelmiştir.⁶⁸¹ Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü’ne (*European Institute for Gender Equality*, (EIGE)) ilk açık atfı 1999 yılında İsveç başkanlığı tarafından düzenlenen bir seminerde yapılmıştır.⁶⁸²

EIGE'nin kurulması yönündeki tartışmalar, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik metodolojilerin oluşturulması ve ulusal kadın örgütleri ile eşitlik kurumlarının AB politikalarına daha geniş katılımını sağlama ihtiyacı etrafında şekillenmiştir.⁶⁸³ EIGE'nin, AB içinde cinsiyet eşitliği konusunda güvenilir ve karşılaştırılabilir veriler sunan bir merkez olması amaçlanmıştır. EIGE’nin, AB düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların siyasal

⁶⁷⁹ Agnes Hubert ve Maria Stratigaki, “*The European Institute for Gender Equality: A window of opportunity for gender equality policies?*”, **European Journal of Women’s Studies**, 2011, https://www.researchgate.net/publication/254089557_The_European_Institute_for_Gender_Equality_A_Window_of_Opportunity_for_Gender_Equality_Policies , (E.T. 16.10.2022), s. 171.

⁶⁸⁰ Hubert ve Stratigaki, s. 171.

⁶⁸¹ A.g.e.

⁶⁸² İsveç Eşitlik Bakanı Margareta Winberg adına 9 Haziran 1999’da Stockholm’de bir Avrupa Cinsiyet Enstitüsü kurulmasını tartışmak üzere bir günlük bir seminer düzenlendi. Tüm üye devletlerin eşitlik kurumlarından ve Komisyondan temsilciler davet edildi.

⁶⁸³ Hubert ve Stratigaki, s. 172.

katılımının teşvik edilmesi ve eşitlik politikalarının uygulanmasına yönelik fırsatlar sunacağı ileri sürülmüştür.⁶⁸⁴

EIGE, Avrupa Komisyonu tarafından resmî olarak 1995 yılında yapılan BM Uluslararası Kadın Konferansı'nın 10. Yıldönümünde resmen başlatılmıştır.⁶⁸⁵ AP ve ABK'nin 20 Aralık 2006 tarihli 1922/2006 sayılı Tüzüğünde, EIGE'nin 2008 yılında faaliyete geçeceği belirtilmiştir.⁶⁸⁶ Fiili olarak 2008 yılında yönetim kurulu üyeleri bir araya gelmiştir ve Mart 2009 yılında bir direktör atanmıştır.⁶⁸⁷ EIGE, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye, toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele etmeye ve AB genelinde toplumsal cinsiyet konularında farkındalık yaratmaya yönelik uzman bir kuruluş olarak kurulmuştur.⁶⁸⁸

EIGE, AB'nin özerk bir kuruluşu olup, toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve güçlendirilmesi amacıyla faaliyet göstermektedir. EIGE, tüm AB politikalarında ve ulusal politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasını teşvik etmektedir. Aynı zamanda, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek ve AB vatandaşlarını toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçlendirmek temel görevleri arasındadır.⁶⁸⁹

Ayrıca, EIGE toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda iyi uygulamaların paylaşımını teşvik etmekte ve uzmanlık ağlarını güçlendirmektedir. EIGE, AB politikalarının uygulanmasına destek sağlamak amacıyla politika yapıcılara yönelik bilgi ve analizler sunarak, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında daha etkin ve kapsamlı yaklaşımların benimsenmesine katkıda bulunmaktadır.⁶⁹⁰

⁶⁸⁴ Hubert ve Stratigaki, s. 171.

⁶⁸⁵ A.g.e., s. 169.

⁶⁸⁶ Official Journal of the European Union, “Regulation (EC) No 1922/2006 Of The European Parliament And Of The Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006R1922&qid=1665836531681&from=EN>, (E.T. 16.10.2022).

⁶⁸⁷ Hubert ve Stratigaki, s. 170.

⁶⁸⁸ EUR-Lex, “Regulation (EC) No 1922/2006 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006R1922>, (E.T. 13.08.2024).

⁶⁸⁹ EIGE, “EIGE in Brief”, 2016, <https://eige.europa.eu/publications/european-institute-gender-equality-brief>, (E.T. 16.10.2022), s. 3.

⁶⁹⁰ EIGE, “EIGE in Brief”, s. 16-20.

Kurumun 2015 yılında çıkardığı “*Iktidar ve Karar Alma Süreçlerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*” başlıklı raporu, iktidar ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini ele alarak, liderlik pozisyonlarındaki cinsiyet farklarını ve kaydedilen ilerlemeleri incelemiştir. AB politika bağlamını ve kadınların temsilini etkileyen faktörleri değerlendiren rapor, 1999, 2003 ve 2008’de onaylanan 18 göstergeye dayanmaktadır.⁶⁹¹ 2003-2014 yılları arasında kadınların üst düzey siyasal liderlikteki temsili artmış, ancak toplumsal cinsiyet kalıp yargıları savunma ve dış politika gibi kilit görevlerde erkek egemenliğini sürdürmüştür. Bazı üye devletler, kadınların siyasal katılımını artırmak için kotalar uygulamış ve 2014 itibarıyla ulusal parlamentolarda kadın temsili %29’a ulaşmıştır. Ekonomik karar alma mekanizmalarındaki ilerleme daha sınırlı olsa da, kadınların şirket yönetim kurullarındaki temsili artmıştır.⁶⁹²

EIGE, 2010 yılından itibaren Pekin Eylem Platformunun uygulanmasını izlemekle görevlendirilmiştir.⁶⁹³ EIGE, Pekin Eylem Platformunun uygulanmasının izlenmesine ilişkin dördüncü⁶⁹⁴ ve beşinci⁶⁹⁵ raporları hazırlamıştır. EIGE’nin raporları, kadınların parlamentolarda, hükümetlerde ve kurumsal liderlikte temsilini analiz etmekte ve cinsiyete dayalı kalıp yargılar, yapısal eşitsizlikler ve iş-yaşam dengesi sorunları gibi engelleri tespit etmektedir.⁶⁹⁶ Temel odak noktası, AB kurumları ve üye devletler tarafından uygulamaya konulan politika tedbirlerinin etkinliği olmuştur. Raporlar, ilerlemeyi değerlendirmek için “*bakanlık pozisyonlarındaki, ulusal parlamentolardaki ve*

⁶⁹¹ EIGE, “*Gender Equality in Power and Decision-Making*”, Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the European Union Member States Report, Luxembourg, 2015, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-power-and-decision-making-report#eige-files> , (E.T. 09.03.2025), s. 7. EIGE’nin Pekin Eylem Platformundaki belirlenen diğer alanlara ilişkin rapor ve yayınları için bkz. EIGE, “*EIGE Reports and Publications*”, <https://eige.europa.eu/about/beijing-platform-for-action?ba=305> , (E.T. 09.03.2025).

⁶⁹² EIGE, “*Gender Equality in Power and Decision-Making*”, 2015, s. 8.

⁶⁹³ EIGE, “*Beyond the Beijing Declaration: Assessment and Main Challenges*”, <https://eige.europa.eu/newsroom/director-corner/beyond-beijing-declaration-assessment-and-main-challenges> , (E.T. 09.03.2025).

⁶⁹⁴ EIGE, “*Beijing + 20: The 4th Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States – Report*”, Lithuania, 2015, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/beijing-20-4th-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states-report> , (E.T. 09.03.2025).

⁶⁹⁵ EIGE, “*Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*”, Luxembourg, 2020, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states#eige-files> , (E.T. 09.03.2025).

⁶⁹⁶ EIGE, “*Beijing + 25: the fifth review of the implementation (...)*”, s. 100.

şirket yönetim kurullarındaki” kadın oranını da içeren bir gösterge seti kullanmaktadır.⁶⁹⁷ Bu raporlar hem gelişmeleri hem de süregelen zorlukları vurgulayarak toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının şekillendirilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Bağlayıcı kotaların önemini pekiştirerek üye devletleri daha adil bir temsil sağlamak üzere yasal tedbirler almaya teşvik etmektedir.

Sonuç olarak, EIGE'nin bu raporlar aracılığıyla yaptığı izleme, kritik veriler ve politika önerileri sağlayarak karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesinin sağlanmasına yönelik devam eden çabaları desteklemiş ve hem ulusal hükümetlerden hem de AB'den daha güçlü politika taahhütleri alınmasını savunmuştur.

B. Avrupa Komisyonu’nun Kadınların Adil Siyasal Temsili Konusundaki Stratejileri

Avrupa Birliği'nde (AB) “İlk Fırsat Eşitliği Programı (1982-1985)”, AB'nin işyerinde ve ötesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme taahhüdünün bir parçası olarak 1982 yılında başlatılmıştır. Bu program, Avrupa Komisyonu tarafından cinsiyet ayrımcılığını sistematik olarak ele almak ve kadınlarla erkekler arasında fırsat eşitliğini teşvik etmek için yapılan ilk resmî girişimdir.⁶⁹⁸ Bu program, istihdam, ücretler ve çalışma koşullarında cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda farkındalık yaratmaya ve hem kamu hem de özel sektör kuruluşlarını adil uygulamalar benimsemeye teşvik etmeye çalışmıştır. Aynı zamanda 1970'lerde oluşturulan eşit ücret ve eşit muameleyle ilişkin mevcut AB direktiflerinin uygulanmasını desteklemiştir.⁶⁹⁹

AB, İlk Fırsat Eşitliği Programı (1982-1985) ile “*cinsiyet eşitliğinin*” teşvik edilmesinde kilit bir rol oynamış ve bu alandaki ilerlemeye önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Ancak, ilk programın değerlendirilmesi ekonomik, sosyal ve teknolojik

⁶⁹⁷ EIGE, “*Beijing + 20: The 4th Review of the Implementation (...)*”, s. 68-71; EIGE, “*Beijing + 25: the fifth review of the implementation (...)*”, s. 97-100.

⁶⁹⁸ EUR-Lex, “Council Resolution of 12 July 1982 on the Promotion of Equal Opportunities for Women”, [EUR-Lex - 31982Y0721\(02\) - EN - EUR-Lex](#), (E.T. 02.02.2025). European Parliament, “Briefing No 26 Women's rights and the enlargement of the European Union”, [Women's rights and the enlargement of the European Union \(1\)](#), (E.T. 02.02.2025).

⁶⁹⁹ EUR-Lex, “*Council Resolution of 12 July 1982 on the Promotion of Equal Opportunities for Women*”; Commission of the European Communities Directorate-General Information, “*Equal opportunities for Women*”, 10/87 May 1987, <https://aei.pitt.edu/4616/1/4616.pdf>, (E.T. 02.02.2025).

değişikliklere uyum sağlamak için sürekli ve yoğunlaştırılmış çabalara ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır. Bu doğrultuda “İkinci Fırsat Eşitliği Programı (1986-1990)”⁷⁰⁰, şu amaçlarla uygulamaya konmuştur:⁷⁰¹ (1) Özellikle yeni teknolojiyle bağlantılı sektörlerde kadın istihdamını geliştirmek; (2) aile sorumluluklarının kadın ve erkek arasında eşit paylaşımını teşvik etmek; (3) bilgilendirme kampanyaları yoluyla kamu bilincini artırmak; (4) AB, ulusal ve bölgesel makamlar arasındaki iş birliğini geliştirmek. Program, AB Komisyonu ile ulusal ve bölgesel makamların sorumluluklarını belirlemekte ve tüm paydaşlar arasında güçlü bir iş birliğinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Komisyon, bu programın ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamda fırsat eşitliğinin somut bir şekilde hayata geçirilmesine rehberlik edeceğini ummaktadır.⁷⁰² Programda, kadınların adil siyasal temsiline ilişkin herhangi bir hususa yer verilmemiştir.

Komisyon bu beş yıllık orta vadeli programı şu hedeflere yönelik olarak önermektedir:⁷⁰³ (1) Mevcut yasaların uygulanmasını iyileştirmek ve bekleyen teklifleri kabul etmek suretiyle, yasal hakların güçlendirilmesi; (2) diyalog ve kamu kampanyaları yoluyla farkındalığın artırılması ve paydaşların katılımının sağlanması; (3) kadın istihdamını teşvik eden girişimlerin ve hedeflenen diğer eylemlerin desteklenmesi; (4) kapsayıcı politikalar sağlamak için savunmasız ve dezavantajlı gruplara odaklanmak; (5) yeni AB üye devletlerinin özel ihtiyaçlarını karşılamak üzere bu ülkelerdeki durumun değerlendirilmesi. Program genel olarak ilerlemeyi pekiştirmeyi, katılımı genişletmeyi ve eşit fırsatlar için desteği artırmayı amaçlamaktadır. Ancak kadınları adil siyasal temsiline sağlanması meselesi ana temalardan olmamıştır. Eğitim ve öğretim başlığı altında üye devletlerin yükümlülükleri altında “*siyasal partilerin açılması, seçim rollerinin belirlenmesi yoluyla kadınların hükümete aktif katılımı*” gibi yollarla kadınların karar alma süreçlerine katılımının niceliksel ve niteliksel olarak iyileştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.⁷⁰⁴

⁷⁰⁰ Commission Of The European Communities, “*Equal Opportunities 2nd Action Programme (1986-1990)*”, Supplement No. 23 to Women of Europe, <https://aei.pitt.edu/33992/1/A469.pdf> , (E.T. 04.03.2024).

⁷⁰¹ Commission Of The European Communities, “*Equal Opportunities 2nd Action Programme (1986-1990)*”, s. 4.

⁷⁰² A.g.e., s. 4.

⁷⁰³ A.g.e. , s. 6.

⁷⁰⁴ A.g.e. s. 13.

AB, 1975 yılından itibaren özellikle yasal düzenlemeler ve iki fırsat eşitliği eylem programının kabulüyle, cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Ancak, yasal tedbirler fiili eşitliği sağlamak için tek başına yeterli olmamıştır. Bu yüzden “*Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Üçüncü Orta Vadeli Topluluk Eylem Programı’nda (1991-1995)*”,⁷⁰⁵ özellikle istihdam alanında “*pratik eylemlere*” odaklanmıştır: (1) Üye devletler arasında iletişim ve bilgi alışverişini kolaylaştırmak için ağlar oluşturmak; (2) toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmak ve bilgi yaymak; (3) dezavantajlı kadınları hedefleyen projeler için mali destek sağlamak; (4) üye devletlerdeki eşitlik kurumları ile iş birliği yapmak. Bu tür çabalar geçmişte üye devletleri, sosyal ortakları ve AP’yi harekete geçirip fırsat eşitliği politikalarında iş birliğini ve tutarlılığı güçlendirdiği için üçüncü eylem planında bunlara odaklanılmıştır.⁷⁰⁶

Bu eylem programı üç temel alana odaklanarak kadınların ekonomik ve sosyal hayata tam katılımını teşvik etmeyi amaçlamıştır: Yasaların uygulanması ve geliştirilmesi, kadınların işgücü piyasasına entegrasyonu ve kadınların toplumsal statüsünün iyileştirilmesi.⁷⁰⁷ Özetle bu program, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki yasal, ekonomik ve toplumsal zorlukları ele alarak kalıcı ilerleme sağlamayı amaçlamaktadır.

Programda kadınların karar alma sürecine aktif katılımı, kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasının ve tutumlarda kalıcı bir değişimin en etkili yollarından biri olarak görülmektedir.⁷⁰⁸ Komisyon, üye devletleri çeşitli temel tedbirler yoluyla kadınların siyasal ve kamusal hayata katılımını teşvik etmek üzere harekete geçmeye çağırmaktadır: (1) Medya, kadın örgütleri ve çıkar gruplarıyla iş birliği yaparak farkındalık yaratılması; (2) bölgesel ve yerel makamlar ile siyasal partilerin liderlik rollerinde kadınlara eşit fırsatlar sunmaya teşvik edilmesi; (2) kamu ve özel sektör kurullarındaki kadın temsili izlenmesi; (4) eşitlik kurumlarının adil cinsiyet temsili

⁷⁰⁵ Commission Of The European Communities, “*Equal Opportunities For Women and Men The Third Medium-Term Community Action Programme 1991-1995*”, <https://aei.pitt.edu/34004/1/A481.pdf> , (E.T. 04.03.2025).

⁷⁰⁶ Commission Of The European Communities, “*Equal Opportunities For Women and Men The Third Medium-Term Community Action Programme 1991-1995*”, s. 1.

⁷⁰⁷ A.g.e., s. 2.

⁷⁰⁸ A.g.e., s. 21.

için rehberler yayınlamaya desteklenmesi.⁷⁰⁹ Üçüncü Eylem Programı, siyasal, idari ve danışma organlarındaki dengesizliğin neden olduğu demokratik açığı vurgulayarak, kadınların karar alma rollerinde yeterince temsil edilmediğinin altını çizmiştir.

AB Komisyonu, “*Kadın ve Erkekler İçin Fırsat Eşitliği Konulu Dördüncü Orta Vadeli Topluluk Eylem Programında (1996-2000)*”⁷¹⁰ yasal çerçeveler yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği ilerletilmiş olmasına rağmen, kadınlar arasında daha yüksek işsizlik oranları, eşit olmayan ücret ve karar alma rollerinde yetersiz temsil gibi zorluklar devam ettiğini vurgulamaktadır. Komisyon, fiili eşitliğin sağlanması için pratik tedbirlere ihtiyaç duyulduğunu kabul etmekte ve bu amaçla ağlar, çalışmalar ve pilot programlar gibi çeşitli girişimlerde bulunmaktadır.⁷¹¹

Komisyon programda, fırsat eşitliğini teşvik etmeye odaklanan altı temel amaç belirlemiştir: (1) Sosyal ve ekonomik yaşamdaki aktörleri harekete geçirmek; (2) değişen ekonomide eşitliği teşvik etmek, aile ve iş yaşamını uzlaştırmak; (3) karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesini sağlamak, eşitlik için daha iyi koşullar yaratmak; (4) bu hedeflerin uygulanmasını ve izlenmesini desteklemek; (5) süreci üye devletler ve paydaşlarla ortaklaşa yürütmek.⁷¹² Program, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletme ve kadınların toplumda karşılaştıkları zorluklarla mücadele etme konusundaki kararlılığını yansıtmaktadır.

Dördüncü eylem programında, kadınların karar alma organlarına katılımının artırılmasının demokrasi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından faydaları ve Avrupa bağlamında son dönemde kaydedilen ilerlemelerden bahsedilmiştir.⁷¹³ Karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin teşvik edilmesi amacı doğrultusunda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi için stratejiler geliştirilmesi ve araştırma ve iyi uygulamaların değişiminin teşvik edilmesi planlanmıştır.⁷¹⁴

⁷⁰⁹ A.g. e., s. 22.

⁷¹⁰ Commission Of The European Communities, “*On The Fourth Medium-Term Community Action Programme On Equal Opportunities For Women And Men (1996-2000)*”, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1995:0381:FIN:EN:PDF>, (E.T. 04.02.2025).

⁷¹¹ Commission Of The European Communities, “*On The Fourth Medium-Term Community Action Programme On Equal Opportunities For Women And Men (1996-2000)*”, s. 3.

⁷¹² A.g.e., s. 4.

⁷¹³ A.g.e., s. 42.

⁷¹⁴ A.g.e., s. 43.

(2001-2005) dönemleri için hazırlanan “*Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Topluluk Çerçeve Strateji Belgesi*”⁷¹⁵ 20 Aralık 2000 tarihinde kabul edilmiştir. Programın amacı, özellikle Topluluk çerçeve çalışma stratejisi için yardım ve destek sağlayarak, cinsiyet eşitliğini teşvik etmektir. AB, ekonomik hayat, eşit katılım ve temsil, sosyal haklar, sivil hayat ve toplumsal cinsiyet rolleri gibi alanlardaki yatay faaliyetleri koordine edecek, destekleyecek ve finanse edecektir.⁷¹⁶ Eşit katılım ve temsiline ilişkin eylemler arasında şunlar sayılmıştır: Dış ilişkiler ve kalkınma iş birliği faaliyetleri de dâhil olmak üzere kadınların her düzeyde siyasal, ekonomik ve sosyal karar alma süreçlerini teşvik edecek strateji ve araçların benimsenmesi.⁷¹⁷

2006-2010 yılları için hazırlanan “*Kadın Erkek Eşitliği İçin Bir Yol Haritası*”⁷¹⁸, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki eylemlerine yönelik altı öncelikli alanı özetlemektedir: Kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık; özel ve iş yaşamının uzlaştırılması; karar alma süreçlerinde eşit temsil; toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin her türünün ortadan kaldırılması; toplumsal cinsiyet kalıplarının ortadan kaldırılması; dış ve kalkınma politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi. Her bir alan için öncelikli hedefler ve eylemler belirlenmiştir. Bu yol haritası, Komisyon'un toplumsal cinsiyet eşitliği gündemini ileriye götürme, üye devletler ve diğer aktörlerle ortaklığı güçlendirme taahhüdünün temsilidir.⁷¹⁹

Bu programda, kadınların siyasal karar alma süreçlerine katılımının önemi üzerinde durulmuştur. Komisyonun bu konuda uygulayacağı eylemler şöyle sıralanmıştır: Eğitim ve öğretim programları ile aktif vatandaşlık girişimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayarak kilit alanlarda toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını teşvik etmek. Bu çabalar arasında Toplumsal Cinsiyet Eylem Planlarının uygulanması, kadınların bilimsel

⁷¹⁵ Official Journal of the European Communities, “*Council Decision of 20 December 2000 Establishing a Programme Relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005)*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001D0051&qid=1741081630837> , (E.T. 04.03.2025).

⁷¹⁶ Official Journal of the European Communities, “*(...) The Community framework strategy on gender equality (2001-2005)*”, s. 2.

⁷¹⁷ A.g.e., s. 6.

⁷¹⁸ Commission Of The European Communities, “*A Roadmap For Equality Between Women And Men, 2006-2010*”, {SEC(2006) 275}, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0092> , (E.T. 04.02.2025).

⁷¹⁹ Commission Of The European Communities, “*A Roadmap For Equality Between Women And Men, 2006-2010*”, s. 2.

ve teknik kariyerlere katılımının teşvik edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin Avrupa Vatandaşları Programına dâhil edilmesi yer almaktadır. Ayrıca, özellikle 2009 AP seçimlerine hazırlık amacıyla bilinçlendirme faaliyetlerini, en iyi uygulamaların değişimini ve araştırmaları destekleyecektir.⁷²⁰

Toplumsal cinsiyet eşitliği, hem iç hem de dış politikalarda desteklenen temel bir AB değeridir. AB, toplumsal cinsiyetle ilgili hususları politikalarına entegre etmek amacıyla 2010 yılından itibaren üç tane Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı kabul etmiştir. Bu stratejiler toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmayı, toplumsal cinsiyet uçurumlarını kapatmayı ve siyasal, ekonomik ve sosyal alanlarda kadın haklarını geliştirmeyi amaçlamaktadır.

“*Kadın Erkek Eşitliği Stratejisinde (2010-2015)*”⁷²¹ AB’nin kadın-erkek eşitliğinin geliştirilmesinde elde ettiği başarılar sayesinde pek çok Avrupa vatandaşının hayatının daha iyi hale gelmesine yardımcı olunduğu ve bugün üzerine gerçek anlamda cinsiyet eşitliğine dayalı bir toplum inşa edilmesi için gereken temelin sağlandığı vurgulanmıştır.⁷²² Strateji belgesinde, kadın erkek eşitliği stratejisi beş temel eylem alanına öncelik verilmiştir: (1) Kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık; (2) eşit değerdeki iş için eşit ücret; (3) karar alma süreçlerinde eşitlik; (4) saygınlık, dürüstlük ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin sona erdirilmesi; (5) toplumsal cinsiyet eşitliğinin AB dışında da teşvik edilmesi.⁷²³ Komisyon, bu konularda yaşanan sorunları gidermek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla çeşitli önlemler almayı planlamaktadır.

Belgede, AB genelinde kadınların üst düzey karar alma pozisyonlarında yeterince temsil edilmediği vurgulanmaktadır. Siyasal karar alma mekanizmalarında, ulusal parlamentolarda ve bakanlık görevlerinde her dört kişiden yalnızca biri kadındır. Ekonomik alanda ise durum daha da dengesizdir; büyük halka açık şirketlerde kadınlar

⁷²⁰ A.g.e., s. 6-7.

⁷²¹ European Commission, “*Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015*”, 2010, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en> , (E.T. 02.03.2025).

⁷²² European Commission, “*Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015*”, s. 8-9.

⁷²³ A.g.e.

yönetim kurullarındaki her on koltuktan sadece birine sahiptir ve yönetim kurulu başkanlığı yapan kadınların oranı yalnızca %3'tür.⁷²⁴

Bu eşitsizliği azaltmak için Avrupa Komisyonu çeşitli adımlar atmayı planlamaktadır. Öncelikle, karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesini iyileştirmeye yönelik özel girişimler değerlendirilecektir. Ayrıca, Komisyon tarafından oluşturulan komite ve uzman gruplarında her iki cinsiyetin de en az %40 oranında temsil edilmesi hedefi doğrultusunda ilerleme takip edilecektir. Son olarak, kadınların AP seçimlerine katılımını, özellikle aday olarak yer almalarını teşvik etmek için çeşitli destekleyici çalışmalar yapılacaktır.⁷²⁵

Komisyon “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Hedefler 2016-2019*”,⁷²⁶ belgesinde de kadın-erkek eşitliğini teşvik etmeye yönelik çalışmalarını sürdürme kararlılığını bir kez daha teyit etmiştir. Bu belgede toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının mevcut beş tematik öncelik alanına odaklanmaya devam edeceğini belirtmiştir: (1) Kadınların işgücü piyasasına katılımını ve kadınlarla erkeklerin eşit ekonomik bağımsızlığını arttırmak; (2) cinsiyete dayalı ücret, kazanç ve emeklilik farklarını azaltmak ve böylece kadınlar arasında yoksullukla mücadele etmek; (3) karar alma süreçlerinde kadın-erkek eşitliğini teşvik etmek; (4) cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmek ve mağdurları korumak ve desteklemek ve (5) dünya genelinde cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını teşvik etmek.⁷²⁷

Komisyon “*Karar Alma Süreçlerinde Eşitliğin Teşvik Edilmesi*” başlığı altında ekonomik liderlikte daha iyi bir cinsiyet dengesine ulaşma hedefine odaklanmıştır. Bu doğrultuda halka açık şirketlerin icracı olmayan yöneticileri arasında yetersiz temsil edilen cinsiyetin en az %40 oranında temsil edilmesini hedeflemiştir. Çabalar ayrıca icra direktörleri arasında cinsiyet dengesinin iyileştirilmesine, araştırma kuruluşlarında erkeklerin aşırı temsilinin ele alınmasına, siyasal ve kamusal yaşamda (spor dâhil)

⁷²⁴ A.g.e, s. 20.

⁷²⁵ A.g.e.

⁷²⁶ European Commission, “*Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*”, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-cb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>, (E.T. 20.11.2022).

⁷²⁷ European Commission, “*Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*”, s. 9.

eşitliğin teşvik edilmesine ve Komisyon'un 2019 yılına kadar üst ve orta düzey yönetimde %40 kadın hedefiyle Avrupa yönetimlerinin örnek teşkil etmesine odaklanmıştır.⁷²⁸

“*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Hedefler 2020-2025*”⁷²⁹, belgesinde Birliğin tüm faaliyetlerinde kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin teşvik edilmesini antlaşmaların gerektirdiği bir görev olarak tanımlanmıştır. Belgeye göre, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri devam etse de AB, mevzuat, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması ve kadınların güçlendirilmesine yönelik özel tedbirler yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Daha fazla kadın işgücü piyasasına katılmakta ve daha iyi eğitim ve öğretim görmektedir, ancak kadınların hala düşük ücretli sektörlerde fazla temsil edilmesi ve karar alma pozisyonlarında yeterince temsil edilmemesi nedeniyle cinsiyetler arasındaki farklar devam etmektedir.⁷³⁰

Belgede Temel hedefler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin sona erdirilmesi; toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına meydan okunması; işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet uçurumlarının kapatılması; ekonominin farklı sektörlerinde eşit katılımın sağlanması; toplumsal cinsiyete dayalı ücret ve emeklilik uçurumlarının ele alınması; toplumsal cinsiyete dayalı bakım uçurumunun kapatılması ve karar alma süreçlerinde ve siyasette toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması olarak belirlenmiştir.⁷³¹

Komisyon bu strateji belgesinde de, kadınların ve erkeklerin karar alma süreçlerine dengeli bir şekilde katılımını sağlamak üzere etkili stratejiler geliştirip ve uygulanması konusunda AB üye devletlerini ve paydaşları teşvik etmiş ve desteklemeye devam etmiştir. Bu eylemler şunları içerir: (1) Farkındalığın artırılması; (2) siyasal diyalog; (3) Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Karşılıklı Öğrenme Programı ve Çeşitlilik Şartları Platformu⁷³² da dâhil olmak üzere karşılıklı öğrenme ve iyi uygulamaların paylaşımı; (4)

⁷²⁸ A.g.e., s. 14.

⁷²⁹ European Commission, “*Strategic Engagement for Gender Equality 2020-2025*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>, (E.T. 03.03.2025).

⁷³⁰ European Commission, “*Strategic Engagement for Gender Equality 2020-2025*”, s.1-2.

⁷³¹ European Commission, “*Gender Equality Strategy*”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en, (E.T. 02.03.2025).

⁷³² European Commission, “*Mutual Learning Programme in Gender Equality*”, <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/>, (E.T. 05.03.2025).

Olumlu değişim için stratejiler ve araçlar geliştirmek ve desteklemek üzere projelere fon sağlamak; (5) EIGE ile iş birliği içerisinde karar alma pozisyonlarındaki kadın ve erkeklere ilişkin eğilim ve iyi uygulamalara dair veri ve analizlerin yaygınlaştırılması.⁷³³

AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği strateji belgeleri, kadınların siyasal temsili açısından önemli bir farkındalık yaratmış ve çeşitli teşvik mekanizmaları oluşturmuştur. Ancak, bağlayıcı kotalar veya zorunlu düzenlemeler getirilmemiştir. Siyasal karar alma süreçlerinde kadın temsili, özellikle 2000'lerden sonra daha fazla önem kazansa da, ilerleme büyük ölçüde teşvik, farkındalık ve iyi uygulamaların paylaşımı yoluyla sağlanmaya çalışılmıştır.

Kadınların siyasal temsiline yönelik en somut adımlar, şirket yönetim kurulları ve Avrupa Komisyonu'ndaki temsil oranlarının artırılmasına yönelik olmuştur. Ancak, ulusal parlamentolar ve bakanlık düzeyinde bağlayıcı hedefler konusunda daha temkinli bir yaklaşım benimsenmiştir. Bu nedenle, kadınların siyasal karar alma süreçlerine tam anlamıyla katılımı konusunda halen gelişime açık alanlar bulunmaktadır.

V. Ara Değerlendirme

İkinci bölüm kapsamında AB özelinde kadınların yasama ve yürütme erklerindeki siyasal temsili çok boyutlu bir perspektifle ele alınmıştır. AB'nin normatif ve kurumsal çerçevesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir değer olarak kabul etmekte ve bu doğrultuda kadınların siyasal alanda eşit biçimde temsil edilmesini hedeflemektedir. Ancak, yapılan analizler göstermektedir ki, hukuki düzenlemeler ve kurumsal mekanizmalar önemli ilerlemeler sağlamış olsa da uygulamada adil siyasal temsili sağlama noktasında hâlâ yapısal engeller ve temsil boşlukları mevcuttur. Feminist kurumsalcılık perspektifine göre, bu engeller yalnızca hukuki eksikliklerden değil, aynı zamanda kurumsal yapıların toplumsal cinsiyete duyarsız tasarımlarından ve ataerkil normları yeniden üretme biçimlerinden kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, AB örneği,

⁷³³ European Commission, “*EU Action To Promote Gender Balance in Decision-Making*”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/eu-action-promote-gender-balance-decision-making_en , (E.T. 05.03.2025).

kadınların siyasal temsiline yönelik olumlu örnekler sunmakla birlikte, sürecin dinamik ve sürekli iyileştirmeye açık bir yapıda olduğunu ortaya koymaktadır.

AB’de kadınların siyasal haklarının gelişimi, ekonomik temelli bir bütünleşme süreciyle başlamış olsa da zamanla toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasal temsili konusu Birlik politikalarının önemli bir boyutuna dönüşmüştür. AP’nin 1979 yılında doğrudan seçimlerle belirlenmeye başlanmasıyla birlikte, kadınların oy kullanma ve aday olma hakları somut bir zemine kavuşmuş; *Simone Veil*’in ilk kadın Parlamento Başkanı olması bu sürecin simgesel bir dönüm noktası olmuştur.

Maastricht ve Amsterdam Antlaşmalarıyla birlikte kadınların siyasal temsiline yönelik haklar kurumsal bir çerçeveye oturmuş, Lizbon Antlaşması ile ise toplumsal cinsiyet eşitliği birliğin temel değerlerinden biri olarak tanımlanmıştır. Buna ek olarak, AB kurumları ve stratejileri, kadınların karar alma mekanizmalarındaki varlığını artırmayı hedefleyen birçok yasal düzenleme, tavsiye kararı ve politika belgesi üretmiştir. Ancak tarihsel ilerlemelere rağmen, kadınların hem yasama hem de yürütme erklerinde hâlâ yeterince temsil edilmediği görülmektedir. Feminist kurumsalcılık, bu düzensiz ve eşit olmayan temsiliyetin, siyasal kurumların erkek egemen kültüre sahip olmasıyla ilişkili olduğunu vurgulamaktadır.

Güncel verilere göre, kadınlar ulusal parlamentoların yalnızca üçte birini, hükümetlerdeki üst düzey pozisyonların da benzer oranını oluşturmakta; bu durum kadınların adil siyasal temsiline ulaşmada yapısal engellerin varlığını koruduğuna işaret olarak yorumlanabilir. Oysa kadınların siyasette eşit temsili, demokratik katılımın vazgeçilmez bir unsuru ve toplumsal eşitliğin temel bir göstergesidir. Bu bağlamda, AB’nin eşitlik ve demokrasi ilkelerini tam anlamıyla hayata geçirebilmesi, yalnızca yasal düzenlemelerle değil, aynı zamanda kültürel dönüşüm ve kalıcı kurumsal mekanizmalarla desteklenen kapsayıcı bir temsil anlayışıyla mümkün olacaktır.

AB’nin ulus-üstü hukuk düzeni, toplumsal cinsiyet eşitliğini normatif ideal olmanın yanı sıra bağlayıcı bir politika ilkesi olarak da benimsemektedir. Amsterdam Antlaşması, AB’nin temel görevleri arasında kadın-erkek eşitliğini açıkça tanımlarken; ABİHA, toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm politika alanlarına entegre etme yükümlülüğü getirmekte ve üye devletlere bu doğrultuda pozitif ayrımcılık içeren önlemler alma yetkisi

tanınmaktadır. Bu düzenlemeler, üye devletlerin yalnızca ayrımcılıktan kaçınmasını değil, aynı zamanda fiili eşitsizlikleri giderecek aktif politikalar geliştirmesini zorunlu kılan pozitif yükümlülükler doğurmaktadır. ABTHŞ de ayrımcılık yapmama ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerini güçlendirerek kadınların siyasal yaşama katılımını insan hakları temelli bir çerçeveye oturtmaktadır. Her ne kadar AB sözleşmeleri doğrudan bağlayıcı kota uygulamaları öngörmese de kadınların adil siyasal temsilini sağlama konusunda üye devletlere normatif ve kurumsal düzeyde sorumluluklar yüklemektedir. Bu bağlamda, kadınların siyasal karar alma süreçlerine eşit katılımı, yalnızca demokratik meşruiyetin bir unsuru değil, aynı zamanda AB hukuk düzeninin özüyle bütünleşmiş bir yükümlülük haline gelmiştir. Dolayısıyla, AB'nin sözleşmesel çerçevesi, kadınların siyasette yeterli temsilini sağlama konusunda üye devletleri teşvik etmekte ve sorumluluk altına sokmaktadır.

Yasama erkinin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların siyasal temsilinin sağlanması konusunda önemli fonksiyonları vardır. Bu doğrultuda, Bu bölümde, AB'de yasama erkinin bu konuda gerekli yasaların ve yasal değişiklikleri yapıp yapmadığı, gerekli kurumsal mekanizmayı oluşturup oluşturmadığı ve toplumsal cinsiyet perspektifini çalışmalarının tüm alanlarına aktif bir şekilde entegre edip etmediği incelenmiştir.

AB, kadınların adil siyasal temsiline yönelik doğrudan bağlayıcı kota düzenlemeleri getirmemiş olsa da seçim sistemlerinde orantılı temsilin zorunlu tutulması ve AP'nin cinsiyet dengeli listeler ile kota uygulamalarına yönelik tavsiye kararları, kadınların siyasal yaşama eşit katılımını destekleyen önemli yapısal çerçeveler sunmaktadır. Seçim sistemleri dışında, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki direktifleri “*eşit ücret, eşit muamele, sosyal güvenlikle eşitlik, hamilelik ve ebeveyn izni düzenlemeleri, iş-yaşam dengesi ve ücret şeffaflığı*” gibi kadınların ekonomik güçlenmesini, ailevi yüklerin paylaşımını ve yapısal engellerin ortadan kaldırılmasını amaçlayarak kadınların siyasal temsiline dolaylı fakat güçlü katkılar sunmaktadır. Bu yasal düzenlemeler, kadınların kamusal ve siyasal yaşamda daha görünür ve etkili aktörler haline gelmesini sağlayan pozitif koşulları tesis ederken, demokrasi ve eşitlik ilkelerinin de somutlaşmasına hizmet etmektedir. Pekin Eylem Platformu'nun öngördüğü gibi yasama erkine düşen yükümlülükler, AB düzeyinde giderek daha bütüncül ve

normatif bir zemine oturmuş, üye devletleri yalnızca teşvik etmekle kalmayıp, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği doğrultusunda politika ve mevzuat üretmeye yönelten bir pozitif yükümlülükler sistemine dönüşmüştür. Böylece, kadınların adil siyasi temsili yalnızca bir temenni değil, demokratik eşitliğin tesisi için vazgeçilmez bir ilke olarak konumlanmıştır.

AB Parlamentosu, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsallaştırmak amacıyla çok katmanlı ve etkili mekanizmalar oluşturmuştur. Bu kapsamda, FEMM, toplumsal cinsiyetin tüm politika alanlarına entegrasyonunu sağlamak, kadın haklarını güçlendirmek ve ayrımcılıkla mücadele etmek üzere kritik bir rol üstlenmektedir. FEMM; yasama süreçlerine katkı sunmak, farkındalık yaratmak ve diğer komiteleri yönlendirmek yoluyla kadınların siyasi ve kamusal hayattaki temsiline güçlü bir zemin oluşturur. Feminist kurumsalcılık perspektifine göre, FEMM gibi mekanizmalar, kurumsal yapıların ataerkil normlara dayanarak kadınları marjinalleştirme biçimlerini dönüştürmek için kritik bir işlev görebilecektir.

Ayrıca, Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Ağı (GMN), Parlamento komitelerinde toplumsal cinsiyet perspektifini yaygınlaştırarak yapısal bir dönüşüm hedeflerken; Cinsiyet Eşitliği ve Çeşitlilik Üst Düzey Grubu (HLG), eşit temsiliyetin kurumsal düzeyde gerçekleşmesi için yönetim alanında destekleyici bir işlev görmektedir. Bu kurumsal yapılar, CEDAW ve Pekin Eylem Platformu gibi uluslararası normlarla da uyumlu biçimde, kadınların siyasi karar alma süreçlerine adil katılımını destekler, demokrasinin kapsayıcılığını artırır ve eşitlik ilkesinin somut biçimde hayata geçmesini sağlar. Böylece AP'nin sadece yasa yapıcı değil, aynı zamanda eşitlikçi bir siyasi kültürün taşıyıcısı olarak da önemli bir örnek teşkil ettiği söylenebilir.

AP ve ABK, toplumsal cinsiyet eşitliğini yasama süreçlerine entegre etmek amacıyla etkili mekanizmalar geliştirmiştir. 2003 yılından itibaren “*toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması*” ilkesini benimseyen Parlamento, yasa ve bütçe kararlarının kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkilerini değerlendiren toplumsal cinsiyet etki analizleri ve bütçeleme araçlarını hayata geçirmiştir. FEMM Komitesi ve Toplumsal Cinsiyet Ana Akımlaştırma Ağı bu sürecin ana denetleyici organlarıdır. Ancak, Parlamento içi uygulamalarda kadın milletvekillerinin yasama faaliyetleriyle bakım rollerini uzlaştırmalarını destekleyecek iş-aile yaşam dengesine yönelik yeterli

düzenlemeler henüz hayata geçirilememiştir. Aile izinlerinin eksikliği ve yoğun seyahat-temelli çalışma koşulları, kadınların siyasal temsiline dolaylı bir engel oluşturmaktadır. Feminist kurumsalcılık perspektifine göre, bu tür kurumsal eksiklikler, kadınların siyasal katılımını sınırlayan yapısal engellerin bir göstergesi olup, kurumların cinsiyetlendirilmiş doğasının bir sonucudur. Bu bağlamda, AB Parlamentosu bir yandan toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi doğrultusunda yasama süreçlerinde ilerleme kaydederken, diğer yandan kendi içyapısında daha kapsayıcı ve eşitlikçi uygulamaları tam olarak sağlayamamıştır. Dolayısıyla, kadınların adil siyasal temsili ve demokrasinin derinleşmesi için yalnızca yasa yapımında değil, yapısal çalışma düzenlemelerinde de eşitliği güçlendirecek reformlara ihtiyaç bulunmaktadır.

Yürütme erki, kadınların ve erkeklerin adil siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için kritik bir role sahiptir. Bu doğrultuda bu bölümde, AB'nin yürütme erki olarak Avrupa Komisyonu'nun ürettiği politikalar ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması hedefinin gerçekleşmesi yönünde alınan tedbirler, kararlar ve izleme mekanizmaları ele alınmıştır.

Avrupa Komisyonu'nun toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri, özellikle ekonomik bağımsızlık, eşit ücret, karar alma süreçlerine katılım ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadele gibi alanlarda kadınların güçlendirilmesini hedefleyen çok boyutlu bir yaklaşım sunmaktadır. Başlangıçta istihdam ve ücret eşitliği gibi ekonomik odaklı politikalarla şekillenen stratejiler, zamanla kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsiline yönelik politikaları da içerecek şekilde gelişmiştir. Ancak kadınların adil siyasal temsili, bu stratejilerde uzun süre ikincil planda kalmış ve daha çok dolaylı araçlarla desteklenmiştir. Feminist kurumsalcılık bakış açısıyla değerlendirildiğinde, bu durum siyasal kurumların erkek egemen yapısını sürdürme eğiliminde olduğunu ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ikincil konumda kalmasının, kurumların cinsiyetlendirilmiş doğasından kaynaklandığını göstermektedir.

Sonraki eylem planlarında ise kadınların siyasal karar alma süreçlerine katılımı, demokratik temsiliyetin güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması açısından bir öncelik haline gelmiştir. Bu bağlamda Avrupa Komisyonu, kadınların siyasal hayatta eşit temsili olmadan gerçek bir demokrasiden söz edilemeyeceğini kabul etmiş, eşitliğin sağlanmasını sadece yasal düzenlemelerle sınırlı bırakmayarak yapısal

dönüşüm, farkındalık çalışmaları ve kurumsal mekanizmalarla da desteklemiştir. Kadınların kamusal ve siyasal alanda görünürlüğünün artırılması, sadece bireysel haklar bağlamında değil, aynı zamanda katılımcı demokrasi ve toplumsal adaletin gereği olarak ele alınmakta; böylece eşitliğin bir ilke değil, uygulamada da hayata geçirilen bir değer olması hedeflenmektedir.

AB'nin yürütme erki bünyesinde oluşturulan mekanizmalar, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kadınların siyasal temsilini artırmak için önemli yapılar sunmaktadır. Kadınlar ve Erkekler için Fırsat Eşitliği Danışma Komitesi, Avrupa Komisyonu ve üye devletlerarasında iş birliğini güçlendirerek toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasını hızlandırırken, Toplumsal Cinsiyetin Ana akımlaştırılması Üst Düzey Grubu, üye devletlerarasında koordinasyonu sağlayarak cinsiyet eşitliğini tüm politika alanlarına entegre etmektedir. Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) ise, politika yapıcılara veri ve analiz sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkili bir şekilde geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu mekanizmalar, demokrasi ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda kadınların siyasal karar alma süreçlerine katılımını artırmayı amaçlamakta ve özellikle cinsiyet kotaları gibi yasal düzenlemeleri teşvik ederek daha adil bir temsil için politikalar geliştirmektedir. Ancak, kadınların siyasal temsili konusunda hala yapısal engeller ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları devam etmekte olup, bağlayıcı yasal düzenlemeler ve uygulama mekanizmalarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda feminist kurumsalcılığın, resmî ve gayri resmî kuralların cinsiyetlendirilmiş yapısına yaptığı vurgu ve yalnızca yasal çerçevenin değil, aynı zamanda kurumsal pratiklerin ve toplumsal normların dönüşümünün de şart olduğu hususu unutulmamalıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İSVEÇ'TE KADINLARIN YASAMA VE YÜRÜTME ERKLERİNDE TEMSİLİ

I. İsveç'te Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi

İsveç'te, 1862 yılında kadınlar reşit olmaları, evlenmemiş olmaları ve belirli bir gelir düzeyine sahip olmaları ve belirli miktarda mülk sahibi olmaları şartıyla belediye yasalarına göre oy kullanabilmiştir.⁷³⁴ 1884 tarihinde, diğer ülkelere kıyasla erken bir tarihte *Riksdag* (İsveç Parlamentosu)'da kadınların oy hakkı meselesi önerge olarak sunulmuş ancak 44'e karşı 56 oyla reddedilmiştir. 1912'de de yine kadınlara oy hakkının verilmesi konusunda yasa tasarısı sunulmuş ve reddedilmiştir.⁷³⁵ İsveç'te kadınların oy hakkına karşı muhalefet büyük ölçüde iki tür argümana dayanmıştır: Kadınların oy hakkını teoride destekleyen ancak taktiksel veya siyasal nedenlerle ertelemeye çalışan erteleme argümanları ve kadınların toplumsal rollerine ilişkin özcü görüşlere dayanarak bu fikri tamamen reddeden ilke argümanları.⁷³⁶ Demokratikleşme sürecinde, esas olarak erkeklerin siyasal hakları için çalışan *İsveç Oy Hakkı Derneği* (1890) ve kadın hakları için çalışan *Kadınların Siyasal Oy Hakkı Ulusal Derneği* (1903) ortaya çıkmıştır.⁷³⁷ Bu oy hakkı hareketleri genel oy hakkının kazanılmasında etkili olmuştur. İsveç'te kadınların siyasal hakları siyasal elit tarafından isteyerek verilmemiş, ancak ısrarlı taban aktivizmi ve demokratikleşmeye direnen ve genel oy hakkına karşı isteksizce yaklaşan muhafazakâr bir muhalefet direnişine karşı mücadele ile elde edilmiş ve 1918'de kadınların oy hakkı için yeterince olgun olduklarının kabul edilmesiyle sonuçlanmıştır.⁷³⁸

⁷³⁴ Viivi Brunila, Baptiste Duguit ve Zena Iovino, “*Women in Politics in Sweden*”, <https://www.mv.helsinki.fi/home/holli/01sweden.html> , (E.T. 02.03.2024).

⁷³⁵ Riksarkivet, “*Kvinnans Rösträtt*”, <https://www.riksarkivet.se/kvinnans-rostratt> , (E.T. 02.02.2025).

⁷³⁶ Bu konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Pål Brunnström ve Magnus Olofsson, “*Resisting Democratisation: Arguments Against Female Enfranchisement Among Members of the Swedish Parliament 1866–1918*”, İçinde: Josefina Erikson ve Lenita Freidenvall (Eds.), *Suffrage and Its Legacy in the Nordics and Beyond Gender, Institutional Constraints and Feminist Strategies*, Palgrave Macmillan, 2024, s. 40.

⁷³⁷ Josefin Rönnbäck, “*Rösträttskampen – ett Triangeldrama Mellan Kvinnor, Män och Staten*”, Göteborgs Universitetsbibliotek, <https://www2.ub.gu.se/kvinn/portaler/rostratt/historik/> , (E.T. 02.02.2025); Svenska Tal, “*Rösträtt*”, <https://www.svenskatal.se/tema/rostratt> , (E.T. 02.02.2025); Riksarkivet, “*Kvinnans rösträtt*”.

⁷³⁸ Brunnström ve Olofsson, s. 59.

1907-1909 reformlarından sonra hak sahibi olan kadın (evli olmayan) seçmenler yerel meclislere katılma hakkına sahip olmuştur.⁷³⁹ 1907-1909 reformlarında erkeklere genel oy hakkı getirilmiştir.⁷⁴⁰ Parlamento, 18 Aralık 1918 tarihinde Riksdag'ın her iki meclisinde de genel ve eşit oy hakkını uygulamaya koyma sözü vermiştir. Ancak bunun için temel yasada bir değişiklik yapılması ve 1919⁷⁴¹ ve 1921 yıllarında iki karar daha alınması gerekmiştir.⁷⁴² 1921 yılında evli kadınlar da tam yasal yetkiye sahip olmuş ve ilk kez Riksdag seçimlerinde oy kullanmışlardır.⁷⁴³

Kadınların ilk defa katıldığı 1921 seçimlerinde beş kadın temsilci milletvekili olarak seçilmiş ve 1922 Ocak ayında toplanan ikinci mecliste yer almıştır. Ancak bu ilk demokratik seçimlerden sonra erkekler siyasette hâkim olmaya devam etmiş, kadınlar ise sandalye kazanmakta zorlanmış ve çeşitli engellerle karşılaşmıştır.⁷⁴⁴ Ancak 1960'lı yıllara gelindiğinde cinsiyet rolleri ve cinsiyet eşitliği tartışmaları gündeme gelmiş ve bunun sonucunda kadınlar seçimlerde daha fazla aday gösterilmeye başlanmış ve önemli siyasal pozisyonlarda daha fazla kadınlara yer verilmeye başlanmıştır.⁷⁴⁵ Toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı sadece kadınları değil her iki cinsiyeti de kapsayan değişiklikleri de gerektirmiştir. Erkekler ve kadınlar bakım ve kazanç görevlerini eşit olarak paylaşması gerekliliği vurgulanmıştır. Bu reform gündemi başlangıçta eşit temsil hedefini gölgede bırakmış gibi görünse de toplumsal cinsiyet eşitliğinin siyasal gündemde yer alması kadınların adil siyasal temsiline sağlanmasına oldukça yardımcı olmuştur.⁷⁴⁶

⁷³⁹ Brunila vd., “Women in Politics in Sweden”.

⁷⁴⁰ Sveriges Riksdag, “Men are Given the Right to Vote (1907–1909)”, <https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/the-history-of-the-riksdag/the-fight-for-the-right-to-vote/>, (E.T. 02.03.2024).

⁷⁴¹ 1919'da İsveç parlamentosu kadınların eşit oy hakkı ve uygunluğuna karar verdi. Brunila vd., “Women in Politics in Sweden”.

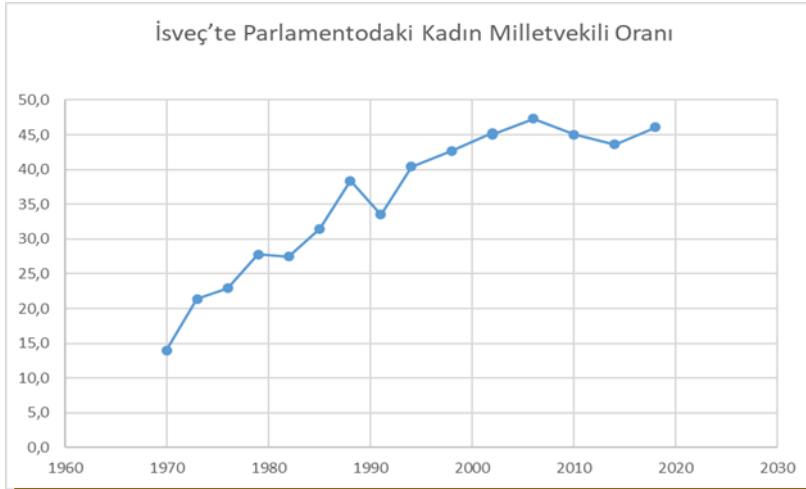
⁷⁴² Sveriges Riksdag, “Universal and Equal Suffrage – the Agreement of 1918”, <https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/the-history-of-the-riksdag/the-fight-for-the-right-to-vote/>, (E.T. 02.03.2024).

⁷⁴³ Sveriges Riksdag, “1884: The First Private Member's Motion on Women's Suffrage”, <https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/the-history-of-the-riksdag/the-development-of-democracy-in-sweden2/>, (E.T. 02.03.2024).

⁷⁴⁴ Sveriges Riksdag, “The First Democratic Election”, <https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/the-history-of-the-riksdag/the-fight-for-the-right-to-vote/>, (E.T. 02.03.2024).

⁷⁴⁵ Sveriges Riksdag, “The First Democratic Election”.

⁷⁴⁶ Diane Sainsbury, “Women's Political Representation in Sweden: Discursive Politics and Institutional Presence”, *Scandinavian Political Studies*, 27 (1), 2004, s. 82.



Grafik 2: İsveç'te Parlamentodaki Kadın Milletvekili Oranı

Kaynak: IPU, Parline, “Global data on national parliaments, Historical data on women in national parliaments”, <https://data.ipu.org/historical-women> , (E.T. 21.03.2024).

Yandaki 2 nolu grafikten de anlaşılacağı üzere, Riksdag'da kadın milletvekillerinin oranı istikrarlı bir şekilde artmıştır. 1971 yılında Riksdag'ın iki meclisli sistemden tek meclisli sisteme geçme kararı almasının ardından,

kadınların parlamento üyeliğine yönelik talepleri artmış ve bu durum önemli bir sıçramaya yol açmıştır.⁷⁴⁷ 1970 yılında %14 olan kadın milletvekili oranı, 1973'te %21'e yükselmiştir. 1976 yılında bu oran %22,9'a, 1988 yılına gelindiğinde ise %38,4'e çıkmıştır.⁷⁴⁸ Ancak 1991 yılındaki seçimlerde bu oran %5 oranında düşerek %33'e gerilemiştir. Bu durum kadınların adil siyasal temsili konusunda tartışmaya yol açmıştır. Kadın hareketleri ve kadın sendikaları bu düşüş nedeniyle kadın partisi kurma tehdidinde bulunmuştur. Bu talebe yanıt olarak Sosyal Demokratlar, 1994 seçimleri için “*alternatif kadınlar (varannan damernas)*” olarak bilinen ilkeyi benimsemiş ve aday listelerinde kadın ve erkek adayların dönüşümlü olarak sıralandığı bir sistem uygulamaya koymuştur.⁷⁴⁹

Sosyal Demokratların uyguladığı *varannan damernas* ilkesi parlamentodaki çoğu parti için yol gösterici bir ilke haline gelmiştir. 1994 seçimlerinde İsveç ulusal parlamentosunda %40'tan fazla kadın vardı ki bu oran o zamanlar dünyadaki en yüksek

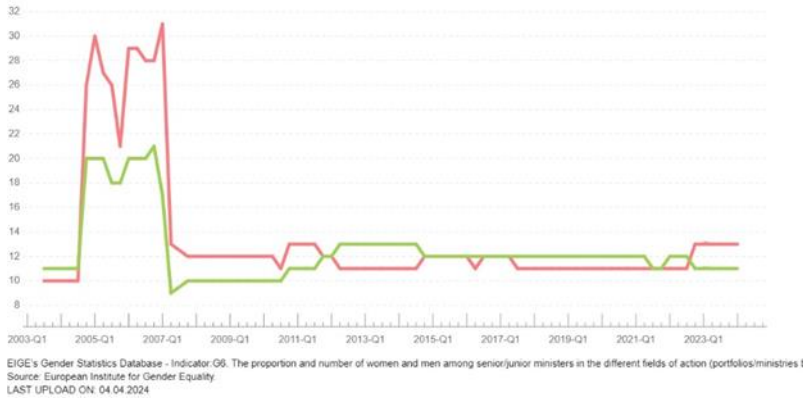
⁷⁴⁷ Jämställdhets Myndigheten, “Ett Sekel Av Rösträtt Och Valbarhet”, <https://jamstalldetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/ett-sekel-av-rostratt-och-valbarhet-2021-1/> (E.T. 02.03.2024), s. 110.

⁷⁴⁸ Tarihsel olarak İsveç parlamentosundaki kadın milletvekilleri oranlarına ilişkin veriler için bkz. IPU, “Global Data on National Parliaments, Historical data on Women in National Parliaments”, <https://data.ipu.org/historical-women> , (E.T. 02.03.2024); Statistikmyndigheten, “Hundra år Med Kvinnlig Rösträtt”, <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2021/hundra-ar-med-kvinnlig-rostratt/> , (E.T. 05.07.2024).

⁷⁴⁹ Jämställdhets Myndigheten, “Ett Sekel Av Rösträtt Och Valbarhet”, s. 111.

orandır. O dönemde dünya genelinde ulusal parlamentolardaki ortalama kadın oranı %13'tür.⁷⁵⁰ 1994 seçimleri, Riksdag'ın ilk kez kadınların adil siyasal temsili hedefine ulaştığı seçim olmuştur. 1994 yılından itibaren Riksdag'da kadın ve erkeklerin oranı %40 ile %60 arasında değişmiştir.⁷⁵¹

İsveç'te yürütme erkinde kadınların adil siyasal temsiline ilişkin olumlu gelişmeler yasama erkindekenden daha yavaş gerçekleşmiştir. Kadınların oy kullanma hakkına sahip olmasından 26 yıl sonra (1947 yılında) İktisat Profesörü olan *Karin Kock, Tage Erlander* hükümetinde İsveç'in ilk kadın bakanı olmuştur. *Karin Kock*'un atanmasından 20 yıl sonra 1969 yılında *Olof Palme* hükümetinde atanan 19 bakandan sadece ikisi kadın olmuştur. Zamanla hükümetteki kadınların oranı yavaş yavaş artmıştır.⁷⁵² Örneğin: 1978 yılında *Ola Ullsten*'in azınlık hükümetinde atanan 19 bakanın 6'sı; 2002 yılında *Göran Persson*'un hükümetinde atanan 20 bakandan 9'u kadındır.⁷⁵³



Grafik 3: İsveç'te Bakanlık Pozisyonundaki Kadın ve Erkeklerin Sayısı Kaynak: EIGE, "Number of Women in Ministers", <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs> , (E.T. 09.11.2023).

1994 yılı ve sonrasında bakanlık görevleri prensip olarak cinsiyetler arasında eşit olarak dağıtılmaya başlanmıştır. Yandaki 3 nolu grafikte 2003 yılı ve sonrası İsveç'te bakanlık pozisyonundaki kadın ve erkeklerin sayısı

⁷⁵⁰ Statens Offentliga Utredningar, "Mål och Myndighet En Effektiv Styrning av Jämställdhetspolitiken", SOU 2015:86, https://www.regeringen.se/contentassets/fd7240295cab45df8130384abdb600fa/mal-och-myndighet---en-effektiv-styrning-av-jamstalldhetspolitiken-sou-2015_86.pdf , (E.T: 20.09.2024), s. 86.

⁷⁵¹ Sveriges Riksdag, "Every Other One for the Ladies – an Equal Gender Balance", <https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/the-history-of-the-riksdag/the-fight-for-the-right-to-vote/> , (E.T. 08.07.2024).

⁷⁵² Svenskt Kvinnobiografiskt Lexikon, "Karin Cook", <https://skbl.se/sv/artikel/KarinKock> , (E.T. 08.07.2024).

⁷⁵³ Anita Göransson ve Lina Burström (Haz.) "Kön, Makt och Statistik", <https://data.riksdagen.se/fil/0B929D3B-3829-43FC-A2FB-C20AD2D735F6> , (E.T. 08.07.2024), s. 69.

verilmiştir.⁷⁵⁴ *Varannan damernas* kuralı aynı zamanda hükümetin de eşit sayıda kadın ve erkekten oluşması gerektiği anlamına geliyordu. Bu kurala genel olarak uyulmuştur.⁷⁵⁵ 24 Kasım 2021 tarihinde Riksdag *Magdalena Andersson*'u Başbakan olarak atamıştır. Böylece İsveç ilk kadın başbakanına sahip olmuştur.⁷⁵⁶

Aşağıdaki 1 nolu tabloda *Dünya Ekonomik Forumu*'nun hazırladığı “*Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı 2023 ve 2024 Raporları*”⁷⁵⁷ verileri yer almaktadır. Kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsili konusunda İsveç’in diğer ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Tablo 1: İsveç’in Küresel Cinsiyet Farkı Raporu 2023-2024 İstatistikleri						
Kategori	Sıralama		Kadın (%)		Erkek (%)	
Yıllar	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Kadınların Parlamento Temsili (%)	8	7	46,40	46.70	53,60	53.30
Kadınların Bakanlık Pozisyonlarında Temsili (%)	4	14	47,83	47.83	52,17	52.17
Son 50 Yılda Kadın/Erkek Devlet Başkanı Olarak Geçen Süre (%)	66	66	0,88	0.88	49,12	49.12

II. İsveç’te Kadınların Siyasal Temsiline İlişkin Uluslararası Hukuk ve Anayasal Çerçeve

A. Uluslararası Hukuk

İsveç Anayasası’nın 10. bölüm 3. maddesinde uluslararası antlaşmanın⁷⁵⁸ yasa hükmünün değiştirilmesini veya yürürlükten kaldırılmasını gerektiriyorsa ya da Riksdag

⁷⁵⁴ EIGE, “*Number of Women in Ministers*”, Gender Statistics Database, (E.T. 09.11.2023).

⁷⁵⁵ Göransson ve Burström (Haz.) “*Kön, Makt och Statistik*”, s. 68.

⁷⁵⁶ Jämställdhets Myndigheten, “*Så Påverkas "Glastaket" Av En Kvinna Som Statsminister*”, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/sa-paverkas-glastaket-av-en-kvinna-som-statsminister/>, (E.T. 08.07.2024).

⁷⁵⁷ World Economic Forum, “*Global Gender Gap Report 2023*”, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf, (E.T. 21.03.2024), s. 335; World Economic Forum, “*Global Gender Gap Report 2024*”, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf, (E.T. 02.05.2025), s. 335.

⁷⁵⁸ İsveç’in uluslararası anlaşmaları için bkz., Regeringskansliet, “*Sveriges Internationella Överenskommelser*”, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/sveriges-internationella-overenskommelser/>, (E.T. 06.06.2024).

tarafından karar verilmesi gereken bir konuyla ilgiliyse hükümetin, ülke içinde bağlayıcı olan uluslararası bir anlaşma yapmadan önce parlamentonun onayı gerekmektedir. Devletin çıkarları gerektiriyorsa hükümet parlamentonun onayını almadan da hareket edebilir. Böyle bir durumda anlaşmayı imzalamadan önce *Dış İşler Danışma Konseyi*'ne danışır. İsveç'in bir anlaşma kapsamında taahhüt altına girmesi halinde, bu taahhüt, ulusal hukuka dâhil edilene kadar İsveç vatandaşları için bağlayıcı olmaz.⁷⁵⁹ İsveç, uluslararası sözleşmeler için ikili bir yaklaşım (düalist yöntem) uygulamaktadır; uluslararası hukuk normları yerel makamlar doğrudan tarafından uygulanmaz ve ulusal hukuka dönüştürülene kadar yerel mahkemeler önünde ileri sürülemez.⁷⁶⁰

İsveç Anayasası'nın 1. bölüm, 10. maddesi, İsveç'in BM, AK ve diğer uluslararası iş birliklerine katıldığını belirtmektedir. BM, uluslararası sözleşmeler yoluyla kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasını savunmuş ve bu konuda mekanizmalar kurmuştur.⁷⁶¹ Sözleşmelerin uygulanma süreçlerini izleme ve gözden geçirmeye yönelik mekanizmalar oluşturulmuştur.⁷⁶² Bu sözleşmelerde devletlere kadınların ve erkeklerin karar alıcı mekanizmalara dengeli katılımının sağlanması yönünde pozitif yükümlülükler yüklenmektedir.⁷⁶³

İsveç 1949 yılında kurulan AK'nin kurucu üyelerindendir.⁷⁶⁴ AK, insan haklarının korunması, demokrasinin desteklenmesi ve hukukun üstünlüğünün sağlanması konusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini önemli bir unsur olarak görmektedir. Bu

⁷⁵⁹ Regeringskansliet, "The Constitution of Sweden", <https://www.government.se/contentassets/7b69df55e58147638f19bdfb0984f97/the-constitution-of-sweden/#:~:text=One%20consequence%20of%20this%20is,been%20incorporated%20into%20Swedish%20law>, (E.T. 06.06.2024), s. 9.

⁷⁶⁰ Joakim Nergelius, **Constitutional Law in Sweden**, Kluwer Law International, The Netherlands, 2015, s. 22; Joakim Åhman, **Överlåtelse Av Beslutanterätt**, IUSTUS Förlag, 2015, s. 66-67.

⁷⁶¹ BM'nin oluşturduğu mekanizma ve sözleşmeler için çalışmanın 72. sayfasındaki "*Birleşmiş Milletler Bünyesindekilere*" başlığına bkz.

⁷⁶² MSHS'nin denetim organı olarak bir İnsan Hakları Komitesi oluşturulmuştur. UN, "*Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights*"; CEDAW'ın uygulanmasını izlemek ve denetlemek üzere Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması (CEDAW) Komitesi oluşturulmuştur. UN, "*Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*".

⁷⁶³ Bkz. CEDAW'ın 3, 4, 17, ve 18. maddeleri.

⁷⁶⁴ Council Of Europe, "*Statute of the Council of Europe*".

kapsamda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması ve kadınların kamusal ve siyasi karar alma mekanizmalarına dengeli katılımı hedeflenmektedir.⁷⁶⁵

İsveç Anayasası'nın 2. bölüm, 19. maddesi, İsveç'in İHAS kapsamındaki yükümlülüklerine aykırı yasa veya düzenlemelerin kabul edilemeyeceğini belirtmektedir.⁷⁶⁶ Ancak İsveç'in 1995 yılında İHAS'ı anayasal bir yasa olarak değil de olağan bir yasayla hukuk sistemine dâhil etmesinden⁷⁶⁷ itibaren, İHAS'ın hukuki statüsü konusunda belirsizlik devam etmektedir.⁷⁶⁸ Anayasa Komisyonu, Anayasa'daki, yasaların İHAS'a aykırı olmaması gerektiğine ilişkin hükmün mahkemelere çatışan yasaları geçersiz kılmak için açık bir yetki vermek yerine öncelikle yasama erkine hitap ettiğini belirtmiştir.⁷⁶⁹ Aynı zamanda mahkemelerin ulusal hukuku İHAS'a uygun yorumlamaları ve ihtilaf devam ederse İHAS'a hafif bir öncelik verilmesi beklenmektedir. İsveç mahkemeleri, ilk tercih olarak İsveç iç hukukunu İHAS ile uyumlu bir şekilde yorumlayarak çatışmayı önlemektedir.⁷⁷⁰ Çatışma olması durumunda, İHAS'ın kendisine olmasa da İHAS içtihadına İsveç iç hukuku üzerinde yasal üstünlük

⁷⁶⁵ Council of Europe, “Gender Equality Strategy 2018-2023”, s. 3.

⁷⁶⁶ 1994 yılında sözleşme metni yasalaşmıştır. Bkz. Lagen.nu, “Lag (1994:1219) om den Europeiska Konventionen Angående Skydd för de Mänskliga Rättigheterna och de Grundläggande Friheterna”, <https://lagen.nu/1994:1219>, (E.T. 26.02.2025).

⁷⁶⁷ Sveriges Riksdag, “Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19941219-om-den-europeiska-konventionen_sfs-1994-1219/, (E.T. 25.04.2025).

⁷⁶⁸ Joakim Nergelius, *Svensk Statsrätt*, Femte Upplagan, Studentlitteratur, 2022, s. 245; Henrik Wenander, “Sweden: European Court of Human Rights Endorsement with Some Reservations”, İçinde: **Criticism on the European Court of Human Rights. Shifting the Convention System: Counter-Dynamics at the National and EU-Level** (Eds. Patricia Popelier, Koen Lemmens, Sarah Lambrecht), Intersentia, 2016, ss. 239-265, s. 244.

⁷⁶⁹ İsveç'te Anayasa Komisyonu (Författningsskommittén (FRK)), Anayasa'nın 19. bölümünün 2. maddesini getirirken İHAS'ı İsveç hukukuna entegre etmek istemiştir. Ancak, İHAS'a anayasa düzeyinde üstünlük vermemiştir. Bu madde, doğrudan mahkemelere bir “zorunlu denetim” yetkisi vermemiştir. Daha çok parlamento, bu uyumu sağlamaktan sorumlu tutulmuştur. Nergelius, *Svensk Statsrätt*, s. 246.

⁷⁷⁰ Nergelius, *Svensk Statsrätt*, s. 246.

tanınmaktadır.⁷⁷¹ Örneğin, *Lundgren* (2005)⁷⁷² ve *Holm* (2009)⁷⁷³ gibi davalarda görüldüğü üzere, AİHS ihlalleri İsveç mahkemelerinde doğrudan tazminat taleplerine yol açabilmektedir.⁷⁷⁴

İsveç Anayasası'nda temel hak ve özgürlüklere ilişkin anlaşmalarla yasaların çatışması durumunda sözleşmelerin esas alınacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Yasama erki bu çatışmanın olmaması için yasaları sözleşmelere uygun olarak düzenlemekle yükümlüdür.

Avrupa Konseyi bünyesinde imzaya açılan bir diğer önemli anlaşma Avrupa Sosyal Şartı'dır (ASŞ, 1961). İsveç, Şart'ı 1961'de imzalamış ve 1965'te onaylamıştır.⁷⁷⁵ İsveç, 1961 Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 Revize Şart'ına taraf olmakla birlikte, başlangıçta Şart'ın hükümlerinden sadece bir kısmını kabul etmiş ve sözleşmenin 20(2) maddesi uyarınca resmi bir çekince koyarak yükümlülüklerini sınırlamıştır.⁷⁷⁶ Özellikle İsveç, çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, sosyal yardım hakkı ve ailenin sosyal, hukuki ve ekonomik koruma hakkı gibi temel bazı hakları tanıyan sözleşme hükümlerine bağlı kalmayı seçmiştir. Başlangıçta İsveç, çalışma saatleri, dinlenme süreleri, asgari ücret, çocuk ve genç işçilerin korunması ve göçmen işçilerin haklarıyla ilgili tüm hükümleri başlangıçta kabul etmemiştir. Zamanla İsveç, kabulünü birkaç ek hükümle genişletmiştir. Bunlar arasında işten çıkarılma konusunda makul süre öncesinde

⁷⁷¹ G. Martinico, "Is the European Convention Going to Be 'Supreme'? A Comparative Constitutional Overview of ECHR and EU Law before National Courts", *European Journal of International Law*, 23(2), 2012, s. 418. İsveç Yüksek Mahkemesinin İHAS'ın uygulanmasına ilişkin yorumları için bkz. Dag Victor, *Svenska Domstolars Hantering av Europakonventionen*, 2013, <https://svjt.se/svjt/2013/343>, (E.T. 26.02.2025); İsveç Yüksek Mahkemesi (Högsta domstolen) Kararı, **NJA 2004 s. 840**, Karar Tarihi: 28/12/2004; İsveç Yüksek Mahkemesi (Högsta domstolen) Kararı, **NJA 2007 s. 295**, Karar Tarihi: 04/05/2007.

⁷⁷² İsveç Yüksek Mahkemesi (Högsta domstolen) Kararı, **NJA 2005 s. 462**, Karar Tarihi: 09/06/2005.

⁷⁷³ İsveç Yüksek Mahkemesi (Högsta domstolen) Kararı, **NJA 2009 N 70**, Karar Tarihi: 03/12/2009.

⁷⁷⁴ Nergelius, *Svensk Statsrätt*, s. 24; Wenander, s. 246-247. İHAS ihlalleri için tazminat ödenmesine açıkça izin vermek üzere 2018 yılında Haksız Fiil Sorumluluğu Yasası'na (Skadeståndslag (1972:207)) yeni bir yasal hüküm eklenmiştir. Bkz. Svensk författningssamling, "SFS 2018:23 – Lag om ändring i skadeståndslagen (1972:207)", https://www.lagboken.se/lagboken/start/ersattningssratt/skadestandslag-1972207/d_3167742-sfs-2018_23-lag-om-andring-i-skadestandslagen-1972_207/, (E.T. 27.04.2025).

⁷⁷⁵ Council of Europe Portal, "Chart of signatures and ratifications of Treaty 035", <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treaty=035>, (E.T. 22.06.2025).

⁷⁷⁶ Council of Europe Portal, "Reservations and Declarations for Treaty No.035 - European Social Charter (ETS No. 035)", <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=declarations-by-treaty&numSte=035&codeNature=0>, (E.T. 22.06.2025).

bildirim, asgari çalışma yaşı ve göçmen işçilere eşit muameleye ilişkin sözleşme hükümleri bulunmaktadır. Dolayısıyla İsveç, Şartı ilke olarak desteklemekle birlikte, bağlayıcı olduğu belirli sosyal ve işçi hakları konusunda seçici bir yaklaşım sergilediği söylenebilir.

İsveç, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının da aralarında bulunduğu birçok yeni haklar tanıyan 1988 tarihli Ek İhtiyari Protokol'ü 1988 yılında imzalamış ve 1992 yılında taraf olmuştur.⁷⁷⁷ Ayrıca, İsveç 9 Kasım 1995 yılında imzaya açılan ve ASS kapsamında kolektif şikâyet usulü getiren ek protokolü de imzalayıp 1998 yılında taraf olmuştur.⁷⁷⁸ İsveç bu ek protokollere taraf olarak kadınların sosyal haklarının uluslararası standartlara tam erişimini mümkün kılmış ve ayrımcılık yasağı, eşit ücret ve temsil gibi konularda Avrupa Konseyi denetim mekanizmalarının tam etkisi altına girmiştir.

İsveç, 1996 yılında, ailevi sorumlulukları olan çalışanlara eşit fırsat ve muamele hakkı, barınma hakkı, yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkı, iş yerinde cinsel tacize karşı korunma hakkı da dahil dokuz yeni hakkı tanıyan revize edilen sözleşme metnini çekincesiz kabul etmiştir.⁷⁷⁹ Bu doğrultuda, İsveç devleti kadınların çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramadan var olabilmeleri, ailevi sorumluluklarla kariyer hedeflerini ifade edebilmeleri ve temel yaşam ihtiyaçlarına erişebilmelerini sağlama açısından yükümlülöklere sahiptir.

İsveç Anayasası'nın 1. bölüm, 10. maddesine göre İsveç, AB'nin bir üyesi olduğu belirtilmektedir. İsveç, 1 Ocak 1995 tarihinde AB'ye üye olmuştur. Bu üyelik, 13 Kasım 1994 tarihinde yapılan bir referandumla İsveç halkının AB üyeliğini onaylamasının ardından gerçekleşmiştir.⁷⁸⁰ Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi AB'nin kurucu

⁷⁷⁷ Council of Europe Portal, "Chart of signatures and ratifications of Treaty 128", <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treaty=128>, (E.T. 22.06.2025).

⁷⁷⁸ Council of Europe Portal, "Chart of signatures and ratifications of Treaty 158", <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treaty=158>, (E.T. 22.06.2025).

⁷⁷⁹ Council of Europe Portal, "Reservations and Declarations for Treaty No.163 - European Social Charter (revised) (ETS No. 163)", <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=declarations-by-treaty&numSte=163&codeNature=0>, (E.T. 22.06.2025).

⁷⁸⁰ European Union, "Sweden", https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/eu-countries/sweden_en, (E.T. 19.08.2024).

antlaşmalarında yer alan temel ilkelere dendir. AB, üye devletlerin siyasal temsil de dâhil olmak üzere her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmesini zorunlu kılan; cinsiyet ayrımcılığıyla mücadeleyi ve kadınların güçlenmesi için fırsatlar yaratmayı amaçlayan özel direktifler benimsemiştir.⁷⁸¹

İsveç'in parçası olduğu bir başka bölgesel uluslararası kuruluş *Kuzey Birliği*'dir⁷⁸². Bu Birlik, 1952 yılında Kuzey Konseyi'nin kurulmasıyla resmîyet kazanmıştır. 1962 yılında imzalanan Helsinki Anlaşması ile *Kuzey Birliği* resmî siyasal belgesine kavuşmuştur.⁷⁸³ 1971 yılında *Kuzey Birliği Bakanlar Konseyi* kurulmuştur. *Kuzey Birliği Bakanlar Konseyi*, Kuzey toplumlarında eşit muamele ve toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek ve teşvik etmek için aktif olarak çalışmıştır. Bu iş birliği toplumsal cinsiyet eşitliğini gücün ve etkinin tüm kadınlar/kız çocukları ve erkekler/erkek çocukları arasında eşit olarak dağıtılması ve onların toplumun tüm alanlarında ve yaşamın tüm evrelerinde aynı haklara, görevlere ve fırsatlara sahip olması şeklinde anlamaktadır.⁷⁸⁴

Kuzey Birliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğinde “*Kuzey modelini*” uygulayan İskandinav ülkeleri, güçlü kültürel, tarihi ve dilsel bağların yanı sıra köklü demokratik geleneklere sahiptir.⁷⁸⁵ İskandinav demokrasi ve cinsiyet eşitliği politikasının temel taşlarından biri de toplumsal güce erişimde cinsiyet dengesinin sağlanması çabasıdır.⁷⁸⁶ Böylece çeşitli alanlarda yakın ve yapıcı bir iş birliği modeli geliştirebilmektedirler. Kuzey ülkeleri toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda belirli standartlar üzerine anlaşmış

⁷⁸¹ AB'nin ilgili direktiflerine ilişkin değerlendirmeler için çalışmanın 136. sayfasındaki “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Yasal Çerçeve*” başlığına bkz.

⁷⁸² Kuzey Birliği, beş Kuzey ülkesi olan Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Norveç ve İsveç'in yanı sıra toplam 23 milyon nüfusa sahip Faeroe Adaları, Grönland ve Aland özerk bölgelerini de kapsar. Birgitta Åseskog, “*National Machinery For Gender Equality in Sweden and Other Nordic Countries*”, İçinde: Shirin M. Rai (ed.), **Mainstreaming Gender, Democratizing The State?** Manchester University Press, 2003, s. 147.

⁷⁸³ 1952 yılında Danimarka, İzlanda, Norveç ve İsveç Kuzey Konseyi'ni kurmuştur. Finlandiya 1955 yılında üye olmuştur. Nordic Co-operation, “*The History of Nordic Co-operation*”, <https://www.norden.org/en/information/history-nordic-co-operation>, (E.T. 30.06.2024); 1962 yılında imzalanan Helsinki Anlaşması'dır (Kurucu Antlaşma). Nordic Co-operation, “*The Helsinki Treaty*”, <https://www.norden.org/en/information/helsinki-treaty>, (E.T. 31.06.2024).

⁷⁸⁴ Nordic Council of Ministers, “*Gender Equality Creates Sustainable Societies*”, Nordic Co-operation on Gender Equality 2011–2014, Copenhagen, 2011, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:701713/FULLTEXT01.pdf>, (E.T. 12.02.2025), s. 4.

⁷⁸⁵ Åseskog, s. 147.

⁷⁸⁶ Kirsti Niskanen, “*Gender and Power in the Nordic Countries: A Comparative Perspective*”, İçinde: Nordic Gender Institute, **Gender and Power in the Nordic Countries**, NKK Publications, Oslo, 2011, s. 11.

ve ortak hedefler belirlemişlerdir.⁷⁸⁷ Bu iş birliğinin ana hedefi, daha geniş Avrupa ve uluslararası iş birliği çerçevesinde konuya yönelik ortak bir Kuzey yaklaşımının ve ortak bir Kuzey platformunun geliştirilmesini teşvik etmek olmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliği unsurlarının toplumun tüm alanlarında ve *Kuzey Birliği Bakanlar Konseyi*'nin kendi program ve projelerinin kapsadığı alanlarda uygulaması gerektiğini vurgulamıştır. Belirlenen faaliyetler arasında kadın ve erkeklerin siyasal ve ekonomik karar alma süreçlerine eşit erişiminin teşvik edilmesi yer almaktadır.⁷⁸⁸

Kuzeylilerin siyasal görüşüne göre toplum ancak hem kadınların hem de erkeklerin yetkinlikleri, bilgileri, deneyimleri ve değerleri kabul edildiğinde ve toplumun her alanındaki gelişmeleri etkilemelerine ve zenginleştirmelerine izin verildiğinde daha demokratik bir yönde ilerleyebilir. Kuzey ülkelerinin sistemleri farklı olsa da benzerlikler toplumsal cinsiyet eşitliği için bir “*Kuzey modeli*” oluşturacak niteliktedir. Kuzey modeli, kadın ve erkeklerin hayatın tüm temel alanlarında aynı haklara, yükümlülöklere ve fırsatlara sahip olduğu varsayımına dayanır. Bu geniş eşitlik kavramı, toplumun temel yapısına ve çeşitli işlevlerine ilişkin talepleri de beraberinde getirmektedir. Ekonomik bağımsızlık, Kuzey toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının temelini oluşturmaktadır.⁷⁸⁹ Kuzey ölkelerinde kadınların iş ve kamusal yaşama katılım oranlarının artmasına paralel olarak Kuzey ölkeleri kamuya ait çocuk bakım tesisleri ve ebeveyn izni programları ve yalnız ebeveynlere destek gibi diğör aile desteklerini de getirmiştir.⁷⁹⁰

Kuzey Birliği cinsiyet konularında 1975 yılında bir Kuzey temas grubu kurmuş ve ilk toplantısını yapmıştır. 1977 yılında bir sonraki yılın oturumunda toplumsal cinsiyet konusunda *Kuzey Birliği* için bir eylem planı sunulması önerilmiştir. 1978 yılında evlilik ve bakmakla yükümlü kişiler üzerine ilk ilk eylem planı yayınlanmıştır. 1980 yılında ölkelerin Eşitlik bakanları Kuzey toplumsal cinsiyet iş birliğinin sorumluluğunu üstlenmişlerdir.⁷⁹¹ *Kuzey Birliği*, 1988 yılından itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği için

⁷⁸⁷ Åseskog, s. 147.

⁷⁸⁸ A.g.e., s. 147.

⁷⁸⁹ A.g.e., s. 148.

⁷⁹⁰ A.g.e., s. 149.

⁷⁹¹ Nordic Council of Ministers, “*Fifty years of Nordic Cooperation on Gender Equality 1974-2024*”, <https://www.gu.se/sites/default/files/2024-10/nord2024-042.pdf>, (E.T. 16.02.2025); Nordic Council of Ministers, “*Nordic Co-Operation Programme On Gender Equality 1995-2000*”, TemaNord, Copenhagen, 1995.

beşer yıllık iş birliği programı onaylamaktadır. *Kuzey Birliği* iş birliği programları, kadınların siyasal temsili için eşit fırsatlar yaratmayı, karar alma süreçlerine katılımı teşvik etmeyi ve ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmeyi hedeflemektedir.⁷⁹²

B. Anayasal Çerçeve

İsveç Anayasası'nın⁷⁹³ hükümet şeklinin temel ilkeleri başlıklı 1. bölümünün 1. maddesinde İsveç demokrasisinin özgür fikir oluşumu ve evrensel ve eşit oy hakkına dayandığı belirtilmektedir. 2. maddesinde ise kamu gücünün şu ilkeler doğrultusunda kullanılması öngörülmektedir: (1) İnsan hakları ve bireylerin eşit değerine saygı gösterilmesi; (2) bireylerin kişisel, ekonomik ve kültürel refahının kamu faaliyetlerinin temel amacı olması; (3) herkesin topluma katılım ve eşitlik fırsatına sahip olmasının desteklenmesi; (4) cinsiyet, ırk, ulusal veya etnik köken, dil, dini mensubiyet, engellilik durumu, cinsel yönelim, yaş veya diğer bireysel farklılıklar temelinde ayrımcılığa karşı kamu kurumlarının aktif olarak çalışması. Bu hüküm, eşitliğin, özellikle cinsiyet eşitliğinin, pasif bir yasal hak olarak değil, yaşamın tüm alanlarında devletin aktif bir yükümlülüğü olarak ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır.

İsveç Anayasası ayrıca ayrımcılığa karşı doğrudan güvenceler sağlamaktadır. Ayrımcılık yasağına ilişkin hükümler, İsveç Anayasası'nın 2. bölüm, 12. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde, bireylerin cinsiyet dâhil olmak üzere çeşitli temellere dayalı ayrımcılığa karşı korunmasını öngörmektedir. Anayasa'nın 2. bölüm, 13. maddesi, ise bu

⁷⁹² Nordic Council of Ministers, “*Fifty years of Nordic Cooperation on Gender Equality 1974-2024*”; Nordic Council of Ministers, “*The Nordic Cooperation Programme On Gender Equality 2005*” , <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:702281/FULLTEXT01.pdf> , (E.T. 06.02.2024); Nordic Council of Ministers, “*Nordic Co-Operation Programme On Gender Equality 2006-2010*” , <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:702519/FULLTEXT01.pdf> , (E.T. 06.02.2024); Nordic Council of Minister, “*Nordic Co-Operation Programme On Gender Equality 2011-2014*” , <https://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A701713&dswid=-166> , (E.T. 06.02.2024); Nordic Council of Ministers, “*Nordic Co-Operation Programme On Gender Equality 2015-2018*”, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:786318/FULLTEXT01.pdf> , (E.T. 06.02.2024); Nordic Council of Ministers, “*Nordic Co-Operation Programme On Gender Equality 2019-2022*”, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2%3A1283606/fulltext01.pdf> , (E.T. 06.02.2024).

⁷⁹³ İsveç'te dört anayasa metni vardır: Yönetim Biçimi (Regeringsformen), Basın Özgürlüğü Yasası (Tryckfrihetsförordning), İfade Özgürlüğü Yasası (Yttrandefrihetsgrundlag) ve Veraset Yasası (Successionsordning). Bu çalışmada İsveç Anayasası denildiğinde Yönetim Biçimi (Regeringsformen) kastedilmektedir. Metinler için bkz. Sveriges Riksdag, “*The Constitution of Sweden The Fundamental Laws and the Riksdag Act*”, <https://www.riksdagen.se/globalassets/03.-dokument-och-lagar/bestall-och-ladda-ner/other-languages/grundlagar-2023-engelsk-web.pdf> , (E. T. 19.02.2025).

yasağa ilişkin istisnaları düzenlemektedir. Buna göre, belirli durumlarda cinsiyet temelinde farklı uygulamaların yapılabileceği belirtilmektedir. Bu durumlar: Kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik çabalar ve askerlik hizmeti veya eşdeğer hizmet yükümlülüğü ile ilgili düzenlemelerdir. Bu bağlamda, cinsiyet/toplumsal cinsiyete ilişkin pozitif eylemler, anayasa tarafından meşru görülmekte ve “*kadın erkek eşitliğini geliştirme çabalarına katkıda bulunan tedbirler*” şeklinde ifade edilmektedir.⁷⁹⁴ İsveç’e özgü “*aktif tedbirler*” kavramı işverenlerin ve eğitim sağlayıcıların, özellikle ayrımcılığın önlenmesiyle ilgili olarak, kapsayıcı ve erişilebilir işyerleri ve eğitim ortamları oluşturmak için atmaları gereken proaktif adımları ifade etmektedir.⁷⁹⁵ Bu tutum, eşitliğin sağlanması konusunda sistemik engellerin ortadan kaldırılması gerçeğlemeden hukuki eşitliğin yetersiz olduğunu kabul etmektedir. İsveç anayasal düzeninin ayırt edici bir özelliği, ayrımcılığı yasaklamanın ötesine geçerek işverenlerden, eğitim kurumlarında ve kamu otoritelerinden kapsayıcı ortamlar yaratmak için “*proaktif çabalar*” göstermelerini gerektiren “*aktif önlemler*” için anayasal ve yasal bir temel sağlamasıdır.⁷⁹⁶

Siyasal katılım hakkına ilişkin düzenlemeler Anayasa’nın 3. bölümü’nde yer almaktadır. Buna göre, İsveç vatandaşları genel, eşit, doğrudan ve gizli oy esasına dayalı seçimlerle Parlamento’ya temsilci seçme hakkına sahiptir. Aynı zamanda seçilme hakkı da herhangi bir cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin tüm vatandaşlara tanınmaktadır.

İsveç anayasal düzeni, siyasal eşitliğin daha geniş sosyal, ekonomik ve kültürel bağlamdan ayrılamayacağını da öngörmektedir. Kadınların siyasal hayata tam olarak katılabilmeleri hususunu, eğitime erişim, istihdam olanakları, aile sorumlulukları ve toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlar da etkilemektedir. Bu bağlamda anayasanın 1. bölüm 2. maddesi, kamu gücünün insan onuru, eşit değerler ve bireysel özgürlüğe saygı ile kullanılması gerekliliğini öngörerek sosyal adalet ve eşitlik için kapsamlı bir temel oluşturmaktadır. Bu madde, kamu kurumlarının bireylerin kişisel ekonomik ve kültürel

⁷⁹⁴ European Union European Commission, “Country report Gender equality How are EU rules transposed into national law?” Sweden, 2021, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/89a4b980-41db-11ec-89db-01aa75ed71a1/language-en>, (E.T. 20.08.2024), s. 11

⁷⁹⁵ A.g.e.

⁷⁹⁶ Çalışmanın 185. sayfasındaki “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusundaki Yasal Çerçeve*” başlığı altında, İsveç’te toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik yasalar yoluyla işverenlerden, eğitim kurumlarında ve kamu otoritelerinden ne tür “*proaktif çabalar*” beklendiğine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

refahını aktif olarak desteklemesini, istihdam, barınma, eğitim, sosyal güvenlik ve sağlığa erişimi güvence altına almasını ve gelecek nesiller için çevreyi korumayı zorunlu kılmaktadır. Bu haklar, kadınların kamusal ve siyasal hayata tam katılımı için gerekli koşulların oluşmasını mümkün kılmaktadır. Anayasa, çeşitli alanlarda maddi eşitliği sağlayarak, kadınların adil siyasal temsilinin sağlanması önündeki sistemik engellerin ortadan kaldırılmasına ve toplumun tüm kademelerinde kapsayıcı katılımın sağlanması yolundaki zemini sağlamaktadır.

İsveç Anayasası, kadınların siyasette temsili için kota veya zorunlu özel hükümler getirmemektedir. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliğine yapılan vurgu, siyasal temsil de dâhil olmak üzere geniş kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve girişimleri için bir temel oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, İsveç Anayasası toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ve kamu kurumlarını bu konuda sorumlu tutan bir çerçeve sunmaktadır. Anayasal düzenlemeler, kadınların siyasal temsiline doğrudan kota veya zorunlu hükümler getirmese de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını destekleyen bir altyapı oluşturmaktadır.

III. İsveç'te Yasama Erki ve Kadınların Siyasal Temsili

İsveç Anayasası'nın 1. bölümü, 4. maddesine göre Parlamento halkın ana temsilcisidir. Yasa çıkarma yetkisi parlamentoya aittir ve Parlamento devlet için vergi kararlarını alır ve devlet fonlarının nasıl kullanılacağına karar verir. Parlamento, hükümeti ve devlet yönetimini denetler. Bu tür seçimlerde oylama, seçmenlerin ayrı bir kişisel oy kullanma olasılığıyla birlikte partiye göre yapılır (İ. Ay. 3:1).⁷⁹⁷ Parlamento 349 üyeli bir meclisten oluşur ve üyelerin yedekleri bulunmaktadır (İ. Ay. 3:1). Parlamento seçimleri her dört yılda bir yapılmaktadır (İ. Ay. 3:3).

⁷⁹⁷ İsveç'te seçmenler, yalnızca parti tam bir aday listesi kaydetmemişse, oy pusulasında bir adayın adını işaretleyerek kişisel oy kullanabilir; aksi takdirde ek işaretlemeye izin verilmez. Bir seçim bölgesinde partinin toplam oylarının en az yüzde beşine eşit kişisel oy alan bir aday, partinin kazandığı sandalyelerden birine seçilmek için öncelik kazanır. Erik Holmberg vd., **Grundlagarna**, Norstedts Juridik, Stockholm, 2012, s. 226; Rött, s. 51. Kişisel oy tercihli oydan bazı yönleriyle ayrılmaktadır. Tercihli oy sisteminde seçmenler birden fazla adayı sıralamaktadır (1., 2., 3.,...) ve adaylar arası tercih sıralaması seçim sonucunu belirlemektedir. Ancak, İsveç'te uygulanan kişisel oy sisteminde seçmen yalnızca bir adayı işaretleyebilmekte ve bu oy adayın parti listesindeki adaylar içinde yükselmesine etki etmektedir. The Electoral Knowledge Network, "Preferential Voting", <https://aceproject.org/main/english/es/esi01c.htm> , (E.T. 25.06.2025).

Yasa çıkarma yetkisi İsveç Parlamentosu'na ait olsa da Hükümet daha az önemli konularda kararname çıkarma yetkisine sahiptir. Kararname çıkarma yetkisi bir dereceye kadar doğrudan Anayasa'dan (İ. Ay. 152) kaynaklanmaktadır. Ancak, Parlamento tarafından kabul edilen yasalar aracılığıyla da Hükümete kararname çıkarma yetkisi verilebilmektedir.⁷⁹⁸ İsveç'te, Hükümet Belgesinin 8. Bölümüne göre belirli alanların özel olarak yasayla düzenlenmesi gerekmektedir. Bunlar arasında özel hukuk ve medeni hukuk, vergi hukuku ve diğer külfetli kamu hukuku (ceza hukuku gibi), ulusal referanduma ilişkin kurallar, yerel makamların örgütlenmesi ve işleyişine ilişkin ilkeler (yerel vergilendirme ve ülkenin belediyelere bölünmesi dâhil) ve usul hukuku yer almaktadır. Yasama yetkisinin devrine ilişkin kapsamlı kurallar nedeniyle 8. Bölümün yapısı karmaşık olsa da resmî mevzuat gerektiren alanlar açıkça tanımlanmıştır.⁷⁹⁹

Bu başlık altında Kadınların Adil Siyasal Temsiline Yönelik Yasal Çerçeve, Riksdag bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik oluşturulan kurumsal mekanizmalar ve Riksdag'ın kadınların adil siyasal temsilini sağlamak için aldığı tedbirle incelenecektir.

A. Kadınların Adil Siyasal Temsiline Yönelik Yasal Çerçeve

1. İsveç'te Seçim Yasaları

İsveç'in seçim sistemi 1969 yılında iki meclisli parlamentonun kaldırılmasıyla büyük bir reform geçirmiş ve parlamento sandalyelerinin ulusal oy oranlarına göre adil dağılımını sağlamak için nispi temsil sistemi kurulmuştur.⁸⁰⁰ Nispi temsil sistemi, bireysel adaylar yerine parti listelerine öncelik vererek farklı adayların seçilmesini kolaylaştırdığı için bu sistem, çoğunlukçu sistemlere kıyasla kadınların temsiline daha fazla fayda sağlamaktadır. İsveç'te uygulanan sistem beş ilke ile karakterize edilmektedir: Ulusal orantılılık, taktik manevralara veya seçim bölgesi sınırlarındaki değişikliklere karşı direnç, istikrarlı bölgesel temsil ve partilerin temsil hakkı kazanmak için ulusal oyların en az %4'ünü (veya tek bir seçim bölgesinde %12'sini) kazanmasını gerektiren bir

⁷⁹⁸ İsveç hükümeti tarafından çıkarılan kararnameler, normlar hiyerarşisinde Anayasa Metinleri, Riksdag Yasası ve olağan yasaların altında yer almaktadır ve Parlamento tarafından verilen bir yetkiye dayanmaları gerekmektedir. Nergelius, *Constitutional Law in Sweden*, s. 50.

⁷⁹⁹ Nergelius, *Constitutional Law in Sweden*, s. 50-51.

⁸⁰⁰ Nergelius, *Constitutional Law in Sweden*, s. 33; Holmberg vd., s. 223.

baraj.⁸⁰¹ 1970'ten bu yana yapılan önemli değişiklikler arasında 1997'de⁸⁰² güncellenmiş seçim yasasıyla kişisel oy kullanma uygulamasının getirilmesi ve 2005'te yeniden güncellenen yeni seçim yasalarının kabul edilmesi yer almaktadır.

*İsveç Seçim Yasası'nın (Vallagen (2005:837))*⁸⁰³ 4. bölümü, 2. maddesine göre, Riksdag (Parlamento) seçimleri için ülke 29 seçim bölgelerine ayrılmıştır. İsveç Anayasası'nın 3. bölüm, 5. maddesine göre bu bölgeler üzerinden milletvekili sandalyeleri iki şekilde dağıtılmaktadır: (1) 310 sandalye, her bir seçim bölgesine sabit seçim bölgesi sandalyesi olarak tahsis edilir; (2) 39 sandalye ise dengeleme sandalyeleri olarak belirlenmiştir. Bu sandalyeler, seçim sonuçlarına göre orantısızlıkları dengelemek için kullanılmaktadır. Sabit seçim bölgesi sandalyeleri, seçim bölgelerindeki oy kullanma hakkına sahip seçmen sayısının, tüm ülkedeki toplam seçmen sayısına oranı temel alınarak dağıtılır. Bu dağılım, her seçim dönemi için dört yıl boyunca geçerli olacak şekilde sabitlenir (İ. Ay. 3:6). Bu sistem, seçimlerde her bölgenin adil bir şekilde temsil edilmesini ve genel dengeyi sağlamayı amaçlar.⁸⁰⁴

İsveç Seçim Yasası (2005:837) doğrudan kadınların siyasal temsilini artırmaya yönelik açık hükümler içermemektedir. Ancak yasanın belirli yönleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve siyasal süreçte adil temsili dolaylı olarak destekleyen bir temel oluşturmaktadır: Yasanın 2. bölümü, 9. maddesine göre siyasal partiler listelerindeki adayların sırasını belirleyerek cinsiyet dengeli uygulamaları (örneğin, fermuar sistemleri) benimseme yetkisine sahiptirler. İsveç'teki siyasal partiler, “*fermuar sistemini*” kullanarak cinsiyet dengeli aday listeleri sağlamak için gönüllü olarak önlemler almıştır. Bu, kadınların parti listelerinde kazanılamayacak pozisyonlara düşürülmemesini sağlamıştır.

⁸⁰¹ Holmberg vd., s. 223-224. Anayasanın 6. bölümünün 7. maddesine göre milletvekili koltukları Ülke genelinde kullanılan oyların en az yüzde dördünü alan partiler arasında dağıtılır. Ancak daha az oy alan bir parti, kullanılan oyların en az yüzde on ikisini aldığı bir seçim bölgesindeki sabit seçim bölgesi sandalyelerinin dağıtımına katılabilecektir.

⁸⁰² Sveriges Riksdag, “*Vallag (1997:157)*”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/vallag-1997157_sfs-1997-157/, (E.T. 22.11.2024).

⁸⁰³ Sveriges Riksdag, “*Vallag (2005:837)*”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/vallag-2005837_sfs-2005-837/#K4, (E.T. 21.11.2024).

⁸⁰⁴ Lucas Prakke ve Constantijn Kortmann, **Constitutional Law of 15 EU Member States**, Kluwer Law International, Europe, 2005, s. 811.

Aynı zamanda yasanın 14. bölümü 3. maddesine göre, seçmenler tercihli oy kullanarak hangi adayların seçileceğini etkileyebilmektedir. Bu da partileri kadınlar da dâhil olmak üzere daha geniş bir kesime hitap eden adaylar göstermeye teşvik etmektedir.

Özetle yasa nispi temsil ve partilerin sunduğu listeler için bir çerçeve sunarken, toplumsal cinsiyet kotalarını zorunlu kılmamakta veya doğrudan toplumsal cinsiyet dengesini ele almamaktadır. Bunun yerine, siyasal partiler yasanın sunduğu esnekliği kullanarak temsilde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen gönüllü önlemler alabilmektedir. Bu yasal çerçeve, İsveç'in toplumsal cinsiyet eşitliğine olan kültürel bağlılığı ile birleştiğinde, kadınların siyasal kurumlarda önemli ölçüde temsil edilmesine olanak sağlamıştır.

2. İsveç'te Siyasal Partilere İlişkin Yasalar

İsveç'te siyasal partilerin oluşumunu, işleyişini veya kapatılmasına ilişkin hususları düzenleyen özel bir siyasal partiler yasası yoktur. Bunun yerine siyasal partiler genel hükümlere tabidir. İsveç Anayasası'nda siyasal parti kavramı geniş bir şekilde tanımlanmıştır ve örgütsel kriterlerden ziyade seçimlere katılıma odaklanmaktadır. Anayasa kapsamında bir parti olarak nitelendirilebilmek için, bir grup veya dernek seçimlere ayrı bir etiket altında katılmalıdır.⁸⁰⁵ Büyüklük, resmî bir siyasal program ya da tüzük veya yönetim kurulu gibi iç örgütlenme için herhangi bir gereklilik yoktur. Parti tanımı seçimlerde alınan oylara göre belirlenmekte ve resmî üyelikten ziyade seçmen desteğine vurgu yapılmaktadır.⁸⁰⁶ Ancak siyasal partilerin mali olarak desteklenmesi ve parlamento üyelerinin taahhütlerinin ve mali çıkarlarının kaydedilmesine ilişkin özel düzenlemeler yapılmıştır.

Siyasal partilerin devletten nasıl mali destek alacağını belirleyen *Siyasal Partilere Devlet Mali Desteği Yasası* (1972:625)⁸⁰⁷, büyüklüklerine bakılmaksızın tüm siyasal partilerin siyasal süreçlere anlamlı bir şekilde katılabilmeleri için kaynaklara erişimlerini

⁸⁰⁵ İsveç Anayasası 3-1/1: Riksdag serbest, gizli ve doğrudan seçimler yoluyla belirlenir. Bu tür seçimlerde oylama partilere göre yapılır ve seçmenin kişisel tercihini belirtmesi için bir seçenek bulunur. Parti, belirli bir isim altında seçime giren herhangi bir dernek veya seçmen grubunu ifade eder.

⁸⁰⁶ Holmberg vd., s. 227-227.

⁸⁰⁷ Sveriges Riksdag, “Lag (1972:625) om Statligt Stöd till Politiska Partier”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1972625-om-statligt-stod-till-politiska_sfs-1972-625/, (E.T. 21.11.2024).

sağlamak amacıyla eşitlik ve kapsayıcılık ilkelerine dayanmaktadır. Bu yasa kapsamında, İsveç'teki siyasal partiler en son iki parlamento seçimindeki performanslarına göre yıllık devlet mali desteği almaktadır. Partiler, Parlamentoda sandalye kazanmaları ya da ülke çapında oyların en az %2,5'ini almaları halinde finansman almaya hak kazanırlar. Parlamentoda temsil edilen ancak oyların %4'ünden azını alan partiler için destek, hem sandalye hem de %2,5 barajının üzerindeki oy yüzdelere göre hesaplanır (1972:625, m. 3). Bu sistem, partilere istikrarlı bir mali destek sağlarken, kayda değer bir seçmen desteği kazanan daha küçük veya yeni ortaya çıkan partileri de bu destekten faydalandırmaktadır. Devlet fonlarını mümkün kılan ve düzenleyen bu yasa, partilerin kota veya cinsiyet dengeli aday listeleri gibi toplumsal cinsiyet eşitliği tedbirlerini gönüllü olarak benimseyebilecekleri bir zemin yaratmaktadır.

İsveç'te siyasal partilere yönelik kadınların adil siyasal temsiline sağlanması konusunda “*adayların belirlenmesinde cinsiyetler arasında eşit temsilin sağlanmasına yönelik düzenleme, aday listelerinin reddedilmesi gibi olumlu tedbirlere uyulmaması halinde uygulanabilir yaptırımlar getirme, seçim mahkemeleri veya komisyonları gibi bağımsız organların kotaların ve diğer olumlu tedbirlerin uygulanmasını denetlemesini ve yaptırımlar uygulamasını sağlama*” gibi yasal hükümler bulunmamaktadır. İsveç'te güçlü toplumsal cinsiyet eşitliği ve kamusal hesap verebilirlik kültürü, partiler üzerinde toplumsal cinsiyet dengesini korumaları için baskı oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği İsveçli seçmenler için kilit bir konu olduğundan, kadınlara öncelik vermeyen partiler seçmen desteğini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalmaktadır.⁸⁰⁸ İsveç'te 30 yıldan fazladır kadınların parlamentodaki temsil oranı %40'ın üzerindedir ve bu da İsveç'in nispi sisteminin ve gönüllü tedbirlerin başarısını yansıtmaktadır.

Aynı zamanda parlamento siyasal partileri, kadınların siyasal yaşama katılımına karşı doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılık yapan tüm engelleri kaldırmaya, meseleleri toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz etme kapasitelerini geliştirmeye ve uygun olduğu şekilde, kadınların bu siyasal partilerdeki karar alma süreçlerinin her düzeyine tam olarak katılabilmelerini teşvik edecek politikalar benimsemeye güçlü bir şekilde

⁸⁰⁸ Sebastian Bay, “*Protecting Electoral Integrity: The Case of Sweden*”, International IDEA Supporting Democracy Worldwide, <https://www.idea.int/publications/catalogue/html/protecting-electoral-integrity-case-sweden> , (E.T. 10.03.2024), s. 3-4.

teşvik etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla siyasal partiler kamu tarafından finanse edilmektedir. Siyasal partileri aday belirleme usullerinde şeffaflık sağlamaya ve her düzeyde cinsiyet dengeli aday belirleme kurulları ve iç karar alma organları aracılığıyla kadınların temsilini artırmaya teşvik etmektedir.

3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin Yasal Çerçeve

Kadınların siyasal temsilini, siyasal faktörlerin yanı sıra sosyal ve ekonomik faktörlerin de etkilediği göz önüne alındığında parlamentonun çıkardığı Çalışma Hayatında Kadın ve Erkek Eşitliğine İlişkin Yasa (1979), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası (1991), Ayrımcılık Yasası (2008), Ebeveyn İzni Yasası (1995), Sosyal Sigorta Yasası (2010) gibi kadınlara sosyal ve ekonomik açıdan fayda sağlayacak yasaların da kadınların adil siyasal temsilinin sağlanmasındaki rolleri önem arz etmektedir.

1979 yılında, istihdam, çalışma koşulları ve kariyer geliştirme fırsatları (çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği) bakımından kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasını teşvik etmek amacıyla *Çalışma Hayatında Kadın ve Erkek Eşitliğine İlişkin Yasa* (1979:1118)⁸⁰⁹ çıkarılmıştır. Yasa, çalışma koşulları ve mesleki gelişim de dâhil olmak üzere istihdamda kadın ve erkek için eşit haklar sağlamayı amaçlamaktadır. Yasa tüm kamu ve özel sektör istihdamına uygulanmakta ve iş başvurusunda bulunanları kapsamaktadır. Yasa iki temel alan etrafında yapılandırılmıştır: Cinsiyet ayrımcılığının yasaklanması ve eşitlik için aktif önlemlerin teşvik edilmesi. Ayrımcılık yasağı, işverenlerin işe alma, terfi ve istihdam koşulları gibi bağlamlarda hem doğrudan hem de dolaylı ayrımcılığı ele alarak çalışanları veya iş arayanları cinsiyete dayalı olarak dezavantajlı duruma düşürmesini yasaklamıştır.⁸¹⁰

Bu, cinsiyet eşitliğinin sağlanması için hayati önem taşıyan kadınlara daha fazla mali bağımsızlık kazandırmıştır. Ekonomik güçlenme genellikle daha fazla siyasal eylemlilik ile ilişkilidir; kadınlar mali yaşamları üzerinde daha fazla kontrol sahibi oldukça, siyaset de dâhil olmak üzere liderlik rollerini sürdürmek için güven ve

⁸⁰⁹ Sveriges Riksdag, “Lag (1979:1118) om Jämställdhet Mellan Kvinnor och Män i Arbetslivet”, <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19791118om-jamstallldhet-mellan-kvinnor-sfs-1979-1118/>, (E.T. 02.07.2024).

⁸¹⁰ Lagen.nu, “Prop. 1978/79:175, Med förslag till lag om Jämställdhet Mellan Kvinnor och Män i Arbetslivet”, <https://lagen.nu/prop/1979/80:56>, (E.T. 24.11.2024), s. 1.

motivasyon da kazanmışlardır. Çünkü, cinsiyetler arası ücret farkının giderilmesi ve mesleklere ve kariyerlere eşit erişimin sağlanması gibi ekonomik faktörler kadınların siyasal temsilini desteklemektedir. Bu yasanın uygulanmasını sağlamak için yeni tür eşitlik politikaları çerçevesinde Eşitlik Ombudsmanı (*Jämställdhetsombudsman*, (JämO)) ve Eşitlik Kurulu⁸¹¹ oluşturulmuştur (1979:1118: m. 10). Bir yandan da Gönüllü dernekler, baskı grubu olarak siyasette eşitlik politikasının yürütülmesini izlemiş destek olmuştur.⁸¹²

İsveç Parlamentosu 1991 yılında, kapsamlı bir *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası* (1991:433)⁸¹³ çıkarmıştır. Bu yasa, iş, istihdam ve diğer çalışma koşulları ve iş yerindeki gelişim fırsatları (çalışma hayatında eşitlik) bakımından kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olmasını teşvik etmeyi ve kadınların çalışma yaşamındaki koşullarını iyileştirmeyi amaçlamaktadır (1991:433, m. 1). Bu yasa, İsveç'te toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesinde dönüm noktası niteliğinde bir adımı temsil etmektedir. Yasa özellikle işverenlere eşit ücret, işe alım, eğitim, terfi ve çalışma ortamı gibi hususları kapsayacak şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğini aktif ve sistematik bir şekilde teşvik etme yükümlülüğü getirmiştir. Bu yasaya uygunluk denetimi yetkisi JämO ve Eşitlik Kuruluna verilmiştir. JämO ve eşitlik kurulu hükümet tarafından atanmaktadır (1991:433, m. 30). Bu mevzuatın İsveç'in işgücü piyasası üzerinde geniş bir etkisi olmuştur. İşverenlere toplumsal cinsiyet eşitliğini aktif bir şekilde teşvik etme zorunluluğu getirerek, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarının kurumsallaşmasına yardımcı olmuştur.

Kadınların siyasal temsilinin artırılması konusunda bu yasa kültürel bir etki yapmıştır.⁸¹⁴ *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası*, İsveç toplumunda toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının normalleşmesine yardımcı olmuş ve kadınların siyaset de dâhil olmak üzere her alana katılımının sadece kabul edilmekle kalmayıp beklendiği bir ortamı teşvik

⁸¹¹ JämO ve Eşitlik Kurulu hakkında detaylı bilgi için çalışmanın 246. sayfasındaki “*Eşitlik Ombudsmanı ve Eşitlik Kurulu*” başlığına bkz.

⁸¹² Dahlerup, “*Prom a Small to Large Minority: Women in Scandinavian Politics*”, s. 297.

⁸¹³ Sveriges Riksdag, “*Jämställdhetslag (1991:433)*”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/jamstalldhetslag-1991433_sfs-1991-433/, (E.T. 02.07.2024). Bu yasa “*Çalışma Hayatında Kadın ve Erkek Eşitliğine İlişkin Yasayı (1979:1118)*” yürürlükten kaldırmıştır.

⁸¹⁴ Sverige, “*Equal Power and Influence for Women and Men – That's What Sweden is Aiming for*”, <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>, (E.T. 02.07.2024).

etmiştir. Bu kültürel değişim, siyasal partilerin seçim listelerinde cinsiyet dengesine öncelik vermesini kolaylaştırdığı söylenebilir. Aynı zamanda bu yasa, kadınların işyerindeki rollerini ve katkılarını güçlendirerek, liderlik ve karar alma pozisyonlarındaki kadınlara ilişkin algıların değişmesine de katkıda bulunmuştur. İşyerleri daha dengeli hale geldikçe, siyasal kurumlar da bu eğilimi yansıtmak için baskı altına girmiş, parlamento ve yerel yönetimlerde cinsiyet dengeli temsili daha ulaşılabilir hale getirmiştir.

İsveç Parlamentosu 1995 yılında *Ebeveyn İzni Yasasını* (1995:584)⁸¹⁵ çıkarmıştır. Bu yasa, İsveç'teki ebeveyn izni hükümlerinin ana hatlarını çizmektedir. Ebeveynlerin çocuklarına bakmak için işten izin almalarına olanak tanımakta ve ebeveyn iznine ilişkin çeşitli hak ve düzenlemeleri içermektedir. Yasa, her iki ebeveyn arasında paylaşılabilen ücretli izinler öngörmekte ve böylece aile sorumluluklarının daha dengeli bir şekilde dağıtılmasını teşvik etmektedir.

İsveç Parlamentosunun 2008 yılında çıkardığı *Ayrımcılık Yasası* (2008:567)⁸¹⁶ Ebeveyn iznine özel olmamakla birlikte bu yasa, iş-yaşam dengesi ve aile sorumluluklarında eşitliği teşvik eden hükümler de dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğinin çeşitli yönlerini ele almaktadır. Dengeli aile rollerini içeren daha geniş bir toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesini desteklemektedir.

Yasanın 2. bölümü, 1. maddesi, cinsiyet ve aile durumu da dâhil olmak üzere çeşitli gerekçelerle çalışma hayatında ayrımcılığı açıkça yasaklamaktadır. Bu temel hüküm, çalışanların aile sorumlulukları veya ebeveyn izni nedeniyle haksız muameleye maruz kalamayacağı anlamına gelmekte ve iş-yaşam dengesi için yasal destek sağlamaktadır. Yasanın 3. bölümü, 5. maddesi ise işverenlerin ayrımcılığı önlemek ve işyerinde fırsat

⁸¹⁵ Sveriges Riksdag, “Föräldraledighetslag (1995:584)”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584/, (E.T. 03.07.2024). Bu kanundan önceki benzer düzenlemeler: 1954 tarihli Annelik Sigortası Kanunu ile İsveç'teki ilk genel annelik sigortası olmuştur (Lag (1954:266) om moderskapshjälp); 1974 yılında annelik sigortasının yerini ebeveyn sigortası almıştır. Lagen.nu, “Prop. 1973:47, Kungl. Maj:ts Proposition Angående Förbättrade Familjeförmån inom den Allmänna Försäkringen”, <https://lagen.nu/1962:381>, (E.T. 24.11.2024). İsveç'te ebeveynlik izni tarihi ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Jenny Persson, “Föräldraledighetens Historia - Förslaget om Individualiserad Föräldraledighet”, Linnéuniversitetet, Kalmar Växjö, 2013, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:613228/FULLTEXT01.pdf>, (E.T. 24.11.2024).

⁸¹⁶ Sveriges Riksdag, “Diskrimineringslag (2008:567)”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/, (E.T. 24.11.2024).

eşitliğini teşvik etmek için aktif önlemler almasını gerektirmektedir; bu önlemler arasında aile sorumluluklarını etkileyen cinsiyete dayalı önyargıların ele alınması ve çalışanların iş ve aile yaşamını dengelemek için eşit fırsatlara sahip olmalarının sağlanması da yer almaktadır. Yasanın 2. bölümü, 8. maddesi ise ebeveyn iznindeki çalışanları ayrımcılığa karşı korumaktadır. İşverenler, ebeveyn izninin kariyer fırsatlarını, terfileri veya diğer istihdam haklarını etkilememesini sağlamalı, aile sorumluluklarında eşitliği güçlendirmeli ve bakım görevlerini üstlenen çalışanlar için olası cezaları azaltmalıdır. Yasanın 3. bölümü, 6. ve 7. maddeleri işverenlerin, bakıcılık veya çocuk bakımı ile ilgili olanlar da dâhil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanları destekleyen makul düzenlemeleri dikkate almaları gerektiğini belirtmekte ve işverenlerin iş-yaşam dengesini desteklemek için dikkate alması gereken aktif tedbirlerin bir parçası olarak esnek çalışma düzenlemelerini teşvik etmektedir.

Yasanın 1. bölümü, 4. maddesi ise doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı tanımlamakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve aile rollerine ilişkin hükümler içermektedir. Bireyleri, toplumsal cinsiyet ve aile rollerine ilişkin kalıp yargılardan dolaylı olarak kaynaklanan ayrımcılıktan korumayı ve hem erkekler hem de kadınlar için eşit fırsatlar sağlamayı amaçlamaktadır. Bunların yanı sıra yasanın 3. bölümü, 4. kısmında, özellikle 25 veya daha fazla çalışanı olan işverenlerin yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği planları hazırlamaları zorunlu kılınmaktadır. Bu planlar, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını ortadan kaldırmaya, aile sorumluluklarının paylaşılmasını teşvik etmeye ve dengeli aile rollerini desteklemeye yönelik tedbirleri içermelidir. Bu bölüm, her iki cinsiyetin de aile hayatına eşit katılımını teşvik etmek için işyerlerinde bir kültür değişimini desteklemektedir. Yasanın 3. bölümü, 11. maddesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için olumlu eylemleri veya olumlu önlemleri teşvik eder. İşverenler, geleneksel cinsiyet rollerine meydan okuyan ve aile görevlerinin eşit paylaşımını sağlayan girişimler de dâhil olmak üzere daha dengeli bir aile yapısını destekleyen eylemleri uygulamaya teşvik edilmektedir. Yasanın 3. bölümü, 12. maddesi ise işverenlerin cinsiyete dayalı ücret farkı analizleri yapmalarını ve ekonomik eşitliği teşvik edecek önlemleri belirlemelerini gerektirmektedir. Cinsiyetler arasında ekonomik eşitlik, aile rollerinin paylaşılmasını sağlamanın temel bir parçasıdır, çünkü hem erkekler hem de kadınlar aile ve bakım sorumluluklarına eşit şekilde katılmak için eşit finansal konuma ihtiyaç duyarlar.

Yasanın 3. bölümünün 13. ve 14. maddeleri, işverenleri, çalışanları eğitmeye ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında farkındalık yaratmaya yönelik adımlar atmaya teşvik etmektedir. Bu tür bir eğitimle, geleneksel aile rolleriyle ilişkili önyargıların azaltılması ve iş ve aile yaşamına dengeli bir yaklaşımın teşvik edilmesi beklenmektedir. Yasanın uygulanması sağlama görevi Ayımcılık Ombudsmanına verilmiştir (2008:567, m. 4:1).⁸¹⁷

İsveç Sosyal Sigorta Yasası (2010:110)⁸¹⁸, İsveç'in ebeveyn izni sisteminin önemli bir bileşeni olan ebeveyn izni yardımı gibi ebeveyn yardımlarına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Bu yasa, ebeveynlere izinleri süresince sağlanan mali desteği ve hak kazanma kriterlerini detaylandırmaktadır. Özellikle kadınlar için ekonomik güvenceyi kolaylaştırarak ve iş-yaşam dengesini destekleyerek toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Yasanın 11. maddesine göre ebeveyn izni yardımları her iki ebeveynin de ücretli izin almasına izin vererek çocuk yetiştirme sorumluluğunun paylaşılmasını teşvik etmektedir. Her ebeveyn için “*ayrılmış*” olan sürelerin bir kısmı ebeveynler arasında aktarılamaz. Bu sistem, babaları izin almaya teşvik etmek için oluşturulmuş olup, bakım sorumluluklarını cinsiyetler arasında dengelemeyi ve uzun süreli izin nedeniyle kadınların sıklıkla yaşadığı kariyer cezalarını azaltmayı amaçlamaktadır. Yasanın 27. maddesine göre, hastalık sırasında gelir koruması sağlar ve bu da bakım verme rollerinde toplumsal beklentiler nedeniyle daha yüksek sağlık yükleriyle karşılaşabilen kadınlar için özellikle faydalı olmaktadır.

Bu yasa, bakım verme nedeniyle kadınların sıklıkla yaşadığı ekonomik ve mesleki aksaklıkların azaltılmasına yardımcı olmaktadır; aksi takdirde kadınların siyasal veya liderlik rollerine katılmak için zamanları ve kaynakları kısıtlanabilecektir. Aynı zamanda erkeklerin bakım işlerine katılımını teşvik eden ebeveyn izni politikaları da toplumsal normların değişmesine yardımcı olarak bakım işlerinin “*kadın işi*” olduğu algısını yavaş yavaş azaltmıştır.

⁸¹⁷ Ayımcılık Ombudsmanı hakkında detaylı bilgi için çalışmanın 247. sayfasındaki “Ayımcılık Ombudsmanı” başlığına bkz.

⁸¹⁸ Sveriges Riksdag, “*Socialförsäkringsbalken (2010:110)*”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110/ , (E.T. 03.08.2024).

B. Ulusal Parlamento ve Kadınların Adil Siyasal Temsili

1. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu, 18 Ağustos 1976 tarihinde İsveç hükümeti tarafından kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet eşitliği konularını araştırmak üzere kurulmuş bir parlamento komitesidir. Görevleri arasında cinsiyet ayrımcılığına karşı potansiyel mevzuatın incelenmesi, bir toplumsal cinsiyet eşitliği yasası önerisi hazırlanması ve cinsiyet ayrımcı reklamların ele alınması vardır. Komisyon üyeleri arasında çok sayıda milletvekili ve uzman yer almış ve komite işgücü piyasası paydaşlarıyla iş birliği yapmıştır.⁸¹⁹

1975 yılında düzenlenen BM Kadın Konferansı, Uluslararası Kadın Yılı hedeflerine ulaşmak için bir dünya eylem planı sunmuş ve her ülkeyi kendi ulusal eylem planını oluşturmaya teşvik etmiştir. 1977 yılında İsveç'in Eşitlik Komisyonu (*Jämställdhetskommittén*) ulusal bir eylem planı geliştirmeye başlamıştır. Eylül 1979'da komisyon, toplumsal cinsiyet eşitliği için ulusal bir eylem planı öneren "*Yoldaki Adımlar*" adlı raporunu sunmuştur.⁸²⁰

1979 tarihli eylem planında nüfusun, seçmenlerin ve örgüt üyelerinin önemli bir bölümünü oluşturmalarına rağmen kadınların kamusal yaşamdaki düşük temsiline dikkat çekilmedi. Kadınlar İsveç parlamentosu, hükümeti ve yerel konseylerindeki üyelerin yaklaşık dörtte birini oluşturmaktadır. 1970'lerde temsilleri neredeyse iki katına çıkmış olsa da eğitim, kültür ve sosyal konular gibi geleneksel sektörlerde yoğunlaşmaya devam etmektedirler. Kadınların temsil oranı devlet kurumlarında ve yönetim kurullarında daha da düşüktür; buralardaki pozisyonların yalnızca %8'ine ve kamu işletmelerinde yalnızca %2'sine sahiptirler. Emek örgütlerinde kadınlar siyasete kıyasla daha az temsil edilmekte ve çocuk bakımı eksikliği, zorlu çalışma programları ve karmaşık bürokratik yapılar gibi siyasal ve sendikal çalışmaları zorlaştıran engellerle karşılaşmaktadır. Erkekler liderlik

⁸¹⁹ Lagen.nu, "Jämställdhet i Arbetslivet SOU 1978:38", <https://lagen.nu/sou/1992:96>, (E.T. 24.11.2024).

⁸²⁰ Sveriges Riksdag, "Om Riktlinjer för det Fortsatta Jämställdhetsarbetet" 1979/80:168, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/skrivelse/197980168_g303168/html/, (E.T. 24.11.2024).

rolleri için daha sık aday gösterilmekte, bu da kadınların ilerleme fırsatlarını daha da sınırlamaktadır.⁸²¹

İsveç hükümeti, *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu*'nun raporunda (SOU 1978:38) özetlenen tavsiyelere dayanarak, 22 Mart 1979 tarihinde onaylanan 1978/79:175 sayılı Yasayı teklif etmiş ve yasalaşmasına destek olmuştur.⁸²² Komisyon, ebeveyn izni ve eğitim konularını ele alan ilgili yasa tasarılarında eşitliği geliştirmeye yönelik tamamlayıcı yasal tedbirler önermiş, cinsiyet ayrımcılığı içeren reklamları da incelemiştir.⁸²³ Komisyon, 1982 yılında da “*kazançlı istihdam ve ebeveynlik*” konularında eylem önerilerinde bulunmuştur.⁸²⁴

1986 yılında hükümetin yeniden yapılandırılmasıyla bağlantılı olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği konularındaki çalışmaların organizasyonu değiştirilmiştir. Parlamento Eşitlik Komisyonu sekreteryasıyla birlikte kaldırılmış ve Çalışma Bakanlığı'na bir transfer gerçekleştirilmiştir.⁸²⁵

2. Kadınların Adil Siyasal Temsilini Sağlamak İçin Alınan Tedbirler

a. Toplumsal Cinsiyet Perspektifinin Yasama Sürecine Entegrasyonu

İsveç, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin tüm politika oluşturma, planlama ve yasama süreçlerine entegre edilmesini gerektiren bir strateji olarak toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmayı tercih etmektedir.⁸²⁶ Bu, mevzuatın kabul edilmeden önce toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki potansiyel etkilerinin değerlendirilmesi anlamına

⁸²¹ 1979 ulusal eylem planı için bkz. Lagen.nu, “SOU 1979:56 Steg på väg --- : nationell handlingsplan för jämställdhet”, <https://lagen.nu/sou/1979:56>, (E.T. 24.11.2024).

⁸²² Lagen.nu, “Prop. 1978/79:175, Med förslag till lag om Jämställdhet Mellan Kvinnor och Män i Arbetslivet”, s. 1.

⁸²³ A.g.e.

⁸²⁴ Lagen.nu, “SOU 1982:18, Förvärvsarbete och Föräldraskap : Åtgärdsförslag från Jämställdhetskommittén”, <https://lagen.nu/sou/1982:18>, (E.T. 24.11.2024).

⁸²⁵ Sveriges Riksdag, “Motion till Riksdagen, 1986/87 :A819, Görel Thurdin m. fl (c) Jämställdhet Mellan Kvinnor och Män”, [E5926866-E166-498C-A7D8-012A5F626BC4](https://lagen.nu/sou/1986:18), (E.T. 24.11.2024).

⁸²⁶ Regeringskansliet, “Jämställdhetsintegrering”, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering/>, (E.T. 12.02.2025); Jämställdhets Myndigheten, “Vad Är Jämställdhetsintegrering?”, <https://jamstallldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstallldhet/vad-ar-jamstallldhetsintegrering/>, (E.T. 12.02.2025).

gelmektedir.⁸²⁷ İsveç toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini belirli yasalar, politikalar ve uygulamalar aracılığıyla yasama sürecine entegre etmiştir. Mevzuat oluşturulurken, uygulanırken ve değerlendirilirken toplumsal cinsiyet eşitliğini göz önünde bulundurulmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yasal araçlar, politikalar, planlar veya programlar hazırlanırken önceden bir cinsiyet etkisi değerlendirmesi yapılması yasal bir zorunluluktur.⁸²⁸ İsveç, yasa ve/veya politika, plan veya program tasarımları hazırlarken önceden bir toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yapmak için yasal bir yükümlülüğe sahiptir. İsveç'te, bakanlık bütçelerinde veya diğer kamu kurumlarının bütçelerinde toplumsal cinsiyet bütçelemesi yapılması zorunludur.⁸²⁹

İsveç'te hükümetin, üzerinde çalıştığı sorunların çözülmesi için yasa tasarısı parlamentoya sunulmadan önce kapsamlı bir inceleme yapması gerekmektedir. Hükümet öncelikle bir soruşturmacı ya da soruşturma komitesi atar. Hükümet soruşturmacının veya komitenin çalışmaları için ana ilkeleri belirleyen direktifler hazırlamaktadır.⁸³⁰ İsveç hükümeti direktiflerde, önerilmesi planlanan yasa ve politikaların toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz edilmesi gerektiğini de belirtmektedir. Komitenin raporlaması gereken etki değerlendirmeleri hakkında bir yönetmelik çıkartılmıştır. Etki değerlendirme analizinin bu komitelerin önereceği yeni yasa veya değişiklik teklifleri sunulacağında yapılması zorunludur.⁸³¹ Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin etki değerlendirme

⁸²⁷ Swedish Gender Equality Agency, “Gender Mainstreaming”, <https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/gender-mainstreaming/>, (E.T. 9.12.2024).

⁸²⁸ Sveriges Riksdag, “Direktiv till Samtliga Kommittéer och Särskilda Utredare att Redovisa Jämställdhetspolitiska Konsekvenser”, Kommittédirektiv 1994:124, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommittedirektiv/direktiv-till-samtliga-kommitteer-och-sarskilda_gib1124/, (E.T. 12.02.2024); Regeringskansliet, “Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2021–2025”, Diarienummer: A2021/01442, <https://www.regeringen.se/contentassets/cc423465f876423591b18ddc8647e493/jamstalldhetsintegrering-i-regeringskansliet-2021-2025.pdf>, (E.T. 12.02.2025). Düzenleyici etki analizi konusundaki yasal düzenleme için bkz. Sveriges Riksdag, “Kommittéförordning (1998:1474)”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/kommitteforordning-19981474_sfs-1998-1474/, (E.T. 20.08.2024).

⁸²⁹ ElGE, **The Pathway To Progress: Strengthening Effective Structures For Gender Equality And Gender Mainstreaming in The EU**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023, s. 44-45.

⁸³⁰ Regeringskansliet, “Utredningar och Kommittéer”, <https://www.regeringen.se/sa-styrs-sverige/lagstiftningsprocessen/utredningar-och-kommitteer/>, (E.T. 9.12.2024).

⁸³¹ Sveriges Riksdag, “Förordning (2024:183) om Konsekvensutredningar”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2024183-om-konsekvensutredningar_sfs-2024-183/, (E.T. 9.12.2024). Bu yönetmelik, toplumsal

analizleri de bu usule göre yapılmaktadır. Bir soruşturma tamamlandığında devlet Kamu Soruşturmaları serisinde rapor olarak yayınlanır.⁸³²

2018 yılında yürütme erki bünyesinde kurulan *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu*⁸³³ da politika ve mevzuatın toplumsal cinsiyete duyarlı analizinin yapılmasından sorumludur.⁸³⁴ Kurumun kuruluş yönetmeliğine göre kuruma; “*toplumsal cinsiyet eşitliği politikası hedeflerine ulaşmak için izleme, analiz, koordinasyon, bilgi ve destek ile çalışacak ve böylece stratejik, tutarlı ve sürdürülebilir yönetişime ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının etkili bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunma*” görevi verilmiştir.⁸³⁵

Parlamento toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar oluşturmak için cinsiyet etki değerlendirmelerine büyük önem vermektedir. Bunun yanı sıra TCDB’nin etkinliğini güçlendirmek için *Maliye Bakanlığı*, kendisine bütçe sunan tüm bakanlıkların tekliflerinin bir parçası olarak toplumsal cinsiyet eşitliği etki değerlendirmesinin dâhil edilmesi konusundaki zorunluluğu bütçe genelgesinde düzenlemiştir.⁸³⁶ Bakanlık bütçesi veya diğer hükümet kurumlarının bütçesi için TCDB yapılması gerekmektedir.⁸³⁷

b. İş ve Aile Hayatının Uzlaştırılması: Çalışma Koşulları ve Zaman Çizelgeleri

İsveç Parlamentosu'nun toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları, cinsiyete bakılmaksızın üyelerin görevlerini yerine getirmek için eşit koşullara sahip olmalarını sağlamaya odaklanmaktadır.⁸³⁸ 2006 yılından bu yana parlamento, her dönem yeni hedefler belirleyerek ve liderlik rolleri hala farklılık gösterse de her bir cinsiyetin en az

cinsiyet eşitliği hususlarını içerebilecek yönler de dahil olmak üzere, düzenleyici etki değerlendirmelerinin nasıl yapılması gerektiğini ana hatlarıyla belirtir.

⁸³² Regeringskansliet, “*Utredningar och Kommittéer*”.

⁸³³ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu hakkında çalışmanın 249. sayfasındaki “*İsveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu*” başlığı altında detaylı bilgi verilecektir.

⁸³⁴ EIGE, “*Country Information/Sweden*”, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden>, (E.T. 20.08.2024).

⁸³⁵ Sveriges Riksdag, “*Förordning (2017:937) med Instruktion för Jämställdhetsmyndigheten*”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017937-med-instruktion-for_sfs-2017-937/, (E.T. 12.02.2025).

⁸³⁶ Government Offices of Sweden, “*The Government’s Work on Gender-Responsive Budgeting*”, <https://www.government.se/articles/2019/10/gender-responsive-budgeting/>, (E.T. 20.08.2024).

⁸³⁷ EIGE, “*Country Information/Sweden*”.

⁸³⁸ Sveriges Riksdag, “*Jämställdhetsarbete i Riksdagen*”, <https://www.riksdagen.se/sv/sa-fungerar-riksdagen/arbetet-i-riksdagen/jamstalldhetsarbete-i-riksdagen/>, (E.T. 08.11.2024).

%40 temsiliyle yüksek düzeyde cinsiyet dengesini koruyarak cinsiyet eşitliğine yönelik yapılandırılmış bir yaklaşım sürdürmektedir. Program, sürekli iyileştirme çabalarıyla İsveç parlamentosunun uluslararası bir eşitlik modeli olarak kalmasını amaçlamaktadır.⁸³⁹ 2014 yılından itibaren parlamentonun toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda ne yapacağına ilişkin özel bir eylem planı geliştirilmektedir.

2014-2018 döneminde çalışma ortamı olarak parlamentoda toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Milletvekilleri ile yapılan anket ve derinlemesine mülakatlar sonucunda zorbalık, cinsiyete dayalı beklentilerdeki farklılıklar ve sosyal medya tacizinin hem erkek hem de kadın üyeler üzerindeki etkisi gibi konular vurgulanmıştır.⁸⁴⁰

İsveç Parlamentosunda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik 2018-2022 eylem planı, önceki dönem tavsiyelerini temel alarak toplumsal cinsiyet bilincine sahip bir ortamın geliştirilmesine odaklanmıştır. Program, üç öncelik altında düzenlenen faaliyetler aracılığıyla toplumsal cinsiyetin güç ve etki üzerindeki etkisine ilişkin farkındalığı artırmayı amaçlamıştır: (1) Üyelere saygılı muamele ve deneyim, (2) parlamento çalışmaları ile aile yaşamının dengelenmesi ve (3) toplumsal cinsiyet konularında bilginin artırılması.⁸⁴¹ Eylem planında genç üyelerin parlamenter görevleri ile aile yaşamlarını dengelemede karşılaştıkları zorluklar ele alınmıştır. Özellikle oylama zamanları, toplantı planlaması ve çocuk bakım hizmetleri ile ilgili olarak çalışma programlarını kişisel sorumluluklarla uyumlu hale getirmenin zorluğu vurgulanmıştır. Raporda, parlamento çalışmalarının planlamasını toplumsal cinsiyet eşitliği merceğinden

⁸³⁹ Sveriges Riksdag, “*Handlingsprogram för Jämställdhet i Riksdagen Valperioden 2022–2026*”, https://www.riksdagen.se/globalassets/05.-sa-fungerar-riksdagen/arbetet-i-riksdagen/jamstalldhetsarbete-i-riksdagen/handlingsprogram-for-jamstallldhet-i-riksdagen-2022-2026_publicerat.pdf, (E.T. 08.11.2024), s. 1.

⁸⁴⁰ Sveriges Riksdag, “*Handlingsprogram för Jämställdhet i Riksdagen Valperioden 2022–2026*”.

⁸⁴¹ Uppsala Üniversitesi ile ortaklaşa yürütülen cinsiyet eşitliğine dayalı liderlik üzerine önemli bir araştırma çalışması bulguları şekillendirmiştir. Çalışma grubu nihai raporunda, parlamento bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliğini sürekli olarak ilerletmek amacıyla gelecekteki çabalara ilham vermeyi amaçlayan sonuçlar, tavsiyeler ve özet bir değerlendirme sunmaktadır. Sveriges Riksdag, “*Handlingsprogrammet för Jämställdhet i Riksdagen under Valperioden 2018–2022*”, Dnr 1355–2018/19, <https://www.riksdagen.se/globalassets/05.-sa-fungerar-riksdagen/arbetet-i-riksdagen/jamstalldhetsarbete-i-riksdagen/rapport-om-handlingsprogrammet-for-jamstallldhet-2018-2022.pdfpdf-352-kb.pdf>, (E.T. 08.11.2024).

gözden geçirilmesi ve çalışma saatlerine ilişkin düzenlemelerin hızlı bir şekilde analiz edilmesi gerekliliğinden bahsedilmiştir.⁸⁴²

2022-2026 planı ise, saygılı muamele, parlamento görevleri ile aile yaşamı arasında denge kurulması ve üyelerin dış etkileşimlerinin ele alınmasını vurgulamaktadır.⁸⁴³ Bu plan, kadınları orantısız bir şekilde etkileyen ince önyargıları ortaya çıkaran liderlik çalışmalarını içeren 2018-2022 döneminin iç kültür ve saygılı davranışa odaklanması gibi geçmiş girişimler üzerine inşa edilmiştir. Bu dönemde, özellikle üyelerin parlamento dışında nasıl karşılandığı ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bakıldığında politikacılar için giderek zorlaşan ortam olmak üzere dış muameleye vurgu yapılmaktadır. Plan, aile yükümlülükleri olan üyelerin günlük yaşamları, meclis tartışmalarındaki toplumsal cinsiyet dinamikleri ve üyelere yönelik tehdit veya tacizin yaygınlığı konularında daha fazla çalışma yapılmasını içermektedir.⁸⁴⁴ Özellikle belirtilmesi gerekir ki genel kuruldaki tartışmalarda cinsiyet kalıpları hakkında daha fazla bilgi toplamak için nicel bir metin analizi yapılması ve bir çalışma önerisiyle Genel Kurul'a geri dönüş yapılması gerekliliği raporda vurgulanmıştır.⁸⁴⁵ Aynı zamanda İsveç parlamentosu İç Tüzük'ünün 5. bölüm 4. kısmında, İsveç ulusal parlamentoda milletvekilleri için doğum izni ve babalık izni hükümleri bulunmaktadır.⁸⁴⁶

IV. İsveç'te Siyasal partiler ve Kadınların Siyasal Temsili

A. İsveç'te Siyasal partilerin Kadınların Siyasal Temsiline Yönelik Tutumları

Aşağıda 1991 ve 2014 yılları arasında hükümette yer alan siyasal partiler ele alınmıştır. 1991'den sonraki yıllarda kadınların siyasal temsiline sağlanması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde gelişmelerde bu siyasal partilerin

⁸⁴² Sveriges Riksdag, “*Handlingsprogrammet för Jämställdhet i Riksdagen under Valperioden 2018–2022*”, s. 3-4.

⁸⁴³ A.g.e., s. 1.

⁸⁴⁴ A.g.e.

⁸⁴⁵ A.g.e.

⁸⁴⁶ İsveç Parlamentosu İç Tüzüğü için bkz. Sveriges Riksdag, “*Riksdagsordning (2014:801)*”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/riksdagsordning-2014801_sfs-2014-801/#K5 , (E.T. 24.04.2024); Sveriges Riksdag, “*Attendance, absence and leave from the Riksdag*”, <https://www.riksdagen.se/en/members-and-parties/the-members-pay-and-conditions/attendance-absence-and-leave-from-the-riksdag/> , (E.T. 24.04.2025); EIGE, “*Gender Equality In The European Parliament And In National Parliaments In The European Union: 2023 State of Play*”, s. 34.

rolünün fazla olduğu ve çalışmanın sınırlarını daraltmak için sadece şu partiler incelenmiştir: Sosyal Demokrat Parti, İlmli Parti, Merkez Partisi, Hristiyan Demokratlar ve Liberal Parti.⁸⁴⁷

Aşağıdaki alt başlıklarda partilerin tüzüklerinde, parti programlarında ve seçim beyannamelerinde kadınların siyasal temsiline yönelik hangi politikaları benimsedikleri ele alınmıştır.

1. Sosyal Demokrat Parti

a. Parti Tüzüğü

İsveç Sosyal Demokrat partisinin parti tüzüğünde,⁸⁴⁸ sosyal demokrasinin demokrasi ideallerine ve tüm insanların eşit değer ve eşit haklara sahip olmasına dayalı bir toplum inşa etmek istediği belirtilmiştir. Parti tüzüklerinin partinin amacına ilişkin birinci maddesine göre demokratik sosyalizmin hedefi dayanışmaya dayalı bir toplum ile özgür ve eşit insanlardır; insanlar birey olarak gelişmekte, kendi yaşamlarını kontrol etmekte, yaşamlarını kendi isteklerine göre şekillendirmekte ve kendi toplumlarını etkilemekte özgür olmalıdır; bu özgürlük herkes için geçerli olmalıdır. Dolayısıyla eşitlik özgürlüğün ön koşuludur. Tüzüğün birinci maddesinde sosyal demokrasinin insanların özgürleşmesinin önündeki ekonomik, sosyal ve kültürel engelleri kaldırmak istediği vurgulanmıştır. Partinin hedefinin üstünlük ya da aşağılık duygusunun, sınıf farklılıklarının, ataerkilliğin, ırkçılığın ya da homofobi ve transfobinin olmadığı, önyargı ve ayrımcılığın bulunmadığı bir toplum olduğu belirtilmiştir.

Parti tüzüğünün 2. maddesinin 1. fıkrasına göre sosyal demokrasi, demokrasinin temelleri üzerine inşa edilmiş bir halk hareketi olduğu için partinin toplumun gelişimine yönelik siyasal vizyonu, üyeler ve seçmenler arasında yakın temas gerektirir. Bu nedenle

⁸⁴⁷ 1991-1994: Merkez sağ koalisyon (İlmli, Merkez Parti, Liberaller, Hristiyan Demokratlar); 1994-2006: Sosyal Demokrat liderliğindeki hükümet; 2006-2014: Merkez sağ İttifak (İlmli, Merkez Parti, Liberaller, Hristiyan Demokratlar); 2014-2022: Sosyal Demokrat-Yeşiller koalisyon hükümeti; 2022-Günümüz: İsveç Demokratları tarafından desteklenen, Hristiyan Demokratlar ve Liberaller ile İlmli tarafından yönetilen merkez sağ hükümeti. İsveç'te kurulan hükümetler için bkz: SverigesMinistrar.se, "Sveriges Regeringar", <https://www.sverigesministrar.se/regeringar> , (E.T. 17.09.2024).

⁸⁴⁸ Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti, "Stadgar för Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti", Beslutade av 41:a ordinarie partikongressen den 3 november 2021, <https://www.socialdemokraterna.se/download/18.3f90c56a17cdfa72a674896/1636295004211/Stadgar%20antagna%202021.pdf> , (E.T. 08.08.2024).

parti, insanların günlük yaşamlarına kök salmış aktif, modern bir halk hareketi olmalıdır. Bu tanımlamalardan hareketle partinin görevleri şöyle sıralanmıştır: Parti tüm örgütsel kademeleri politikalar geliştirmek, partinin programına dayalı kamuoyu oluşturmaya teşvik etmek, seçim kampanyaları yürütmek, sendikaların siyasi faaliyetlerini güçlendirmek, insanlara partiye üyelik teklif etmek ve çalışma faaliyetleri yürütmektir.

Parti tüzüğünün 4. maddesinin 1. fıkrasına göre, Parti Kongresi partinin en yüksek karar alma organıdır. Parti kongreleri, Riksdag'da olağan seçimlerin yapılmasından bir yıl önce yapılır. Kongre, her parti bölgesinden seçilen 349 temsilciden oluşmaktadır. Her parti bölgesinde, parti üye sayısının üç yüz kırk dokuzda birine karşılık gelen tam sayı için bir temsilci seçilir. (Parti Tüzüğü m. 4:2) partinin program ve tüzüğü ile kongrenin aldığı kararlara uygun olarak partinin faaliyetlerini parti yönetim kurulu yürütmektedir (Parti Tüzüğü m. 5:1). Parti kongresi, yürütme kurulunun yedi asıl üyesinin yanı sıra diğer 26 üyeden oluşan bir parti kurulu seçmektedir. Parti yönetim kurulu ve yürütme kurulu bir sonraki kongre bitene kadar görevde kalır (Parti Tüzüğü m. 5:2).

Parti tüzüğünün 9. maddesinin 3. fıkrasına göre seçimden en az bir yıl önce bölge kongresi tarafından bir aday gösterme komitesi atanır. Parti üyeleri ve bağlı kuruluşlar aday önerilerini yerel parti şubelerine iletir, onlar da bunları ilçeye iletir. Aday gösterme komitesi, bölge kurulu tarafından incelenen ve bölge seçim konferansında kesinleşen bir aday listesi hazırlar. Bu süreç, parti çapında girdi sağlanmasını ve demokratik aday seçimine ilişkin iç kurallara uyulmasını sağlar. Bu komite, önerilen adayların partinin hedefleri ve değerleriyle uyumlu olmasını sağlarken aynı zamanda cinsiyet dengesini ve farklı temsiliyeti de temin eder. 1993 yılından itibaren Sosyal Demokratlar milletvekili aday listelerini belirlerken Fermuar sistemini (veya varannan damernas) uygulamaktadır. Fermuar sistemi toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla seçim listelerinde kadın ve erkek adayların sırayla (örneğin bir kadın, bir erkek şeklinde) yer almasını öngören bir kota uygulamasıdır.⁸⁴⁹

Parti tüzüğünün 2. maddesinin 3. fıkrasına göre Sosyal demokrat dernekler partinin temel örgütleridir; dernekler, partinin yerel ana örgütleri olan işçi komünlerinde

⁸⁴⁹ International IDEA Supporting Democracy Worldwide, "Sweden- Gender Quotas Database", <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=216> , (E.T. 11.02.2024).

birleşirler; İşçi komünleri, partinin ana bölgesel örgütleri olan ve partiyi oluşturan bölgeleri oluşturur. 26 tane parti bölgesi bulunmaktadır. Aynı zamanda Sosyal Demokratlar içerisinde aşağıdaki yan kuruluşlar bulunmaktadır: (1) İsveç Sosyal Demokrat Kadınlar Derneği (*S-kvinnor*); (2) İsveç Sosyal Demokrat Gençlik Derneği; (3) İnanç ve Dayanışma için Sosyal Demokratlar; (4) İsveç Sosyal Demokrat Öğrenci Derneği; (5) LGBT Sosyal Demokratlar.

S-kvinnor'un kökenleri 1892 yılına dayanmaktadır. 1892 yılında *Sosyal Demokratlar Kadınlar Kulübü* Stockholm'de kurulmuştur. Sonrasında *İsveç Sosyal Demokrat Kadınlar Federasyonu* 1920 yılında 120 kadın kulübünün temsilcileri tarafından oluşturulmuştur. İlk yıllarında *S-kvinnor* çocuk bakımı, kadınların eğitim hakkı, eşit ücret, kadınların kürtaj hakkı ve fuhşa karşı mücadele etmiştir. O zamandan bu yana eşit olarak bölünmüş ebeveyn iznini, tam zamanlı çalışma hakkını, daha iyi çalışma koşullarını ve kadınların iktidar hakkını teşvik etmişlerdir ve hâlâ da desteklemektedirler. *S-kvinnor*, kadınların toplumsal çıkarlarını savunmak, siyasal tartışmaları etkilemek ve kadınları politik çalışmalar için eğitmeyi amaçlamaktadır.⁸⁵⁰ *S-kvinnor* tarafından 1904 yılından itibaren derneğin kamusal bir yüzü ve tartışma forumu olarak *Morgonbris* adlı dergi çıkarılmaktadır. Bu dergi üyeler arasında bir bağ olarak da önemli etkiler sağlamıştır.⁸⁵¹ *S-kvinnor* kadınların siyasal alanda gücü elde etmelerini sağlamaya yönelik detaylı bir el kitabı hazırlamıştır. Bu el kitabında kadınların tüm karar alma organlarında gücün yarısının sorumluluğunu üstlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Çünkü iktidar suiistimal edilmediği sürece iyidir, önemlidir ve yanlışları düzeltmek ve toplumu değiştirmek için gereklidir. Aynı zamanda erkekler kendilerine gücün tamamı verildiğinde iyi yönetememişlerdir. Bu yüzden daha fazla kadının karar alma pozisyonlarına gelerek gücün kötüye kullanılması engellenebilecektir.⁸⁵²

⁸⁵⁰ S-Kvinnor, “*About Us*”, <https://s-kvinnor.se/var-politik/political-program/about-us/> , (E.T. 10.09.2024). Ek bilgi: Organizasyonun en önemli kısmını 250'ye yakın yerel kulübü oluşturmaktadır. Kulüpler siyasal eğitim ve siyasal tartışmalarla çalışmakta, yerel siyaseti etkiliyor ve uluslararası dayanışma projelerine katılmaktadır. Kulüpler 26 bölgede örgütlenmiştir. *S-kvinnor*'un tüm üyeleri Sosyal Demokrat Parti üyesidir, ancak partinin tüm kadın üyeleri *S-kvinnor* değildir. Otomatik üyelik değil, aktif bir seçimdir. *S-kvinnor*'un faaliyetleri üyelik aidatları, Sosyal Demokrat Parti'nin katkıları ve devlet bağışlarıyla finanse edilmektedir.

⁸⁵¹ S-Kvinnor, “*Morgonbris*”, <https://s-kvinnor.se/medlemsinfo/om-morgonbris/> , (E.T. 10.09.2024).

⁸⁵² S- Kvinnor, “*The Power Handbook*”, <https://s-kvinnor.se/var-politik/political-program/the-power-handbook/> , (E.T. 10.09.2024).

b. Parti Programları

1990 tarihli parti programında sınıfsal baskının yanı sıra toplumsal cinsiyet baskısı ile de mücadele edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Sosyal demokrasinin hakların, görevlerin ve sorumlulukların cinsiyete göre dağıtıldığı bir sisteme karşı olduğu belirtilmiştir.⁸⁵³ Bunların yanı sıra erkekler ve kadınlar için tamamen farklı yaşam koşulları yaratan biyolojik cinsiyetin önemine ilişkin bu tür kavramların kırılması gerektiği ve geleneksel olarak sosyal hayatta ve çalışma hayatında kadınlara tanınan ikincil konumun yerini kadın-erkek eşitliğinin alması gerektiği ifade edilmiştir.⁸⁵⁴ Toplumsal cinsiyet eşitliği başlığı altında sosyal demokrasinin herkesin eşit değerde olduğunun bir ifadesi olarak kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmek istediği; kadınlar ve erkeklerin eşit haklara, yükümlülöklere ve fırsatlara sahip olması gerektiği vurgulanmıştır. Bunların gerçekleşebilmesi için de her bireyin yaşamı boyunca kendi geçimini sağlamasına yetecek kadar para kazandıran bir işe sahip olması gerektiği ve bunun da çocukların ve evin bakımı için sorumluluğu paylaşmak ve işyerinde ve toplumda siyasal, sendikal ve diğer ortak meselelere katılım anlamına geldiği belirtilmiştir. Sosyal demokratlar 1990 tarihli bu programda, kanaat oluşturma, eğitim ve toplumun her alanında siyasal değişiklikler yoluyla kadın ve erkekler arasında toplumsal cinsiyet eşitliği için çalışmak istediğini açıklamıştır.⁸⁵⁵

2001 tarihli parti programında kadınların, cinsiyete göre ayrılmış bir işgücü piyasası, daha düşük ücret ve daha az kariyer fırsatı ile işyerinde hala engellerle karşılaştığını; ev ve çocuklar konusunda hala daha fazla sorumluluk taşıdığını; daha sıkı işgücü piyasası talepleri, çocuklu birçok aile üzerinde makul olmayan bir baskı oluşturduğunu ve hem çocuklar hem de ebeveynlerin bundan zarar gördüğünü tespit etmiştir. Bu eğilim tersine çevrilmezse birçok kişinin çocuklar ve kariyer arasında seçim yapmak zorunda kaldığı vurgulanmıştır.⁸⁵⁶

⁸⁵³ Socialdemokratiska Arbetareparti, “1990 års Partiprogram”, İçinde: Arbetarrörelsens Arkiv och Bibliotek, **Socialdemokratins program 1897 till 1990**, Stockholm, 2001, https://www.arbark.se/pdf_wrd/partiprogram_pdf.pdf, (E.T. 10.09.2024), s. 109.

⁸⁵⁴ Socialdemokratiska Arbetareparti, “1990 års Partiprogram”, s. 110.

⁸⁵⁵ A.g.e., s. 148.

⁸⁵⁶ Socialdemokratiska Arbetareparti, “Partiprogram för Socialdemokraterna Antaget vid Partikongressen 2001”, http://data.s-info.se/data_association/560/documents/110924_partiprogram.pdf, (E.T. 10.09.2024), s. 15.

2013 ve 2001 tarihli parti programında toplumsal cinsiyet iktidar düzeni, kadınlar ve erkekler için eşit olmayan yaşam koşulları yaratan cinsiyetlerin sistematik üstünlüğü veya aşağılığını ifade ettiği belirtilmiştir. Tüm sosyal sınıflarda kadınların koşulları erkeklerden farklıdır, ortalama gelirleri daha düşüktür ve ev ve çocuklarla ilgili yaptıkları ücretsiz işler daha kapsamlıdır. Güçlü düşünce kalıpları neyin erkek neyin kadın olduğunu tanımlamaktadır. Bu sistem kadınların yaşam tercihlerini kısıtlarken, erkeklerin gelişim fırsatlarını da sınırlamaktadır. Sosyal demokratlar aile hayatında, iş hayatında ve toplumsal hayatta, kadınlar ve erkekler için eşit haklara ve eşit sorumluluklara sahip, farklı ve daha insancıl bir toplum yaratabilmenin mümkün olduğunu savunmaktadır. Bu temel bakış açısıyla sosyal demokratlar feminist bir parti olduklarını savunmaktadır.⁸⁵⁷

Sosyal Demokratlar, 2013 tarihli yürürlükteki parti programında partinin amacının üstünlüğün ve aşağılığın olmadığı, sınıf farklılıklarının, ataerkinin, ırkçılığın homofobinin ve transfobinin olmadığı, önyargıların ve ayrımcılığın olmadığı bir toplum olduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda sosyal demokrasinin de demokrasi ideallerine ve tüm insanların eşit değere ve eşit haklara sahip olduğu bir toplum oluşturmayı gerektirdiği vurgulanmıştır. Bu programda ve daha önceki parti programlarında eşitlik özgürlüğün ön koşulu olarak görülmüştür.⁸⁵⁸ Eşitlik insanların kendi özgür iradelerini takip etmelerine olanak tanıdığı için gerçek çeşitliliğin önkoşulu olarak tanımlanmıştır.⁸⁵⁹

c. Seçim Beyannameleri

Sosyal demokratlar 1991 tarihli seçim beyannamesinde Kadın-erkek eşitliği konusunda daha ileri adımlar atmak istediklerini belirtmişlerdir. Kadın ve erkeklerin eğitim alma, ilgi ve yeteneklerine göre iş seçme ve geçimlerini sağlama konusunda eşit fırsatlara sahip olmaları gerektiği vurgulanmıştır. Hem kazançlı bir şekilde çalışabilmeleri hem de çocuklarını iyi bir şekilde yetiştirebilmeleri için kadın ve erkeklerin aynı fırsatlara sahip olmaları gerektiği ileri sürülmüştür. Kadınların çalışma

⁸⁵⁷ Socialdemokratiska Arbetareparti, “Socialdemokraterna Partiprogram 2013”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/p/2013>, (E.T. 02.09.2024), s. 12; Socialdemokratiska Arbetareparti, “Partiprogram för Socialdemokraterna Antaget vid partikongressen 2001”, s. 13.

⁸⁵⁸ Socialdemokratiska Arbetareparti, “Socialdemokraterna Partiprogram 2013”; Socialdemokratiska Arbetareparti, “Partiprogram för Socialdemokraterna Antaget vid partikongressen 2001; Socialdemokratiska Arbetareparti, “1990 års Partiprogram”, s. 109.

⁸⁵⁹ Socialdemokratiska Arbetareparti, “Socialdemokraterna Partiprogram 2013”, s. 7.

hakkının korunması ve dayanışmacı bir ücret politikası yoluyla düşük ücretlilerin ücretlerinin yükseltilmesi ve eşit işe eşit ücretin yaratılması için artık daha fazla çaba göstereceklerini ifade etmişlerdir.⁸⁶⁰

Sosyal Demokratlar 1994 yılı seçim beyannamesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin herkes için faydalı olduğunu vurgulamış ve toplumda kadın erkek eşitliğinin önemine dair farkındalığın giderek arttığını belirtmiştir. Parti, toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel unsurlarını çalışma hakkı, iyi bir aile politikası ve güçlü bir kamu sektörü olarak tanımlamıştır. Bu beyannamede özellikle kadın haklarına dikkat çekilmiştir.⁸⁶¹

1998 seçim beyannamesinde ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm siyasal kararların temel bir unsuru olması gerektiği ifade edilmiştir. Sosyal Demokratlar, iktidara gelmeleri halinde özellikle cinsiyetçi işgücü piyasasını ortadan kaldırmak, daha fazla kadının girişimci olmasını desteklemek ve tüm kadınların tam zamanlı çalışma hakkını güvence altına almak için çalışacaklarını taahhüt etmiştir.⁸⁶²

2001 seçim beyannamesinde İsveç'in dünyanın en eşit ülkesi olduğu ama yine de eşit olmaktan uzak olduğu ifade edilmiştir. Sosyal Demokratlar, eşitsiz ücret farklılıklarına, kadına yönelik şiddete ve toplumdaki ayrımcı yapılara karşı güçlü bir şekilde mücadele edeceklerini ileri sürmüşlerdir. Bu beyannamede adil bir politika oluşturmak için birçok kişinin katılımıyla verilen kararlar ile gerçekleşeceği ve daha az değil daha fazla demokrasiye ihtiyaç olduğu vurgulanmıştır.⁸⁶³

2006 seçim beyannamesinde, sosyal demokratlar toplumda erkeklerin üstünlüğünü ve kadınların ikinci planda kalmasını kabul etmeyi reddetmişlerdir. İşgücü piyasasının eşit hale getirilmesi için çaba gösterilmesi ve eşit işe eşit ücret uygulaması gerektiği ifade edilmiştir. Günümüzde pek çok kadın tam zamanlı çalışmak istese de yarı zamanlı çalışmaktadır. Bu beyannamede tam zamanlı çalışmanın bir hak, yarı zamanlı çalışmanın

⁸⁶⁰ Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 1991*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/1991>, (E.T. 02.08.2024).

⁸⁶¹ Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 1994*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/1994>, (E.T. 03./8.2024).

⁸⁶² Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 1998*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/1998>, (E.T. 03.08.2024).

⁸⁶³ Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 2002*”, Tillsammans för trygghet och utveckling, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2002>, (E.T. 03./8.2024).

ise bir fırsat haline gelmesini sağlayacak bir yasa çıkarmak istediklerini ve yeni yasanın 1 Temmuz 2007'de yürürlüğe gireceği belirtilmiştir.⁸⁶⁴ İsveç'in eşit bir toplum olması gerektiği ve cinsiyet, etnik köken, engellilik, cinsel yönelim, din veya yaş nedeniyle meydana gelip gelmediğine bakılmaksızın her türlü ayrımcılığın kabul edilemeyeceği vurgulanmıştır.⁸⁶⁵

2010 seçim beyannamesinde sosyal demokratlar İsveç'in herkes için, geçmişi ne olursa olsun herkesin hayallerini gerçekleştirme şansına sahip olduğu bir fırsatlar ülkesi olmasını istediklerini belirtmişlerdir. Sosyal Demokratlara göre eşitlik bireyi özgürleştirir ve ekonominin ve toplumun büyümesini sağlar; işin daha fazla olduğu yerde sosyal hareketlilik yüksektir ve herkes fark yaratma şansına sahip olur.⁸⁶⁶ Sosyal Demokratlar, vergi, aile ve ekonomi politikalarıyla kadınlar arasında çalışmayı ve girişimciliği desteklemeyi ve kadın istihdam oranının artırılmasını hedeflemişlerdir.⁸⁶⁷

2014 seçim beyannamesinde sosyal demokratlar çocukları eğiten, bakım kalitesini koruyan, araba ve ev inşa eden, otobüs kullanan, moda ve müzik yaratan, kasada duran, uygulamaları programlayan ve geleceğin küçük işletmelerini kuran insanlar olduğu ve bu insanların farklı yetenek, beceri, deneyim ve yeterliliklerinden yararlananların kadınlar ve erkekler olduğu vurgulanmıştır. Sosyal Demokratlar, İsveç'teki iş politikasının, başlangıç noktasını insanların çalışma ve gelişme istekliliğinden almaya başlaması gerektiğini savunmuştur.⁸⁶⁸ Bu beyannamede günümüzde erkekler arasında istihdam oranı kadınlara göre çok daha yüksek olduğu ve kadınlar, ücretsiz ev işlerinin çok daha büyük bir kısmını gerçekleştirdiği tespit edilmiştir. Sosyal Demokratlar kadın ve erkeğin aile hayatında, iş hayatında ve toplumsal hayatta eşit haklara ve eşit sorumluluklara sahip olması ve çocuklara ve yaşlılara yönelik bakımın iyi çalışması gerektiğini ileri sürmüşlerdir.⁸⁶⁹ Bu beyannamede refahın her insana özgürlük ve güvenlik sağlamasıyla

⁸⁶⁴ Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 2006*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2006>, (E.T. 12.08.2024), s. 10.

⁸⁶⁵ Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 2006*”, s. 11.

⁸⁶⁶ Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 2010*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2010>, (E.T. 09.09.2024), s. 2.

⁸⁶⁷ Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2010*”, s. 3.

⁸⁶⁸ Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2014*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2014>, (E.T. 09.09.2024), s. 11.

⁸⁶⁹ Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2014*”, s. 20.

herkesin hayatta iyi yolculuk yapabilmesini sağladığı vurgulanmıştır. Sosyal demokratlara göre refahın yarattığı güvenlik, daha fazla insanın kendini daha da genişletmeye cesaret etmesi anlamına gelir. Örneğin iş değiştirmek, iş kurmak, taşınmak, çocuk sahibi olmak. Sosyal Demokratlar, sosyal yardımların işe yaramadığı zamanlarda çocukların ve yaşlıların sorumluluğunun genellikle kadınların üstlenmek zorunda kaldığını belirterek bu nedenle herkesin en yüksek kalitede refaha erişebilmesi gerektiğini vurgulamamıştır. Sosyal demokratlara göre insanların en zayıf oldukları zamanlarda, refah en güçlü durumda olmalıdır.⁸⁷⁰

2018 seçim beyannamesinde İsveç'in dünyanın en özgür ülkelerinden biri olduğu ama birçok kişinin hâlâ cinsiyetçilik, ırkçılık, homofobi ve diğer ayrımcı yapılar tarafından geride tutulduğu ve nefret dolu ideolojilerin kör ettiği kişiler tarafından tehdit edildiği ve zulme uğradığı tespit edilmiştir. Sosyal demokratlara göre herhangi birimizin özgürlüğü kısıtlandığı sürece hiçbirimiz gerçekten özgür değiliz. Bu nedenle Sosyal Demokratların yapmak istediklerinin bazıları şunlardır: (1) Aile hayatı, çalışma hayatı ve sosyal yaşamda eşit bir yaşam için çabalayan feminist bir politika izlemek (okullarda eşitlik çalışmalarının sınırlı projelerle değil sürekli olarak yapılmasını sağlamak, namusa dayalı şiddet ve baskıya karşı çabaları artırmak); (2) Kişisel yardım ve yardım tazminatının yüksek kalite ve hukuki kesinlik ile nitelendirildiğinden emin olun. Para, agresif pazarlama ve kâra değil, yardıma gitmelidir. Desteğe hakkı olan herkesin ihtiyaç duyduğu yardımı alması gerekir.⁸⁷¹

2022 seçim beyannamesinde Sosyal Demokratlar geçmişte İsveçliler bu ülkeyi azim ve sıkı çalışmayla yarattıklarını, İsveç modelinin temeli ve ekonomi politikasının hedefi tam istihdam olduğu ve topluluk ve güven değerlerini inşa ettiklerini vurgulamışlardır. Aynı zamanda İsveç'te okul öncesi ve ebeveyn sigortası gibi önemli toplumsal cinsiyet eşitliği reformlarının kadınların bağımsızlığını ve özgürlüğünü mümkün kıldığı ileri sürülmüştür.⁸⁷²

⁸⁷⁰ A.g.e., s. 33.

⁸⁷¹ Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2018*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2018> , (E.T. 09.09.2024), s. 25.

⁸⁷² Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2022*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2022> , (E.T. 09.09.2024), s. 4.

d. Sosyal Demokratlar ve Kadınların Siyasal Temsili

İsveç Sosyal Demokrat Partisi, kendini feminist bir parti olarak tanımlamaktadır. Sosyal demokratlara göre kadın ve erkek hayatın her alanında aynı fırsatlara ve haklara sahip olmalıdır ve erkekler ve kadınlar eşit muamele görmelidirler.⁸⁷³ Sosyal Demokrat Partisi, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların siyasal temsiline yönelik katılımlarını teşvik eden en köklü partilerden biridir. Parti tüzükleri, programları ve seçim beyannameleri, kadınların siyasal alanda eşit haklara sahip olmasını sağlamak için çeşitli mekanizmalar geliştirdiğini göstermektedir.

Sosyal Demokrat Parti'nin siyasal gündeminde toplumsal cinsiyet eşitliği her zaman önemli bir yer tutmuştur. 1990 tarihli parti programında, toplumsal cinsiyet eşitliği temel bir ilke olarak tanımlanmış ve cinsiyet temelinde hak ve sorumlulukların eşit dağıtılması gerektiği belirtilmiştir. 2010 ve 2014 seçim beyannamelerinde, işgücü piyasasında kadınların erkeklerle eşit fırsatlara sahip olması gerektiği vurgulanmış ve kadın girişimciliği teşvik edilmiştir.

Kadınlara özel parti yapıları açısından S-kvinnor, kadınların siyasal katılımını artırmak için en önemli platformlardan biri olmuştur. Kadın hakları, eşit ücret, ebeveyn izni gibi konular bu yapı aracılığıyla sürekli olarak gündeme getirilmiştir. S-kvinnor, kadınların siyasal süreçlere dâhil edilmesini sağlamak amacıyla çalışmalar yürütmekte ve kadın hakları konusunda kamuoyu oluşturmaktadır. Aynı zamanda, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almasını teşvik eden eğitim programları düzenlenmiştir.

Sosyal Demokrat Parti, kadınların siyasal yaşama katılımına doğrudan veya dolaylı olarak engel teşkil eden birçok yapıyı dönüştürmeye çalışmıştır. Parti tüzüğünde eşitlik, özgürlük için bir ön koşul olarak tanımlanmış ve kadınların karar alma süreçlerinde aktif bir şekilde yer almasını sağlayacak yapılar oluşturulmuştur. Örneğin, 1993 yılından itibaren fermuar sistemi (*varannan damernas*) uygulanarak, aday listelerinde kadın ve erkeklerin dönüşümlü sıralanması sağlanmıştır.⁸⁷⁴ Bu sistem, kadınların aday listelerinde daha görünür olmasını ve seçilmeye uygun sıralarda yer almasını garanti altına almıştır.

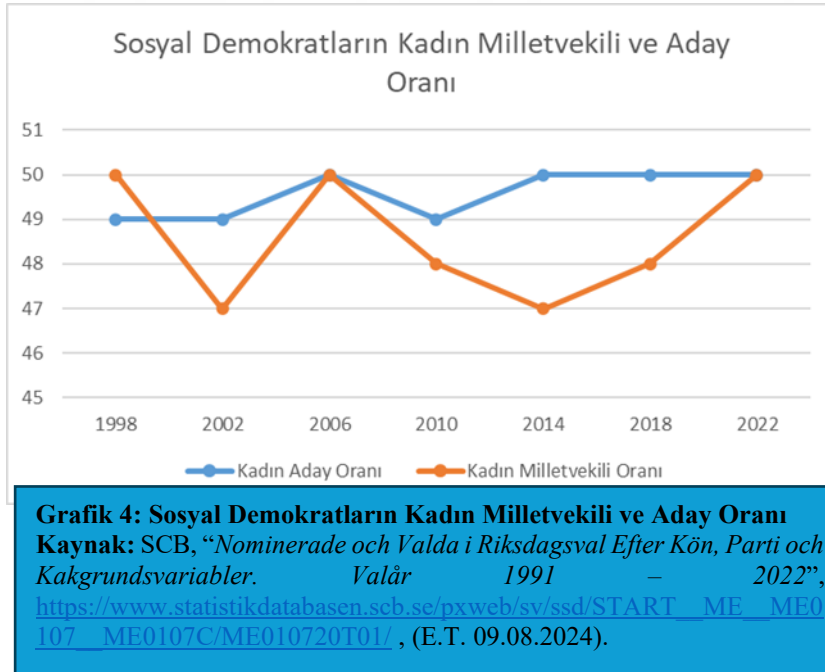
⁸⁷³ Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti, “Jämställdhet”, <https://www.socialdemokraterna.se/var-politik/a-till-o/jamstalldhet>, (E.T. 08. 02.2024).

⁸⁷⁴ International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “Sweden- Gender Quotas Database”. Sosyal Demokrat Parti 1972 yılında parti içinde daha fazla kadının parti listesinde olması hakkında ve 1978

Bununla birlikte, parti tüzüğüne göre aday belirleme süreçleri demokratik bir şekilde işletilmektedir. Aday belirleme komitesi, aday listelerini oluştururken toplumsal cinsiyet dengesini sağlamaya yönelik bir yükümlülüğe sahiptir. Bölgesel düzeyde aday belirleme süreçlerine parti üyelerinin ve yerel örgütlerin katılımı teşvik edilmekte, böylece kadınların temsili konusundaki farkındalık artırılmaktadır.

Parti programlarında ve seçim beyannamelerinde kadınların toplumsal, ekonomik ve siyasal hayata tam katılımı vurgulanmaktadır. 2013 ve 2001 parti programlarında, toplumsal cinsiyet eşitsizliği bir iktidar meselesi olarak ele alınmış ve kadınların siyasal süreçlere katılımının artırılması gerektiği belirtilmiştir. 2018 seçim beyannamesinde feminist bir politika izleneceği ve kadınların siyasal ve ekonomik hayatta erkeklerle eşit konuma gelmesi için çaba gösterileceği ifade edilmiştir.

Sosyal Demokrat Parti, kadınların parti liderliği pozisyonlarına ulaşmasını desteklemek amacıyla çeşitli tedbirler almıştır. Parti yönetim kurulu ve yürütme kurulu seçimlerinde toplumsal cinsiyet dengesi gözetilmektedir. Parti kongresi, en yüksek karar alma organı olarak, kadınların da etkin rol aldığı bir yapıdadır ve bölgesel düzeyde seçimlerle belirlenen temsilcilerden oluşmaktadır.



Yandaki 4 nolu grafikten anlaşılacağı üzere Sosyal Demokratların milletvekili seçimlerinde aday gösterdiği kadın oranı ve seçilen kadın milletvekili oranı %46'nın altına düşmemiş ve

yılında ise her cinsiyetten en az %40'ının parti listelerinde yer alması hakkında karar almıştır. Lenita Lenita Freidenvall, “Fact Sheet on Sweden”, Florence, 2014, <https://dev.eui.eu/genderquotas/wp-content/uploads/sites/24/2015/03/Executive-summary-Sweden-Freidenvall.pdf>, (E.T. 13.03.2025), s. 3.

aradaki fark çok açılmamıştır. Sosyal Demokratlarda kadınların adil temsiline sağlandığı söylenebilir.

2. İlimli Parti

a. Parti Tüzüğü

İlimli Parti, 2011 tarihli ve sonradan güncellenmiş tüzüğünün 1. maddesinde, görevini şu şekilde tanımlamaktadır: İlimli fikirler lehine kanaat oluşturmak ve bu fikirleri geliştirmek, seçmenleri partiye kazandırmak ve partinin sosyal vizyonuna uygun olarak pratik siyasette bu fikirleri hayata geçirmek.⁸⁷⁵ Tüzüğün 2. maddesine göre, İlimli Parti'nin ulusal örgütü, bir dernekler birliğinden oluşmaktadır.

Tüzüğün 8. maddesine göre, Parti meclisi, partinin en yüksek karar alma organıdır ve genel kurullar tarafından seçilen 200 temsilciden ve parti yürütme kurulu üyelerinden oluşur. Tüzüğün 9. maddesine göre, Parti Konseyi parti yönetim kurulu üyeleri ve sendikaların 50 temsilcisinden oluşur ve parti ve dernekler için ortak olan konularla ilgilenir. Tüzüğün 10. maddesine göre İlimli Parti, parti yönetim kurulu tarafından yönetilir. Parti yönetim kurulu, parti başkanı, iki başkan yardımcısı, parti meclisi tarafından seçilen en az sekiz üye, İlimli Kadınlar Birliği (*Moderatkvinnorna*) ve İlimli Gençlik Birliği (*Moderata Ungdomsförbundet*) başkanı ile (İlimli Yaşlılar Birliği (*Moderata Seniorer*) ve İlimli Parti LGBT Derneği (*Öppna Moderater*) başkanından oluşur.

İlimli Kadınlar Derneği, İlimli partinin kadın kanadıdır. Merkez sağ, liberal-muhafazakâr bir çerçevede toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmaktadır. Derneğin kökleri, 1911 yılında Stockholm'de kurulan İlimli Kadınlar Birliği'ne dayanmaktadır. Zaman içinde farklı adlar altında faaliyet gösteren örgüt, 1997 yılında Moderatkvinnorna adıyla yeniden düzenlenmiş ve daha esnek çalışma yöntemlerine olanak tanıyan bir ağ haline

⁸⁷⁵ Moderaterna, “*Stadgar för Moderata Samlingspartiet*”, İçinde: Moderaterna, Stadgesamling - Stadgesamling upprättad efter Moderaternas partistämman 2019, Gäller från och med 1 januari 2020, <https://tyresomoderaterna.se/wp-content/uploads/2020/05/Stadgesamling-2020.pdf>, (E.T. 12.09.2024), s. 47-51. Tüzük, 20-23 Ekim 2011 tarihli Parti Genel Kurulu'nda kabul edilmiş, 15-18 Ekim 2015 tarihli Parti Genel Kurulu'nda ve 17-20 Ekim 2019 tarihli Parti Genel Kurulu'nda değişiklikler yapılmıştır. 1 Ocak 2020 tarihinden itibaren geçerlidir.

getirilmiştir.⁸⁷⁶ İlimli Kadınlar Derneği tüzüğünde, ılımlı kadınların siyasal bilgilerini derinleştirmeyi, parti örgütlenmesinde daha fazla çaba göstermeleri ve kadınların her düzeyde daha fazla temsil edilmeleri için gerekli koşulları yaratmayı amaçladığını belirtmiştir. Aynı zamanda çalışmalarında, kadınların eğitimi ve işe alınması ve siyasal konuların kadınlara ilişkin yönlerinin vurgulanması üzerinde yoğunlaşacağını vurgulamıştır.⁸⁷⁷

İlimli Partinin tüzüğünün 13. maddesine göre, genel seçimlerde adayların belirlenmesi ve aday gösterilmesine ilişkin kurallar, parti meclisi/çalışma toplantısı tarafından sendikalara tavsiye niteliğinde belirlenir.

b. Parti Programları

1993 tarihli parti programında⁸⁷⁸ İlimli Parti, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hem erkeklerin hem de kadınların yetkinliklerine değer verilmesi için alan yaratmak üzere hiyerarşik iktidar yapılarının kişisel ağlar ve gayri resmî ilişkilerle dengelenmesinin önemini vurgulamaktadır. Cinsiyetleri ne olursa olsun bireylerin kimliklerini koruyabilecekleri ve kendilerine özgü deneyim ve becerilerinden faydalanabilecekleri bir topluma inanmaktadır. İlimli Partinin bu programdaki görüşlerinin ana hatları şunlardır: (1) Parti, ekonomik refahın, ister çalışan ister girişimci olsun, işyerindeki bireysel çabalarla şekillendiğini vurgulamaktadır. İstihdam hem kimlik hem de güvenlik sağlar ve dinamik bir işgücü piyasası toplumsal cinsiyet eşitliğini destekler;⁸⁷⁹ (2) İşyeri hem erkeklerin hem de kadınların katkılarına açık ve saygılı olmalıdır. Özellikle refah ve bakım sektörlerinde daha esnek bir çalışma ortamı ve farklı örgütlenme biçimleri kadınların işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirecektir;⁸⁸⁰ (3) Parti, hiç kimsenin cinsiyete dayalı olarak daha düşük ücret almamasını veya daha az gelişim fırsatı elde

⁸⁷⁶ Moderatkvinnorna, “Om Moderatkvinnorna”, <https://moderaterna.se/moderatkvinnorna/om-oss/> , (E.T. 12.09.2024).

⁸⁷⁷ Moderaterna, “Stadgar och Riktlinjer för Moderatkvinnorna”, İçinde: Moderaterna, **Stadgesamling - Stadgesamling upprättad efter Moderaternas partistämman 2019**, s. 47-51. Tüzük Haziran 2007'de parti yönetim kurulu tarafından kabul edilmiştir. Tüzük 2019'daki İlimli Kadınlar Genel Kurulu'nda yeniden düzenlendi. Tüzük Aralık 2019'da parti yönetim kuruluna bildirilmiştir.

⁸⁷⁸ Moderaterna, “Moderaternas Handlingsprogram 1993”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/h/1993> , (E.T. 13.09.2024).

⁸⁷⁹ Moderaterna, “Moderaternas Handlingsprogram 1993”, s. 8.

⁸⁸⁰ A.g.e., s. 29.

etmemesini savunmaktadır. Cinsiyet eşitliği yasaları tüm işgücü piyasasında bireysel hakları korumalıdır.⁸⁸¹

İlımlı Parti, 2007 parti programında kadın ve erkek özgürlüğünü temel bir ilke olarak belirlemekte ve insanı sistemin önüne koyduğunu vurgulamaktadır.⁸⁸² Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bireysel özgürlük ve eşit hakları savunmakta, ancak kota gibi katı düzenlemeler getirmeden toplumsal normları ele almayı amaçlamaktadır. Parti, kadın ve erkek arasındaki eşitliğin bireysel özgürlük ve insan onuru ilkesine dayandığını, kadınların ve erkeklerin iş, aile hayatı ve hukuk sistemi dâhil olmak üzere her alanda eşit hak ve fırsatlara sahip olması gerektiğini savunmaktadır. Özellikle sağlık ve eğitim gibi kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerde süregelen cinsiyete dayalı ücret farkını kabul etmekte, bu farkın giderilmesi için işverenler arasında çeşitliliğin artırılmasını ve kadın girişimciliğinin teşvik edilmesini önermektedir. Aile içinde kadın ve erkek arasındaki sorumlulukların adil bir şekilde paylaşılmasını destekleyen parti, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bireysel sorumluluk ve tutum değişiklikleri ile sağlanabileceğine inanarak cinsiyet kotalarına karşı çıkmaktadır. Ayrıca, genç yaşlardan itibaren toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıplaşmış norm ve klişelerle mücadele edilmesinin önemini vurgulamaktadır.⁸⁸³ Özetle, İlımlı Parti, kotaları veya aşırı kuralcı hükümet müdahalelerini reddederken, seçim özgürlüğünü teşvik ederek, ekonomik fırsatları geliştirerek ve toplumsal normlara meydan okuyarak toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemektedir.

İlımlı parti 2011 tarihli fikir programında, kadın sağlığını, çocukların refahını ve toplumsal kalkınmayı tehdit eden ataerkil baskının zararlı etkilerinin farkında olduğunu belirtmiştir. Parti, kadınların konumlarının ve katılımlarının güçlendirilmesinin İsveç'in uluslararası yardım çabalarının merkezi bir odağı olması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca kadınların bedenleri üzerindeki kontrolleri, cinsel özgürlükleri ve topluma

⁸⁸¹ A.g.e., s. 30.

⁸⁸² Moderaterna, “*Moderaterna Handlingsprogram 2007*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/h/2007> , (E.T. 13.09.2024).

⁸⁸³ Moderaterna, “*Moderaterna Handlingsprogram 2007*”, s. 11-13.

katılımları da dâhil olmak üzere haklarının ihlal edilmesine son verilmesi çağrısında bulunmaktadır.⁸⁸⁴

İlımlı parti 2013 tarihli parti programında, özellikle işgücü piyasasındaki cinsiyet ayrımcılığının azaltılmasında hem kadınlar hem de erkekler için eşit fırsatların önemini vurgulamaktadır. Her iki cinsiyetin de kariyer ve aile hayatını daha adil bir şekilde dengeleyebilmesini sağlamak için ebeveyn izni politikalarının iyileştirilmesi, adil ücretlerin teşvik edilmesi ve bireysel seçimleri sınırlandıran toplumsal cinsiyet normlarının kaldırılması gibi reformları savunmaktadır.⁸⁸⁵ İlımlı parti, toplumsal cinsiyet eşitliğini küresel kalkınma ve demokrasi için elzem olarak görmekte ve ilerlemenin önündeki engellerin aşılması için kadınların eğitim, sağlık hizmetleri, istihdam ve şiddetten korunmaya eşit erişime sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır.⁸⁸⁶

c. Seçim Beyannameleri

İlımlı Parti, 1991 seçim beyannamesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinden ziyade aileyi güçlendirmeye vurgu yapmıştır. Parti, muhafazakâr bir çizgide aileyi savunan bir parti olduğunu beyan etmiştir. Ebeveynlere çocuklarıyla daha fazla vakit geçirme imkânı tanımayı hedefleyen İlımlı Parti, çocuk bakımına yönelik kamu desteğinin doğrudan ailelere yönlendirilmesi gerektiğini savunarak yeni bir aile politikası ihtiyacını dile getirmiştir. Bu doğrultuda, ilk adım olarak bir yaştan üzerindeki tüm okul öncesi çocuklar için çocuk bakım parası sağlanmasını ve gerekli çocuk bakım masraflarının vergi indirimi yoluyla düşürülmesini önermiştir.⁸⁸⁷

İlımlı Parti, 1994 seçim beyannamesinde bireyleri ve aileleri güçlendirerek, devlet kontrolünü azaltarak ve hem kamu hem de özel yaşamda kadın ve erkeklere eşit fırsatlar

⁸⁸⁴ Moderaterna, “Moderaterna Idéprogram 2011”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/i/2011> , (E.T. 13.09.2024), s. 10.

⁸⁸⁵ Moderaterna, “Moderaterna Handlingsprogram 2013”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/h/2013> , (E.T. 13.09.2024), s. 10-11.

⁸⁸⁶ Moderaterna, “Moderaterna Handlingsprogram 2013”, s. 43.

⁸⁸⁷ Moderaterna, “Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 1991”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/1991> , (E.T. 13.09.2024), s. 2.

sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için refah, sağlık ve çocuk bakımı alanlarında seçim özgürlüğünü artırmanın gerekliliğini belirtmiştir.⁸⁸⁸

İlımlı Parti, kadınların yapısal ekonomik dengesizlikler, iş ve aile sorumluluklarının getirdiği yükler ve sosyal yardıma bağımlılık nedeniyle dezavantajlı duruma düşmesinden endişe duymakta olup onların mali bağımsızlıklarını ve mesleki gelişimlerini destekleyecek çözümleri savunmaktadır.⁸⁸⁹

İlımlı Parti, 2002 seçim beyannamesinde kadın ve erkek arasında tam cinsiyet eşitliğini savunmakta ve artan eşitliğin İsveç'i daha iyi bir ülke haline getireceğine inanmaktadır. Partinin bu konudaki temel görüşleri şu şekildedir: (1) İlımlı Parti cinsiyet kotalarını reddetmekte, bu tür uygulamaların cinsiyete dayalı tercihler yaparak eşitlik ilkesine aykırı olduğunu savunmaktadır. Bireylerin cinsiyetleri üzerinden değil, eşit hak ve sorumluluklara sahip bireyler olarak değerlendirilmesi gerektiğine inanmaktadır; (2) parti politikalarını özel önlemler veya kotalar yerine eşit muameleyi teşvik etmeye odaklanmaktadır ve iş, çocuk bakımı ve eğitim gibi alanlarda bireysel seçimlerin önemini vurgulamaktadır; (3) toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için siyasal veya yasal müdahaleler yerine toplumdaki tutumların değiştirilmesini desteklemektedir; (4) ayrımcılık karşıtı kurumların tek bir otorite altında birleştirilmesini, ailelerin iş ve bakım konularında kendi kararlarını verebilme becerilerinin geliştirilmesini ve zorunlu politikalar yerine kamuoyu ve toplumsal etki yoluyla liderlik pozisyonlarında daha fazla kadının teşvik edilmesini önermektedir.⁸⁹⁰

İlımlı Parti 2010 tarihli seçim beyannamesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini bir özgürlük ve adalet meselesi olarak vurgulamakta, başta işgücü piyasası ve aile içinde olmak üzere hayatın her alanında kadın ve erkek için eşit fırsatlar hedeflemektedir. Temel olarak şunları savunmaktadır: (1) Kadınlar için çalışma teşviklerini artıran vergi kredileri, ortak ebeveyn iznini teşvik etmek için cinsiyet eşitliği primi ve ayrımcılık karşıtı yasalar gibi işyerinde eşitliği teşvik eden reformların hayata geçirilmesi; (2) liderlik rolleri de

⁸⁸⁸ Moderaterna, “*Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 1994*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/1994>, (E.T. 13.09.2024), s. 4.

⁸⁸⁹ Moderaterna, “*Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 1998*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/1998>, (E.T. 13.09.2024), s. 1.

⁸⁹⁰ Moderaterna, “*Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 2002*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/2002>, (E.T. 13.09.2024), s. 9.

dahil olmak üzere kadınların kariyerlerinde başarılı olmaları için eşit fırsatların yaratılması; (3) özellikle sağlık ve sosyal yardım gibi geleneksel olarak kadınların egemen olduğu sektörlerde, seçim özgürlüğü reformları ve ev hizmetleri için vergi indirimleri (örneğin, RUT kesintileri) yoluyla kadın girişimciliğini destekleyen politikaların savunulması; (4) Kadınlar ve erkekler arasında ev içi sorumlulukların eşit paylaşımının desteklenmesi, kadınların yarı zamanlı çalışmaya veya ücretsiz ev içi rollere zorlanmasına karşı çıkılması, aile sorumluluklarının paylaşılmasını teşvik etmek için ekonomik teşvikler verilmesi; (5) aile içi şiddetle mücadele edilmesi, mağdurlara yönelik desteğin artırılması.⁸⁹¹ Özetle kadınların ekonomik katılımını, girişimciliğini, sağlık hizmetlerine erişimini ve ortak aile sorumluluklarını teşvik eden reformlar yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmayı hedeflemektedir.

İlımlı Parti, 2018 tarihli seçim beyannamesinde hem kadınlar hem de erkekler için eşit hak ve fırsatların önemini vurgulamakta ve hayatın her alanında cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını savunmaktadır. İlımlılar, İsveç'te toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kaydedilen ilerlemeyi kabul etmekle birlikte, genellikle bakım ve ücretsiz işlerdeki orantısız sorumlulukları nedeniyle kadınlar için ücret farklılıkları, daha düşük emekli maaşları ve daha az iş fırsatı gibi süregelen sorunların altını çizmektedirler. Parti ayrıca şiddet, cinsiyetçilik ve göçmen kadınların karşılaştığı benzersiz zorlukların ele alınması gerektiğini vurgularken, cinsiyetler arasında adaleti sağlamak için eğitim ve sağlık hizmetlerinde reform yapılmasını savunmaktadır.⁸⁹²

İlımlı Parti 2022 tarihli seçim beyannamesinde, erkekler ve kadınlar arasındaki gelir, mülkiyet ve istihdam eşitsizliklerini ele alarak ekonomik cinsiyet eşitliğini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Başta göçmen kadınlar olmak üzere kadınların işgücüne katılımını artırmaya ve gönülsüz yarı zamanlı çalışmayı azaltmaya odaklanmaktadır. Önerileri arasında kadınların eve hapsolmesini önlemek için üçüncü çocuktan sonra çocuk parasının kaldırılması, ebeveyn izninin daha esnek hale getirilmesi yer almaktadır.

⁸⁹¹ Moderaterna, “*Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 2010*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/2010>, (E.T. 13.09.2024), s. 31-32.

⁸⁹² Moderaterna, “*Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 2018*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/2018>, (E.T. 13.09.2024), s. 37.

Parti, ekonomik bağımsızlığın kadınlar için daha fazla güçlenmeye yol açtığına savunmaktadır.⁸⁹³

d. İlimli Parti ve Kadınların Siyasal Temsili

İlimli Parti'nin tüzüğü, kadınların parti içinde örgütlenmesi ve karar alma mekanizmalarına katılımı için bazı kurumsal olanaklar sağlamaktadır. Parti yönetim kurulu içinde İlimli Kadınlar Derneği'nin başkanına yer verilmesi, kadın temsiline kurumsal düzeyde bir alan açmaktadır. Ancak, yönetim kurullarında cinsiyet temsiliyetine yönelik açık bir kota sistemi bulunmamaktadır. Aday belirleme süreçleri de sendikalara tavsiye niteliğindedir ve cinsiyet dengesi açısından bağlayıcılığı yoktur.

Kadınların parti liderliğine katılımı konusunda sembolik düzeyde bazı adımlar atılmış olsa da karar alma yapılarına erkeklerle eşit düzeyde erişimi sağlayacak yapısal önlemler görülmemektedir. Liderlik pozisyonlarına ulaşmada kota veya pozitif ayrımcılık önlemleri tercih edilmemiştir. Bunun yerine kadın girişimciliğini ve istihdamını teşvik eden politikalarla kadınların genel güçlenmesine odaklanılmıştır.

Parti programlarında, özellikle 1993, 2007 ve 2013 yıllarında yayımlanan belgelerde, kadınların iş gücüne ve toplumsal yaşama katılımı teşvik edilmektedir. Ancak, bu belgelerde kadınların doğrudan siyasal karar alma süreçlerine katılımına ilişkin somut mekanizmalar sınırlı kalmaktadır. İlimli Parti kadınların siyasal temsilini artırmak için resmî bir kota veya fermuar sistemi uygulamamıştır. Ancak 1993 yılında cinsiyet dengeli parti listesi oluşturma konusunda genel hedef belirleyen bir karar almıştır.⁸⁹⁴ Sonrasında 2009'da yapılacak AP seçimleri için parti listelerinin ilk dört sırasına iki kadın ve iki erkek yerleştirmişlerdir.⁸⁹⁵ Hatta bu özel önlemlerin uygulanmasına karşı politika yürüttüğü zamanlar da olmuştur. Bunun yerine, parti tarihsel olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmuş ve kadınların siyasete ve diğer alanlara katılımını teşvik etmek için çeşitli girişimleri desteklemiştir.

⁸⁹³ Moderaterna, “*Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 2022*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/2022>, (E.T. 13.09.2024), s. 9.

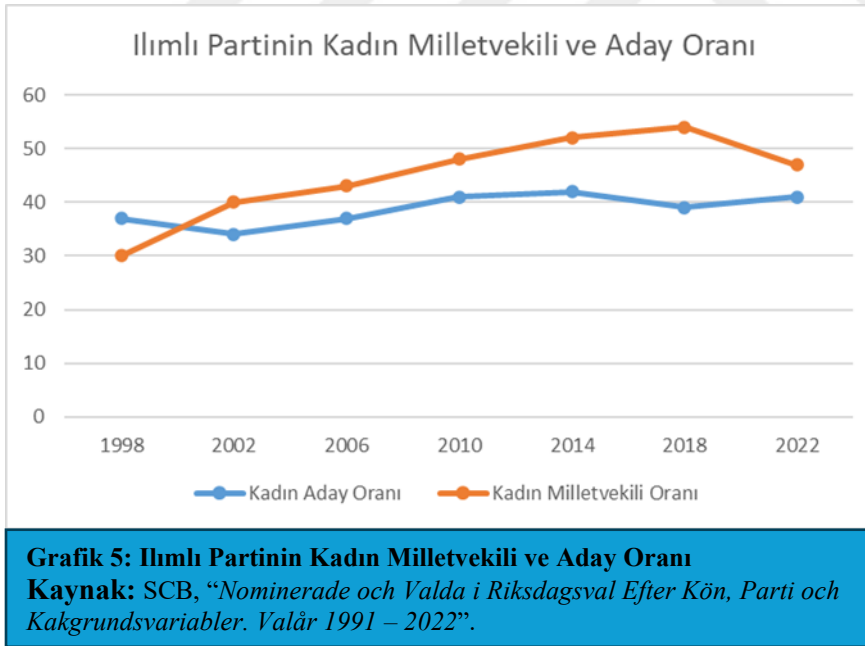
⁸⁹⁴ Freidenvall, “*Fact Sheet on Sweden*”, s. 3.

⁸⁹⁵ International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “*Gender Quotas Database- Sweden*”, <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database>, (E.T. 11.02.2024).

Parti programlarında toplumsal cinsiyet eşitliği sıklıkla bireysel özgürlük, ekonomik bağımsızlık ve eşit fırsatlar perspektifinden ele alınmakta; ancak doğrudan siyasal temsile dair öncelikli bir başlık olarak yer almamaktadır. Parti, eşitliğin sağlanması için yasal zorunluluklar yerine toplumsal bilinç dönüşümüne dayalı stratejileri tercih etmektedir.

Yalnızca kadınlara yönelik parti yapısı olarak İlimli Kadınlar Derneği oluşturulmuştur. Dernek, partinin kadın politikalarının kurumsal taşıyıcısıdır. Dernek, kadınların siyasal bilgi birikimini artırma, parti içi örgütlenmeye katılımını teşvik etme ve kadın temsiliyi artırma hedefleriyle faaliyet göstermektedir. Bu yapı, kadınların partiye katılımını destekleyen önemli bir mekanizma olarak değerlendirilmelidir.

Parti tüzüğünde aday belirleme süreçlerine ilişkin düzenlemeler, cinsiyet eşitliği açısından net bir düzenleme içermemektedir. Sendikalara verilen öneri niteliğindeki kuralların bağlayıcılığı sınırlıdır ve kadın-erkek dengeli listelerin teşvik edildiğine dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır.



Yandaki 5 nolu grafikten de anlaşılacağı üzere İlimli Partinin milletvekili seçimlerinde gösterdiği kadın adaylar ve seçilen kadın adayların oranı %30'un altına inmemiş ve 2010 yılından

itibaren %40'ın altına düşmemiştir. Kadın adayların oranı ile kadın milletvekili oranları arasındaki fark da çok fazla açılmamıştır. Bu doğrultuda kadınların adil siyasal temsiliyi sağlanması konusunda İlimli partinin başarılı olduğu söylenebilir.

3. Merkez Parti

a. Parti Tüzüğü

Merkez Parti, 2023 tarihli yürürlükteki tüzüğünün⁸⁹⁶ 1. maddesinde, tüm insanların eşit değere ve haklara sahip olduğu ilkesinin partisinin politikalarının temelini oluşturduğunu vurgulamaktadır. Parti, her bireyin kendi geleceğini şekillendirme hakkına ve yeteneğine inanmaktadır. Ayrıca, tüzüğe göre Merkez Parti, fikir programında yer alan değerler ve hedefler doğrultusunda toplumun gelişimi için birlikte çalışmak isteyen insanları bir araya getiren ve bünyesinde toplayan bir siyasal parti ve açık bir taban hareketi olmayı amaçlamaktadır.

Tüzüğün 3. maddesine göre Merkez Parti'nin ilçe, bölge ve ulusal örgüt şeklinde üç düzeyde örgütlenmiştir. Merkez Parti'nin ulusal örgütü, çevreler halinde örgütlenmiş bireysel üyelerden oluşur. Çevreler ilçeler halinde gruplandırılmıştır. Kendi tüzüklerine sahip olan Merkez Kadınları Derneği (*Centrekvinnorna*), Merkez Gençlik Derneği (*Centerpartiets Ungdomsförbund*) ve Merkez Öğrencileri Derneği (*Centerstudenter*), partinin örgütlerindendir.

Merkez Kadınları Derneği, 2020 tarihli yürürlükteki tüzüğünün⁸⁹⁷ 1. maddesinde kadınların ve erkeklerin, kız ve erkek çocuklarının kendilerini ve hayallerini gerçekleştirmek için aynı temel koşullara sahip olduğu bir toplumu hedeflediklerini belirtmişlerdir. Tüzüğün 2. maddesinde Merkez Kadınları Derneği kendini “*toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal konular hakkında etki yaratarak ve eğitim vererek toplumda ve Merkez Hareketi içinde cinsiyet eşitliği için itici bir güç olacak feminist, yeşil, liberal bir kuruluş*”⁸⁹⁸ olarak tanımlamıştır. Dernek aynı maddede, kadınları destekleyip motive ederek, onların siyasal katılımını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmayı hedeflediğini ifade etmiştir.

⁸⁹⁶ Centerpartiets, “*Stadgar för Centerpartiet Antagna av partistämman 2023*”, <https://www.centerpartiet.se/download/18.546951f618cf66a0eef73/1705052471745/Centerpartiets%20stadgar%202023.pdf>, (E.T. 15.09.2024).

⁸⁹⁷ Centerkvinnorna, “*Stadgar och Arbetsordning- Antagna vid Centerkvinnornas förbundsstämma 2020*”, <https://www.centerkvinnorna.se/om-oss/stadgar.html>, (E.T. 16.09.2024).

⁸⁹⁸ Centerkvinnorna, “*Stadgar och Arbetsordning- Antagna vid Centerkvinnornas förbundsstämma 2020*”.

1932 yılında kırsal kesimdeki kadınlar için başlattıkları hareketle, 90 yılı aşkın bir süredir toplumsal cinsiyet eşitliği için mücadele eden dernek, İsveç'in toplumsal cinsiyet eşitliği yasası, kürtaj hakkı ve kadın rahiplerin atanması gibi yasa ve politikaların şekillendirilmesinde kilit rol oynamıştır. Bugün Merkez Kadınları Derneği, zengin aktivizm tarihine dayanarak modern eşitlik sorunlarını ele almaya devam etmektedir.⁸⁹⁹

b. Parti Programları

Merkez Parti, 1990 tarihli parti programında, evde, ailede ve toplumda kadın ve erkek arasında ortak sorumluluğu savunduğunu ve işyerinde eşit koşulları desteklediğini belirtmiştir. Aynı zamanda ücretler ve çalışma koşullarındaki önemli eşitsizliklerin cinsiyet eşitliğine dayalı bir toplumun önündeki en büyük engel olduğunu kabul etmektedirler. Parti, eşit ücret, geleneksel olarak kadınların egemen olduğu mesleklerin daha iyi tanınması çağrısında bulunmakta ve kadınların değerlerinin daha yaygın olarak kabul edilmesinin toplumun yararına olduğunu vurgulamaktadır.⁹⁰⁰

Merkez Parti, 2001 tarihli parti programında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin görüşünü, bireysel farklılıkları tanıyan ve tekdüzeliği reddeden bir anlayışla sunmuştur. Parti, kadınların ve erkeklerin eşit şekilde gelişebilmesi ve sorumluluk alabilmesi için, ataerkillik ve cinsiyete dayalı iktidar yapıları gibi uzun süredir var olan baskı sistemlerinin kırılması gerektiğini savunmaktadır.⁹⁰¹ Merkez Parti için feminizm, adaletsiz normlara meydan okuyarak ve bireyleri güçlendirerek toplumu dönüştürme sorumluluğunu hem kadınların hem de erkeklerin paylaşması anlamına gelir. Nihai hedef, toplumsal cinsiyete dayalı normlardan kurtulmayı başarmak ve herkes için iktidar ve kaynakların adil dağılımını sağlamaktır.⁹⁰²

Merkez Parti, 2013 tarihli parti programında kadınların toplumdaki statüsünü iyileştirme konusunda uzun süredir kararlı ve önemli toplumsal cinsiyet eşitliği reformlarının kilit itici gücü olduğunu belirtmiştir. Tarihsel olarak parti, İsveç'in ilk kadın

⁸⁹⁹ Centerkvinnorna, “Centerkvinnornas Historia”, <https://www.centerkvinnorna.se/om-oss/centerkvinnornas-historia.html>, (E.T. 16.09.2024).

⁹⁰⁰ Centerpartiets, “Centerpartiet Partiprogram 1990”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/p/1990>, (E.T. 16.09.2024), s. 17.

⁹⁰¹ Centerpartiet, “Centerpartiet Idéprogram 2001”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/i/2001>, (E.T. 17.09.2024), 6-7.

⁹⁰² Centerpartiet, “Centerpartiet Idéprogram 2001”, s. 11.

Dışişleri Bakanı ve parti lideri de dâhil olmak üzere önemli kadın liderlere sahip olmuştur. Merkez parti kadın haklarını ve fırsat eşitliğini savunmaya devam edeceğini vurgulamıştır.⁹⁰³ Aynı zamanda Merkez parti kendini mevcut iktidar dengesizliklerine ve kolektif adaletsizliklere meydan okumayı ve bunları ortadan kaldırmayı taahhüt eden feminist bir parti olarak tanımlamaktadır. Eğitim, iş ve aile sorumluluklarında eşit fırsatlara vurgu yaparak, cinsiyete bakılmaksızın bireylerin eşit muamele gördüğü bir toplumu savunmaktadır.⁹⁰⁴

c. Seçim Beyannameleri

Merkez Parti, 1991 tarihli seçim beyannamesinde, bakım ve hizmetlere eşit erişim de dâhil olmak üzere herkes için ekonomik ve sosyal güvenliğin sağlanmasına odaklanmaktadır. Aile politikalarını, daha iyi emeklilik güvencesini ve iyileştirilmiş yaşlı bakımını desteklemektedirler; bu da ailelere desteği artırarak ve bakım eşitsizliklerini ele alarak dolaylı bir şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemektedir.⁹⁰⁵

Merkez Parti, 1994 tarihli seçim beyannamesinde, mevcut aile yardımlarının yerini alacak ve erken çocukluk döneminde mali esneklik sağlayacak çocuk hesabı gibi politikalar yoluyla aileler için seçenek ve desteğin artırılmasını vurgulamaktadır. Bakım konusunda ise yerel yönetimlerin planlamada kilit rol oynamasıyla yüksek kaliteli bakıma eşit erişimi savunmaktadırlar. Parti açıkça bu politikalarla toplumsal cinsiyet eşitliği bağlantısını vurgulamasa da bu politikalar aile desteğini artırıp, bakıma eşit erişim sağlayarak dolaylı olarak bunu destekleyebileceği söylenebilir.⁹⁰⁶

Merkez Parti, 1998 tarihli seçim beyannamesinde, aileler için temel güvenliğin iyileştirilmesini savunarak ve ailelere daha fazla seçenek sunan evrensel bir çocuk hesabı ile ebeveyn yardımlarını modernize ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemektedir. Destek ve finansman yoluyla kadın girişimciliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadırlar. Parti, tüm gruplar arasında eşitliğin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliğinin de temel olması

⁹⁰³ Centerpartiet, “Centerpartiet Idéprogram 2013”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/i/2013> , (E.T. 17.09.2024), s. 3.

⁹⁰⁴ Centerpartiet, “Centerpartiet Idéprogram 2013”, s. 7.

⁹⁰⁵ Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 1991”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/1991> , (E.T. 16.09.2024).

⁹⁰⁶ Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 1994”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/1994> , (E.T. 16.09.2024), s. 5.

gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca kadınlara yönelik şiddet ve tehditlerle mücadele edilmesi ve toplumda hümanizm ve hoşgörünün desteklenmesi gerektiğinin altını çizmektedirler.⁹⁰⁷

Merkez Parti, 2002 tarihli seçim beyannamesinde, cinsiyet, etnik köken, cinsel yönelim, yaş veya engellilik durumuna bakılmaksızın tüm bireyler için eşit fırsatlara duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Bu beyannamede toplumsal cinsiyet eşitliği, ayrımcı yapıları ortadan kaldırmak ve iktidar ve kaynakların dengeli dağılımını sağlamak için erkekler ve kadınlar arasında paylaşılan bir sorumluluk olarak çerçevelenmiştir. Özellikle sağlık hizmetleri gibi alanlarda hem erkeklerin hem de kadınların ihtiyaçlarına hitap eden politikalar çağrısında bulunmakta ve okullardan başlayarak toplumsal tutumların değiştirilmesinin önemini vurgulamaktadır. Merkez Parti daha eşit ve kapsayıcı bir toplumu teşvik etmek için siyasal kararlarda entegrasyon, çeşitlilik ve toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını savunmaktadır.⁹⁰⁸

Merkez Parti, 2006 tarihli seçim beyannamesinde hem kadınlar hem de erkekler için eşit yaşam koşullarının yaratılması ihtiyacının altını çizmiştir ve kadınların, özellikle de bekâr annelerin, genellikle mali ve sosyal dezavantajlarla karşı karşıya olduğunu vurgulamıştır. Sosyal yardım yerine çalışmayı teşvik eden ve özellikle düşük vasıflı kadınların hayatları üzerinde kontrol sahibi olmalarına yardımcı olacak kariyer fırsatlarını destekleyen reformlar yapılması çağrısında bulunmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, şiddet ve istismar, kadınları orantısız bir şekilde etkileyen ve daha katı yasalar ve iyileştirilmiş destek sistemleri ile ele alınması gereken ciddi sorunlar olarak tanımlanmaktadır. Merkez Parti bu beyannamede, cinsiyetler arasında eşit kaynak dağılımını ve şiddet ve istismara karşı, kolluk kuvvetlerinin güçlendirilmesi ve suçluların elektronik olarak izlenmesi de dâhil olmak üzere daha güçlü yasal korumaları savunmaktadır.⁹⁰⁹

⁹⁰⁷ Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 1998”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/1998>, (E.T. 16.09.2024), s. 7.

⁹⁰⁸ Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2002”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2002>, (E.T. 17.09.2024), s. 3.

⁹⁰⁹ Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest- Riksdagsval 2006”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2006>, (E.T. 17.09.2024), s. 7.

Merkez Parti, 2010 tarihli seçim beyannamesinde, gelir ve kaynakların adil dağılımı da dâhil olmak üzere kadın ve erkekler için eşit hak ve fırsatları savunmaktadır. Kadınların ekonomik olarak güçlenmesini, kariyer beklentilerini ve aile sorumluluklarını paylaşmalarını artırmayı, aynı zamanda cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmeyi ve güvenliği artırmayı hedeflemektedir. Bu beyannamedeki yaklaşımları, kadınların liderlik rollerinde daha iyi desteklenmesini, girişimciliği ve etkili toplum planlaması ve yasal reformlar yoluyla güvenli ortamlar yaratılmasını içermektedir.⁹¹⁰ Genel olarak Merkez Parti'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikası, şiddet ve güvenlik kaygılarını ele alırken eşit haklar, ekonomik fırsatlar ve paylaşılan sorumluluklara odaklanmaktadır.

Merkez Parti, 2014 tarihli seçim beyannamesinde, kadınlar için gelişim, özgürlük ve kendi kaderini tayin etme konularında fırsat eşitliğini savunmaktadır. İşgücü piyasasında kadınlar için koşulların iyileştirilmesini vurgulamakta ve ebeveyn izni ikramiyesinin artırılması ve bakım günleri için cinsiyet eşitliği ikramiyesi getirilmesi gibi tedbirleri desteklemektedir. Yaklaşımları, kadınların ilerlemesinin önündeki engelleri aşmayı ve çalışan ebeveynleri daha iyi desteklemek için aile politikalarını geliştirmeyi içermektedir.⁹¹¹

Merkez Parti, 2018 tarihli seçim beyannamesinde, hem kadınlar hem de erkekler için eşit hakları teşvik ederek ve çeşitli aşırılık biçimlerine karşı demokrasiyi savunarak toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmaktadır. Kadınların ve çocukların korunmasına vurgu yaparak cinsel suçlara karşı daha sıkı yasal önlemler alınması, kadın sığınma evleri için kaynakların artırılması ve suç mağdurlarına daha iyi destek verilmesi çağrısında bulunmaktadır.⁹¹² Ayrıca, kadın girişimciliğini destekleyerek ve bakım ve hizmetler gibi geleneksel olarak kadınların egemen olduğu sektörlerde kadınlar için fırsatları artırarak işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini geliştirmeyi amaçlamaktadırlar.⁹¹³

⁹¹⁰ Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest- Riksdagsval 2010”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2010>, (E.T. 17.09.2024), s. 6.

⁹¹¹ Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2014”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2014>, (E.T. 17.09.2024), s. 3-5.

⁹¹² Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2018”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2018>, (E.T. 17.09.2024), s. 13.

⁹¹³ Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2018”, s. 8.

Merkez Parti, 2022 tarihli seçim beyannamesinde, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkes için bireysel özgürlük ve eşit fırsatları vurgulayarak daha cinsiyet eşitlikçi bir İsveç'i savunmuştur. Kadına yönelik şiddetle mücadele, mağdurlara verilen desteğin iyileştirilmesine ve kadın sığınma evleri için kaynakların artırılmasına odaklanmaktadır. Ayrıca, kadın girişimciliğini destekleyerek, kadınların egemen olduğu mesleklerin statüsünü yükselterek ve kariyer ve aile yaşamını daha iyi dengelemek için ebeveyn izninde reform yaparak işyerinde cinsiyet eşitliğini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, kadın sağlığı sorunlarına yönelik araştırma ve daha iyi tedaviye odaklanarak sağlık hizmetlerini toplumsal cinsiyete daha duyarlı hale getirmeye çalışmaktadırlar.⁹¹⁴

d. Merkez Parti ve Kadınların Siyasal Temsili

Merkez Parti'nin parti tüzüğü, programları ve seçim beyannameleri incelendiğinde, kadınların siyasal yaşama katılımını destekleyen bütüncül bir yaklaşım benimsediği görülmektedir. Parti, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca bir normatif ilke olarak değil, aynı zamanda kurumsal yapılar ve politika belgeleri aracılığıyla uygulamaya dönüştürmeyi hedeflemektedir.

Merkez Parti'nin mevcut tüzüğü, eşit haklar ve fırsatlar ilkesi temelinde yapılandırılmıştır. Parti, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin bireylerin kendi yaşamlarını şekillendirme hakkını vurgulamaktadır. Parti yapısı, ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde örgütlenmiş olup, bireysel üyelik esasına dayalı katılımı esas alır. Bu yapı, kadınların doğrudan katılımı önünde formel bir engel barındırmamaktadır. Bunun yanı sıra, yönetim kurullarında cinsiyet temsiliyetine yönelik resmî bir kota sistemi uygulaması bulunmamaktadır.

1985 yılında Merkez Parti *Karin Söder*'i parti lideri olarak seçmiştir. *Karin Söder* İsveç'teki ilk kadın parti lideri olmuştur.⁹¹⁵ Parti tarihinde kadın liderlere yer verilmiş olması ve kadınların liderlik rollerinde desteklenmesine yönelik beyannamelerde yer alan ifadeler, Merkez Parti'nin kadınların liderlik pozisyonlarında yer almalarını desteklediğini göstermektedir. Parti kendini açık biçimde "*feminist*" olarak tanımlamakta ve toplumsal

⁹¹⁴ Centerpartiet, "Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2022", <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2022>, (E.T. 17.09.2024), s. 17-18.

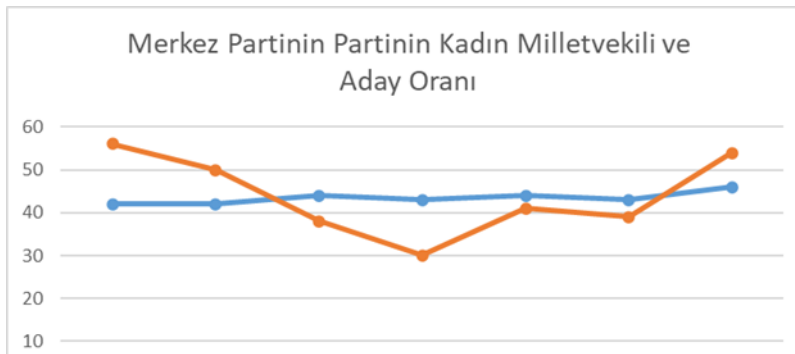
⁹¹⁵ Göransson ve Burström (Haz.) "*Kön, Makt och Statistik*", s. 77.

cinsiyet eşitliğini siyasal gündeminin temel konularından biri olarak sunmaktadır. Liderlik pozisyonlarına kadınların erişimiyle ilgili belirli teşvik mekanizmaları veya yapısal reformlara yönelik daha somut araçlar ise belgelerde sınırlı biçimde yer almaktadır.

Merkez Kadınları Derneği, parti içinde yalnızca kadınlara yönelik organize olmuş yapısal bir birimdir. Dernek, kendi tüzüğüne sahip bağımsız bir örgüt olup, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hem partiyi hem de toplumu dönüştürme hedefi taşımaktadır. Merkez Kadınları Derneği tarafından yürütülen bilinçlendirme ve eğitim faaliyetleri, kadınların partiye katılımını desteklemektedir. Dernek, kadınları motive etmek ve siyasal katılımlarını artırmak amacıyla çeşitli etkinlikler düzenlemekte ve bu yönüyle partinin kadın üyeliğini artırmaya yönelik işlevsel bir yapılanma sunmaktadır.

Parti programları ve beyannameleri, kadınların karar alma süreçlerine aktif katılımını destekleme niyeti taşımaktadır. Ancak, Merkez Parti, kadınların siyasal temsilini artırmak için resmî bir kota veya fermuar sistemi uygulamamıştır.⁹¹⁶ Buna rağmen, 1996 yılında genel bir hedef olarak cinsiyet dengeli parti listesi oluşturulmasına ilişkin karar almıştır.⁹¹⁷

Ancak, Merkez Parti'nin politikaları genel itibariyle cinsiyet dengesini gözetken bir yaklaşımı teşvik etmektedir. Seçim beyannamelerinde yer alan eşit temsil ve fırsat vurgusu, bu yönde bir politik irade olduğunu ortaya koymaktadır. Merkez Partinin eşit temsile yönelik çabaları daha çok dolaylı ve gönüllülüğe dayalı biçimde yürütmektedir.



Grafik 6: Merkez Partinin Kadın Milletvekili ve Aday Oranı

Kaynak: SCB, “*Nominerade och Valda i Riksdagsval Efter Kön, Parti och Bakgrundsväriabler. Valår 1991 – 2022*”.

Yandaki 6 nolu grafikten de anlaşılacağı üzere Merkez Partinin milletvekili seçimlerinde gösterdiği kadın adayların oranı %40'ın; seçilen kadın adayların oranı

⁹¹⁶ International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “*Gender Quotas Database- Sweden*”.

⁹¹⁷ Freidenvall, “*Fact Sheet on Sweden*”, s. 3.

%30'un altına inmemiştir. Aynı zamanda 2014 yılından itibaren kadın milletvekili oranı %40'ın altına düşmemiştir. Kadın adayların oranı ile kadın milletvekili oranları arasındaki fark da çok fazla açılmamıştır.

4. Hristiyan Demokratlar

a. Parti Tüzüğü

Hristiyan Demokrat Parti (Hristiyan Demokratlar) 2021 tarihli yürürlükteki tüzüğünün 1. maddesinde kendisine bağlı kuruluşlarla birlikte Hristiyan ahlakı ve insanlık temelinde demokratik bir toplum için çalışan bir siyasal parti olmayı amaçladığını belirtmiştir.⁹¹⁸ Yine aynı maddede Hristiyan Demokrat Partiye bağlı kuruluşlar içinde Hristiyan Demokrat Gençlik Birliği, Hristiyan Demokrat Kadınlar Birliği (*Kristdemokratiska Kvinnoförbundet*, (KK)) ve Hristiyan Demokrat Yaşlılar Birliği (*KD Senior*) sayılmıştır.

KK, 1982 yılında kadının toplumdaki konumunu ve kadın-erkek eşitliğini geliştirmek için çalışmak amacıyla kurulmuştur. Erkeklere de açık olan bu birlik, kadınların siyasal çalışmalara katılması ve desteklenmesi amacıyla aktif olarak çalıştığını belirtmektedir.⁹¹⁹ KK eşitliği, bir demokrasi ve insan hakları meselesi olarak görüp, iyi toplumun kadın ve erkeğin eşit hak ve özgürlük ve sorumluluklarını koruması gerektiğini savunmaktadır. İsveç'in eşit olabilmesi için daha fazla kadının katılımı ve karar alma mekanizmalarını etkilemesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir.⁹²⁰

Tüzüğün 10. maddesine göre Hristiyan Demokrat Partisi'nin ulusal teşkilatı, İsveç'teki tüm parti bölgeleri ve parti şubelerinin bir araya gelmesinden oluşur ve Partinin görevi ülke çapında aktif ve etkili parti faaliyetlerini teşvik etmektir.

Ulusal Meclis, Hristiyan Demokrat Parti'nin en yüksek karar alma organıdır ve genel politika belgelerini ve tüzükleri kabul eder, gerekli seçimleri yapar ve önermeleri

⁹¹⁸ Kristdemokratiska Partiet (Kristdemokraterna), “*Stadgar för Kristdemokraterna- Antagna av Rikstinget November 2021*”, <https://kristdemokraterna.se/download/18.7e87a1dd18113f5e7a62d2/1653910846967/Stadgar%20Kristdemokraterna.pdf>, (E.T. 13.09.2024).

⁹¹⁹ Kristdemokratiska Kvinnoförbundet, “*En Röst För Verklighetens Kvinnor*”, <https://www.kdkvinnor.se/>, (E.T. 13.09.2024).

⁹²⁰ Kristdemokratiska Kvinnoförbundet, “*Ideologi och Demokrati*”, <https://www.kdkvinnor.se/kopia-p%C3%A5-kvinnors-h%C3%A4lsa-och-v%C3%A5rd>, (E.T. 13.09.2024).

değerlendirir (Tüzük m. 11). Parti Konseyi, Ulusal Kongre toplantı halinde olmadığı zamanlarda partinin en yüksek karar alma organıdır (Tüzük m. 12). Parti Yürütme Kurulu, ulusal kongre veya parti meclisinin toplantı halinde olmadığı zamanlarda partinin en yüksek karar organıdır (Tüzük m. 13). Yürütme Komitesi, Parti Yürütme Komitesi tarafından alınan kararlar temelinde, Parti faaliyetlerinin günlük işleyişini yönetir (Tüzük m. 14).

Tüzüğün 18. maddesine göre, parlamento seçimleri adaylıkları için, parti ilçe yıllık toplantısında bir aday belirleme komitesi atanmaktadır. Aday gösterme komitesi yıllık olarak veya en geç seçimlerden bir yıl önce yıllık toplantıda/parti konseyinde seçilir. Tüzüğün 20. maddesine göre herhangi bir genel seçim için yeniden seçim veya özel seçim listeleri, en son genel seçim için belirlenen liste esas alınarak sırasıyla parti il yönetim kurulu veya parti ilçe yönetim kurulu tarafından belirlenir.

b. Parti Programları

Hristiyan Demokratlar, 1993 tarihli parti programında⁹²¹ doğrudan “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*” başlığı altında herhangi bir politika geliştirmemişlerdir. Programda genel olarak insan hakları ve anayasal haklar bağlamında yasa önünde eşitliğin ve kadın ve erkek için eşit hakların sağlanmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Hristiyan demokratlara göre kadın ve erkek eşit olmalı ve genel olarak toplumda olduğu gibi ailede de aynı fırsatlara sahip olmalıdır.⁹²² Kadın-erkek dağılımının daha eşit olması için aktif tedbirler hayata geçirilmeli. Aynı zamanda onlara göre işgücü piyasasında eşit işe eşit ücret ve kadın-erkek eşit ücret koşullarının uygulanması gerekmektedir.⁹²³

2001 tarihli parti programında Hristiyan Demokratlar, tüm insanların eşit değerde olduğunu vurgulamıştır ve aile, iş ve toplum dâhil olmak üzere hayatın her alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmuştur. Eşit işe eşit ücret verilmesini, çocuk yetiştirme ve ev işlerinde kadın ve erkek arasında sorumluluk paylaşımını desteklemekte ve geleneksel cinsiyet rollerinin değiştirilmesi gerektiğini kabul etmektedirler. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin, kız ve erkek çocuklara eşit fırsatların tanınması gereken eğitim de

⁹²¹ Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Principprogram 1993”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/c/1993>, (E.T. 14.09.2024).

⁹²² Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Principprogram 1993”, s. 57.

⁹²³ A.g.e., s. 34.

dâhil olmak üzere tüm politika alanlarına dâhil edilmesi gerektiğine inanmaktadırlar. Ücret farklılıklarına dikkat edilmesi, her iki cinsiyet için de ebeveyn izninin desteklenmesi ve aileleri destekleyen bir iş-yaşam dengesinin oluşturulması çağrısında bulunmaktadırlar. Ayrıca, kadınlara yönelik şiddete karşı harekete geçilmesi gerektiğini vurgulayarak, mağdurlar için güçlü yasalar ve destek hizmetleri üzerinde durmakta ve sağlık hizmetleri ve araştırmalarda hem erkeklerin hem de kadınların dikkate alınması gerektiğine inanmaktadırlar.⁹²⁴

Hristiyan Demokratlar yürürlükte olan 2015 tarihli parti programında toplumsal cinsiyet eşitliğini hem kadınların hem de erkeklerin potansiyellerini tam olarak gerçekleştirebilmeleri ve hayatın her alanına eşit olarak katılabilmeleri için gerekli gördüklerini ifade etmişlerdir. Hristiyan Demokratlar bu programda da, aile yaşamında, işte ve toplumda eşit fırsatlara duyulan ihtiyacı vurgulamakta, geleneksel cinsiyet önyargılarının ve engellerinin kaldırılmasını savunmakta, eşit işe eşit ücreti desteklemekte ve karar alma rollerinde cinsiyet dengeli temsilin önemini vurgulamaktadırlar. Ayrıca yine kadınlara yönelik şiddetin ele alınmasına, mağdurlar için destek sistemlerinin geliştirilmesine ve sağlık hizmetleri ve araştırmalarda hem kadınların hem de erkeklerin ihtiyaçlarının dikkate alınmasının sağlanmasına odaklanmaktadırlar.⁹²⁵ Hristiyan Demokratlar genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini, hem kadınların hem de erkeklerin topluma tam olarak katılabilmelerini ve gelişebilmelerini sağlamak için hem yapısal değişiklikler hem de kültürel değişimler gerektiren temel bir mesele olarak görmektedir.

c. Seçim Beyannameleri

Hristiyan Demokratlar 1991 tarihli seçim beyannamesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahsetmese de “*bakım maaşı*” yoluyla çocuk bakımında ebeveyn seçimini teşvik etmekte ve ebeveynlerin, özellikle de kadınların iş ve aile hayatını dengelemelerine yardımcı olarak dolaylı yoldan toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemektedir.⁹²⁶

⁹²⁴ Kristdemokraterna, “*Kristdemokraternas principprogram 2001*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/c/2001>, (E.T. 14.09.2024), s. 32-33.

⁹²⁵ Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Principprogram 2015*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/c/2015>, (E.T. 13.09.2024), s. 83-87.

⁹²⁶ Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 1991*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/1991>, (E.T. 13.09.2024), s. 1.

Hristiyan Demokratlar 1998 tarihli seçim beyannamesinde, insanlık bakış açılarının kadın-erkek eşitliği için çalışmayı, herkese kişisel koşullarına göre aynı fırsatları vermeyi amaçladığını belirtmiştir.⁹²⁷ 1994 tarihli seçim beyannamelerinde ise, eşit işe eşit ücret ve ebeveynlik ile ev işlerinde kadın ve erkek arasında paylaşılan sorumluluğa vurgu yaparak toplumsal cinsiyet eşitliğini savundukları anlaşılmaktadır. Hristiyan Demokratlar, işgücü piyasası aktörlerinin ücret eşitliğini sağlayamaması halinde ek mevzuata ihtiyaç duyulabileceğine inanmakta ve bu değerlerin eğitim ve ebeveynlik eğitimine dâhil edilmesinin önemini vurgulamaktadırlar.⁹²⁸

Hristiyan Demokratlar 2002 tarihli seçim beyannamesinde, cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm insanların eşit ve doğuştan gelen bir değere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece bir kadın meselesi değil, bir insan hakları meselesi olduğunu ileri sürmektedirler. Parti, özellikle kadınlara yönelik her türlü toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı çıkmakta ve insan hakları ihlallerine maruz kalan göçmen kadınlar gibi hassas gruplara daha güçlü destek verilmesi çağrısında bulunmaktadır.⁹²⁹

İsveç Hristiyan Demokrat Partisi 2006 tarihli Seçim Beyannamesinde, iş-yaşam dengesinin yönetilmesinde aile ve ebeveynlerin tercihlerinin önemini vurgulamaktadır. Ebeveynlerin çocuklarıyla daha fazla zaman geçirebilmeleri için bakım ödeneği gibi esnekliği teşvik eden politikaları desteklemektedirler. Eşit ebeveyn izni kotalarının zorunlu kılınması fikrine karşı çıkmakta, bunun yerine sorumlulukların nasıl paylaştırılacağına karar vermede ebeveyn özgürlüğünü savunmaktadırlar. Ayrıca geleneksel evliliğin istikrarlı bir aile birimi olarak korunmasını desteklemekte ve anaokullarında daha küçük grupların yanı sıra farklı anaokulu yönetimi seçenekleri talep etmektedirler. Aile merkezleri, belediyeler genelinde ebeveynlere erişilebilir destek sunmalıdır.⁹³⁰ Doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğinden bahsetmemekle birlikte, bu

⁹²⁷ Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 1998*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/1998>, (E.T. 14.09.2024), s. 1.

⁹²⁸ Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 1994*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/1994>, (E.T. 14.09.2024), s. 4.

⁹²⁹ Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2002*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2002>, (E.T. 14.09.2024), s. 3.

⁹³⁰ Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2006*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2006>, (E.T. 14.09.2024), s. 3.

politikalar aile yapılarını ve ebeveyn seçimini destekleme konusundaki duruşlarını yansıtmaktadır.

Hristiyan Demokratlar 2010 tarihli seçim beyannamesinde, Ebeveyn izninde zorunlu kotalara karşı çıkarken, her iki ebeveynin de aynı anda izin almasını mümkün kılan ve ebeveyn yardımlarını çocuk 18 yaşına gelene kadar uzatan daha cömert ve esnek bir sistemi desteklemektedirler. Asgari ebeveyn sigortasının yükseltilmesini ve bakım ödeneğinin iki katına çıkarılmasını teşvik etmektedirler.⁹³¹ Toplumsal cinsiyet eşitliğinden açıkça bahsedilmese de her iki ebeveynin katılımına odaklanılması ve çeşitli aile yapılarının desteklenmesi, aile sorumluluklarının paylaşılmasına yönelik temel bir taahhüdü yansıtmaktadır.

Hristiyan Demokratlar 2014 tarihli seçim beyannamesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemekte ancak zorunlu kotalara karşı çıkmakta, fırsat eşitliğini ve bireysel tercihlere saygıyı savunmaktadır. Katı toplumsal cinsiyet rolleri, ücret eşitsizlikleri ve kadınlara yönelik şiddet gibi toplumsal zorluklara ilişkin endişelerin de farkındadırlar. Beynamede şu politika önerilerinde bulunmuşlardır: (1) Kamu sektöründe eşit ücretin sağlanması; (2) İşe yerleştirmelerde ve ebeveyn izninde cinsiyet kotalarının reddedilmesi, yetkinlik ve seçim özgürlüğüne dayalı kararların tercih edilmesi; (3) İş danışmanlığı ve başlangıç sermayesine erişimin artırılması yoluyla, özellikle geleneksel olarak kadınların egemen olduğu mesleklerde kadın girişimciliğinin desteklenmesi.⁹³² Genel olarak, kotalar yoluyla zorunlu eşitlik yerine özgürlüğü, bireysel hakları ve fırsatları vurgulamışlardır.

Hristiyan Demokratlar, 2018 tarihli seçim beyannamelerinde politikalarında aile seçimini ve esnekliğini vurgulamaktadır. Manifestoları doğrudan cinsiyet eşitliğine odaklanmasa da önerileri aracılığıyla paylaşılan ebeveyn sorumluluğunu teşvik etmekte ve hem annelere hem de babalara iş ve aile hayatını dengeleme konusunda destek sunarak bu konuya dolaylı yoldan değinmektedirler. Hristiyan Demokratlar, ailenin toplumdaki rolünü güçlendirmeyi hedeflemekte, ebeveynlere karar alma konusunda daha fazla

⁹³¹ Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 2010*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2010>, (E.T. 14.09.2024), s. 3.

⁹³² Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2014*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2014>, (E.T. 14.09.2024), s. 12-13.

özerklik tanımakta ve bu da ebeveyn sorumluluklarında cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıyla ilişkili bir yaklaşım olarak görülebilir.⁹³³

Hristiyan Demokratlar 2022 tarihli seçim beyannamesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinden bağımsız olarak “*İsveç’te Suçla Nasıl mücadele edilir?*” başlığı altında aileleri ve ebeveyn sorumluluğunu güçlendirerek ve tüm İsveç belediyelerinde ebeveyn desteğini zorunlu hale getirilmesini dile getirmişlerdir. Toplumsal Cinsiyet eşitliği meselesi beyannamede de vurgulanmamıştır.⁹³⁴

d. Hristiyan Demokratlar ve Kadınların Siyasal Temsili

Hristiyan Demokrat Parti, tüzüğü, parti programları ve seçim beyannameleri incelendiğinde, kadınlara karşı doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik bazı ilkeler ve düzenlemeler mevcut olduğu görülmektedir ancak tüzüklerinde ve programlarında zayıf da olsa toplumsal cinsiyet eşitliği vurgulanmakla birlikte, siyasal yaşama katılımında kadınların karşılaştığı engelleri ortadan kaldırmaya yönelik net politikalar ortaya koymamaktadır.

Parti tüzüğünde aday belirleme süreçlerinin bölgesel düzeyde aday gösterme komiteleri eliyle yürütüldüğü, listelerin ise önceden belirlenen yapılar temelinde şekillendiği görülmektedir. Bu prosedürler, görünüşte cinsiyet ayrımcılığı içermese de kadınların temsiline yönelik pozitif ayrımcı mekanizmaların yokluğu, erkek egemen yapının yeniden üretimine zemin hazırlayabilmektedir.

Kadınların parti liderliğine eşit şekilde erişimini sağlayacak özel tedbirler bulunmamaktadır. Parti belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği teması zaman zaman dile getirilse de siyasal liderlik özelinde kadınların önünü açacak sistematik yapısal reformlara rastlanmamaktadır. Parti söylemi daha çok bireysel özgürlük ve fırsat eşitliği ekseninde şekillenmektedir. Dolayısıyla, parti içinde kadınların erkeklerle eşit oranda liderlik pozisyonlarına erişimini sağlama konusunda belirgin bir sistematik mekanizma bulunmamaktadır.

⁹³³ Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2018*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2018>, (E.T. 14.09.2024), s. 6.

⁹³⁴ Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2022*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2022>, (E.T. 14.09.2024), s. 7.

Parti bünyesinde yalnızca kadınlara yönelik bir yapı olarak Hristiyan Demokratlar Kadınlar Birliği (*Kristdemokratiska Kvinnoförbundet*, (KK)) bulunmaktadır. Bu yapı, kadınların siyasete katılımını artırma ve toplumsal cinsiyet eşitliğini savunma amacı taşımaktadır. Ancak bu yapı erkek üyelerin katılımına da açıktır ve karar mekanizmalarında ne derece ağırlıklı rol oynadığı tartışmalıdır. KK'nin varlığı önemli bir kurumsal zemini temsil etse de karar alma süreçlerine etkisi sınırlı kalmış görünmektedir.

Kadınların iç politika oluşturma mekanizmalarına ve aday belirleme süreçlerine tam katılımını sağlayacak özel girişimler ise sınırlı kalmaktadır. KK her ne kadar bu amaca hizmet etmek üzere kurulmuştur ancak, bu yapının parti içi karar alma süreçlerinde ne ölçüde etkili olduğu, aday listelerinde kadın temsili artırarak araçları ne kadar kullanabildiği net değildir.

Parti programlarında veya seçim beyannamelerinde kadın adayları destekleyecek özel kota sistemlerine, finansal teşvik mekanizmalarına veya liderlik eğitim programlarına dair somut bir politika tespit edilmemiştir. Hristiyan demokratlar, kadınların siyasal temsili artırma için resmî bir kota veya fermuar sistemi uygulamamıştır.⁹³⁵ Hatta bu özel önlemlerin uygulanmasına karşı politika yürütmüşlerdir. Ancak Hristiyan demokratlar 1983 yılında daha fazla kadının parti listesinde yer almasına ilişkin ve 1987 yılında her cinsiyetten en az %40'ının parti listesinde olmasına ilişkin kararlar almıştır.⁹³⁶ Bu kararlar kota uygulamasından ziyade stratejik hedefler olarak görülmektedir. Ancak Hristiyan Demokratların 1991 yılına kadar parlamentoda yer almadığını belirtmek gerekir.⁹³⁷

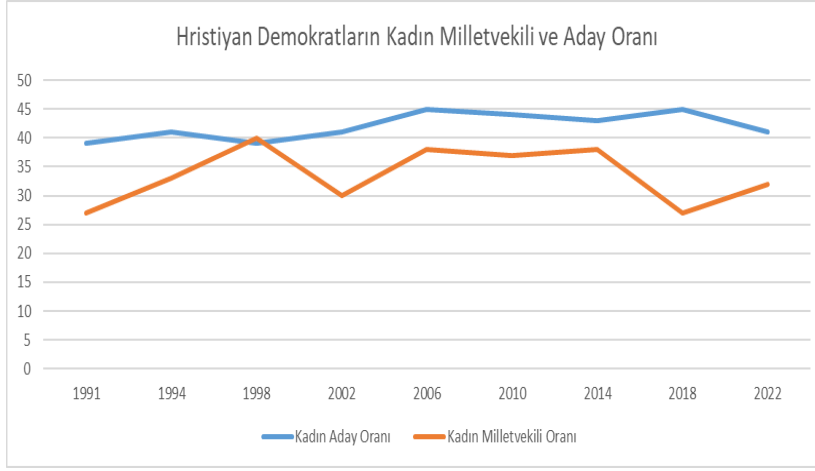
Aday belirleme komitelerinin cinsiyet dengesi bakımından nasıl oluşturulduğuna ilişkin tüzükte bir hüküm bulunmamakta, yani bu komitelerin her iki cinsiyeti eşit oranda temsil etmesi yönünde zorunlu bir yapı öngörülmemektedir. Bu durum, aday listelerinin oluşturulmasında cinsiyet temsili açısından riskli bir alan bırakmaktadır ve kadın adayların listelere yeterli ölçüde yansımamasına neden olmaktadır.

⁹³⁵ International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “*Gender Quotas Database- Sweden*”.

⁹³⁶ Freidenvall, “*Fact Sheet on Sweden*”, s. 3.

⁹³⁷ Freidenvall, “*Women’s Political Representation and Gender Quotas -the Swedish Case*”, s. 12-13.

Yandaki 7 nolu grafikten de anlaşılacağı üzere her ne kadar kadın adayların oranı



Grafik 7: Hristiyan Demokratların Kadın Milletvekili ve Aday Oranı

Kaynak: SCB, “Nominerade och Valda i Riksdagsval Efter Kön, Parti och Bakgrundsvariabler. Valår 1991 – 2022”.

%40'ın altına düşmemiş olsa da kadın milletvekili oranları %40 neredeyse hiç geçmemiştir. 2018 yılında aradaki fark oldukça açılmıştır ve son iki seçim döneminde parlamentodaki kadın milletvekili oranı

diğer partilere oranla oldukça düşük seyretmiştir.

5. Liberaller

a. Parti Tüzüğü

2023 tarihinde yenilenen 2017 tarihli tüzüğün⁹³⁸ 1. maddesinde ve daha önceki tarihli tüzüklerinde⁹³⁹ Liberal Halk Partisi, liberal sosyal görüşlere sahip insanları ortak çalışma ve davranışlar için bir araya getirmeyi ve davranış, bilgi yoluyla toplumsal konulara ilgi uyandırmayı, demokratik gelişimi teşvik etmeyi ve liberal görüşlere sahip kişilerin siyasal güven pozisyonlarına seçilmesi için çalışmayı amaçladığını belirtmiştir.

Tüzüğün 4. maddesine göre Liberallerin merkezi organları şunlardır: Ulusal Kongre, Parti Konseyi, Parti Yönetim Kurulu, Parti liderliği. Liberallerin en yüksek organı Ulusal Kongredir (Tüzük m. 6). Parti konseyi, ulusal kongre veya parti yönetim kurulu tarafından kendisine iletilen konularda kararlar alır (Tüzük m. 7). Parti Yönetim

⁹³⁸ Liberalerna, “Stadgar för Liberalerna - Antagna Vid Landsmötet 2017 Reviderade Vid Landsmötet 2023”, <https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/reviderade-stadgar-2023-1.pdf> , (E.T. 11.09.2024).

⁹³⁹ Liberalerna, “Partiprogram antaget vid landsmötet 2013”, <https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/liberalernas-partiprogram-2022-1.pdf> , (E.T. 11.09.2014); Liberalerna, “Partistadgar för Folkpartiet liberalerna antagna av landsmötet 2007 och uppdaterade vid landsmötena 2009 och 2011”, https://www.politicalpartydb.org/wp-content/uploads/2018/11/SWEDEN_PeoplesParty_2011.pdf , (E.T. 11.09.2024).

Kurulu, partinin faaliyetlerini bu tüzük ve ulusal kurultay kararlarına uygun olarak yönetir (Tüzük m. 8). Parti liderliği ise partinin günlük işlerinden sorumludur ve parti yönetim kurulunun yürütme organı olarak görev yapar (Tüzük m. 9). Liberal Parti, parti kuruluşlarında Liberal Kadınlar Derneğinden (*Liberala Kvinnor*) de üyelere yer vermektedir.

Liberal Kadınlar, yaklaşık 200 yıldır toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde çalışmalarını sürdürmektedir.⁹⁴⁰ Ancak, *Liberal Kadınlar Derneği*'nin selefi *Liberal Kadınlar Ulusal Derneği* (*Frisinnade kvinnors riksförbund*) 1914 yılında kurulmuştur.⁹⁴¹ *Liberal Kadınlar Derneği*, tüzüğünün birinci maddesinde, liberal sosyal görüşlere sahip kadınları bir araya getirerek, eğitim ve deneyim paylaşımı yoluyla kadınların Liberallerin siyasal ve demokratik çalışmalarına aktif olarak katılmalarını teşvik etmeyi amaçladığını belirtmiştir. Aynı zamanda kadın ve erkeklerin tüm politika alanlarında aynı koşullara ve fırsatlara sahip olmasını hedeflemişlerdir.⁹⁴²

Liberal Kadınlar Derneği'ne göre, Liberaller içindeki adaylıklarda kadınlar ve erkekler gücü eşit olarak paylaşmalıdır.⁹⁴³ *Liberal Kadınlar Derneği*'nin kadınların oy kullanılmasına izin verilmesinin 100. Yılı'nı anmak adına hazırlanan kitapçıkta Liberal feministlerin 200 yılı aşkın bir süredir toplumsal cinsiyet eşitliği sorunlarını çözdüklerini ve gurur duyacak çok şeyi gerçekleştirdikleri ifade edilmektedir. Kadınların akademik eğitim alma hakkı, ortak vergilendirmenin kaldırılması ve babalık izni bunlardan sadece birkaçı olmuştur. Ancak yapılacak çok şeyin olduğu da vurgulanmaktadır. Örneğin 2021 yılında İsveç'te, kadınların hala erkeklerin yarısı kadar mala sahip olduğu, ömür boyu 3,2 milyon daha az kazanç elde ettiği ve %30 daha az emekli maaşı aldığı vurgulanmaktadır. Kadınların ve erkeklerin kendi yaşam tercihlerini yapmak için aynı haklara,

⁹⁴⁰ Liberala Kvinnor, "Vår Historia", <https://liberalakvinnor.se/100-ar-av-liberal-feminism/> , (E.T. 12.09.2024).

⁹⁴¹ Hans-Krister, **Frisinnade Landsföreningen 1902-1927: Skildringar Ur Den Liberala Organisationsrörelsens Historia i Vårt Land**, Rönblom, 1901-1965.

⁹⁴² Liberala Kvinnor, "Stadgar för Liberala Kvinnor Sverige", <https://liberalakvinnor.se/wp-content/uploads/2022/08/Stadgar-Liberala-Kvinnor-2021.pdf> , (E.T. 11.09.2024).

⁹⁴³ Liberala Kvinnor, "Stadgar för Liberala Kvinnor Sverige, Fastställda Landsmötet 2021", <https://liberalakvinnor.se/wp-content/uploads/2022/08/Stadgar-Liberala-Kvinnor-2021.pdf> , (E.T. 11.09.2024).

sorumluluklara ve fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için çalışacaklarını ifade etmektedirler.⁹⁴⁴

Tüzüğün 10. maddesine göre Parti Ulusal Kongresi veya Parti Konseyi, parlamento seçimlerinden önce ulusal seçmen listesini belirleme hakkına sahiptir. Ulusal seçim listesi konusunun, aday gösterme çalışmalarına ilişkin kurallar ve takvime de karar veren parti kurulu tarafından hazırlanması gerekmektedir.

b. Parti Programları

1990 tarihli parti programında,⁹⁴⁵ Liberal Parti'nin temel görüşlerinin bireyin özgürlüğüne dayandığı, her insanın benzersiz olduğu, kendi hayalleri ve vicdanı olduğu vurgulanır. Liberallere göre insanlar sadece rolleri, cinsiyetleri veya kimlikleriyle tanımlanamaz; bireyler hem iyi hem de kötüyü yapabilme potansiyeline sahiptir. Liberalizme göre, birey kendi hayatı üzerinde sorumluluk ve güç sahibi olduğunda en iyi niteliklerini ortaya çıkarır, ancak aşırı güç başkaları üzerinde baskı kurarsa kötü içgüdüler serbest kalabilir. Liberalizm, ideal bir devlet anlayışını reddeder ve açık bir toplumda iktidar kötüye kullanılmasın diye kontrol mekanizmalarının olmasını savunur. Liberallere göre kadın-erkek eşitliği yönündeki liberal talep ve cinsiyet ayrımcılığına karşı çalışmaların sürdürülmesi talebi, bireyin özgünlüğüne saygıyı temel alır. Keyfilik, gelenek ve ayrımcı yasalar hem erkeklerin hem de kadınların yaşam standardını sınırlamaktadır. Eşitlik ise liberallere göre herkesin aynı şekilde yaşaması değil, herkesin bağımsız insanlar olarak gelişme fırsatına sahip olması gerektiği anlamına gelir.⁹⁴⁶

1997⁹⁴⁷ ve 1999⁹⁴⁸ tarihli parti programlarında, Liberal eşitlik çabalarının başlangıç noktası herkesin özgür bir birey olarak saygı görmesi ve kendi hayatını şekillendirme fırsatına sahip olması olduğu vurgulanmıştır. Liberallere göre, geleneksel cinsiyet rolleri, önyargılar ve gücün eşitsiz dağılımı, bireylerin kadın ya da erkek olması nedeniyle sorun

⁹⁴⁴ Liberala Kvinnor, “100 år av Rösträtt - En Liberalfeministisk Seger”, <https://liberalakvinnor.se/wp-content/uploads/2022/04/Jubileumsskrift.pdf>, (E.T. 12.09.2024), s. 2.

⁹⁴⁵ Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 1990 Liberalismens Grunder”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/1990>, (E.T. 11.09.2024).

⁹⁴⁶ Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 1990”, s. 1.

⁹⁴⁷ Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 1997”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/1997>, (E.T. 11.09.2024).

⁹⁴⁸ Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 1999”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/1999>, (E.T. 11.09.2024).

yaratmaktadır ve eşitlik politikası bu adaletsizlikleri aktif olarak ortadan kaldırmayı hedeflemelidir. Liberaller Kadın ve erkeklerin ev ve çocuk konusunda eşit sorumluluk almadığı sürece, özel hayatta, çalışma hayatında ve siyasette eşitlik eksikliğinin devam edeceğini ileri sürmektedir. Liberaller bunu değiştirme sorumluluğu bireylere ait olduğunu ancak siyasetin, diğer şeylerin yanı sıra, ebeveyn sigortası ve çocuk bakımı hakkı gibi bireysel bağlantılar yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarını destekleyebileceğini ve işverenlerin, insanların kazanç sağlayan işleri aile sorumluluklarıyla birleştirmelerini kolaylaştırması gerektiğini savunmaktadır.⁹⁴⁹

2001⁹⁵⁰, 2003⁹⁵¹ ve 2009⁹⁵² tarihli parti programlarında Liberal Parti toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin görüşlerinde bireylerin özgürlüğüne ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden ve iktidar dengesizliklerinden bağımsız olarak kendi yaşamlarını şekillendirme haklarına saygı gösterilmesine odaklanmaktadır. Liberallerin görüşlerinin ana hatları şunlardır: (1) Toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal normlar bireysel özgürlüğü kısıtlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları bu adaletsizlikleri ortadan kaldırmak için çalışmalıdır; (2) Gerçek eşitlik, kadın ve erkeklerin evdeki ve çocuk bakımındaki sorumlulukları eşit olarak paylaşmalarını gerektirir; (3) bireysel ebeveyn izni ve çocuk bakımına erişim gibi politik destekler, ailelerin iş ve özel yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olabilir; kadınların yaptığı işe hala gereken değer verilmemektedir (4) Ücret ayrımcılığını ele almak için kamu işverenlerinin örnek teşkil edeceği iyileştirilmiş ücret istatistiklerine ve iş değerlendirme modellerine ihtiyaç vardır; (5) Eğitim, mentorluk ve pozitif ayrımcılıkla desteklenen siyasette ve iş yerinde cinsiyet dengesi önemlidir; (6) Sağlık ve eğitim gibi geleneksel olarak kadın egemen sektörlerin özel sektöre açılması, kadınlara daha fazla işveren seçeneği ve girişimcilik fırsatı sunarak ücret eşitsizliklerini azaltacaktır.⁹⁵³

⁹⁴⁹ Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 1997”, s. 8.

⁹⁵⁰ Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 2001” <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/2001> , (E.T. 11.09.2024).

⁹⁵¹ Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 2003”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/2003> , (E.T. 12.09.2024).

⁹⁵² Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 2009”, s. 40.

⁹⁵³ Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 2001”, s. 8-9; Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 2003”, s. 11-12; Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 2009”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/2009> , (E.T. 12.09.2024), s. 40-41.

Liberaller, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki engellerin kaldırılması ve hem özel hem de profesyonel hayatta fırsat eşitliğinin sağlanması için yasal ve toplumsal değişiklikleri savunmaktadır. Liberal Parti, 2009 tarihli parti programında ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğini bir özgürlük meselesi olarak görmekte ve kadınların ekonomik bağımsızlığı, gönülsüz yarı zamanlı çalışma ve kadınların egemen olduğu alanlarda kariyer fırsatlarının iyileştirilmesi konularına odaklanmaktadır. Kurumsal liderlikte daha fazla kadına ihtiyaç duyulduğu, erkeklerin kadınlara yönelik şiddetiyle mücadele edilmesi gerektiği ve cinsel suçlarla mücadele çabalarının faille daha fazla dikkat edilerek yoğunlaştırılması gerektiği vurgulanmaktadır.⁹⁵⁴

Liberaller, 2015 ve 2021 yıllarında yenilediği 2013 tarihli parti programlarında⁹⁵⁵ herkesin hayatını iyileştirmek için eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamak üzere, en dezavantajlı durumda olanlara yeni fırsatlar yaratacak sosyal liberal reformlara ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır. Programda liberalizm tanımı yaparken liberalizmin tüm insanların eşit olduğunu ancak aynı olmadığını kabul ettiğini ve herkesin kendi yaşam tercihlerini yapmak ve bağımsız bireyler olarak gelişmek için eşit fırsatlara sahip olması gerektiği belirtilmiştir.⁹⁵⁶

Liberaller, Liberal feminizmi⁹⁵⁷ bu programda kadın ve erkeklerin eşit özgürlük, sorumluluk ve güç haklarına sahip olmasıyla ilgili görmektedirler. Liberallere göre liberal misyon, bireyi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kısıtlamalarından kurtarmak ve bunun altında yatan tutum ve inançlarla mücadele etmektir.⁹⁵⁸ Programda, liberal misyonun bir gereği olarak toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin eşit özgürlük, sorumluluk ve güç haklarına sahip olması olarak tanımlanmıştır. Liberallere göre, İsveç henüz toplumsal

⁹⁵⁴ Liberalerna, “Folkpartiet Partiprogram 2009”, s. 8.

⁹⁵⁵ Liberalerna, “Partiprogram antaget vid landsmötet 2013”, <https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/liberalernas-partiprogram-2022-1.pdf> , (E.T. 11.09.2014).

⁹⁵⁶ Liberalerna, “Partiprogram antaget vid landsmötet 2013”, s. 3.

⁹⁵⁷ Liberallere göre liberal feminizm, her insanın kendi hayatını kontrol edebilmesi şeklinde basit bir fikre dayanmaktadır. Liberaller kadınların oy hakkı için mücadele ettiğinden beri bunun için savaştıklarını iddia etmektedirler. Liberal parti, liberal feminizm bağlamında şunları savunmaktadır: “Hayatınızda karar vermesi gereken kişi sizsiniz. Ne istediğinizi öğrenin, mesleğinizi seçin, istediğiniz gibi giyinin ve istediğiniz kişiyi sevin. Bedeninizden siz sorumlusunuz ve kim olduğunuza saygı gösterilmesini isteme hakkına sahipsiniz. Maaşınız, işiniz ya da ebeveynliğiniz cinsiyetinize göre belirlenmemelidir.” Liberalerna, “Liberal Feminism”, <https://www.liberalerna.se/liberalismen/liberal-feminism> , (E.T. 11.09.2024).

⁹⁵⁸ Liberalerna, “Partiprogram Antaget vid Landsmötet 2013”, s. 4.

cinsiyet eşitliğine ulaşmamıştır, ataerkil güç yapıları bireylerin özgürlüğünü kısıtlamaktadır, bu da özellikle kadınları ve kız çocuklarını etkilemektedir. Bu nedenle, liberaller kendilerini feminist bir parti olarak görmektedir ve toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının hem kadınları hem de erkekleri kapsamı gerektiğini savunmaktadırlar. Ayrıca, okullarda toplumsal cinsiyet eşitliği ve geleneksel normların eleştirisinin aktif olarak ele alınması gerektiğini ifade ederler.⁹⁵⁹

Liberal Parti, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin tüm kamusal kararlara entegre edilmesi ve kadın ve erkeklerin eğitimde, işte ve toplumda eşit fırsatlara sahip olmasının sağlanması gerektiğine inanmaktadır. 2013 tarihli programda ileri sürdükleri görüşlerinin ana hatları şöyledir: (1) Kadınlar ve erkekler siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik alanlarda eşit koşullara sahip olmalıdır; (2) Eşitlik, ev ve çocuk bakımı sorumluluğunun paylaşılmasına, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi kaliteli refah hizmetlerinin her iki cinsiyetin de çalışmasını desteklemesine bağlıdır; (3) Ücret farklılıklarının ortadan kaldırılması ve kadınların ister kamu ister özel sektörde en üst kademelerde kariyer ilerlemesi için fırsatların sağlanması esastır; (4) Hem kamu hem de özel sektörde güce eşit erişimi gereklidir; (5) Ebeveyn izninde reform yapılmalıdır, farklı tazminat seviyeleri ile daha kısa veya daha uzun izin arasında esneklik sağlanmalı ve her ebeveyn için iznin bir kısmı ayrılmalıdır.⁹⁶⁰ Liberallerin toplumsal cinsiyet eşitliğini hem erkekleri hem de kadınları etkileyen geniş bir toplumsal mesele olarak gördüğü ve bireysel özgürlük ve katılımı sınırlayan yapısal engelleri ortadan kaldırmayı amaçladığı söylenebilir.

c. Seçim Beyannameleri

Liberaller 1991 tarihli seçim manifestosunda diğer görevlerinden daha önemli saydığı altı görevden biri de kadın ve erkeklere eşit haklar verilmesidir.⁹⁶¹ Bu programda “Yeni İsveç Şekilleniyor” başlığı altında kadınların hâlâ eşitlik için mücadele ettiği belirtilmiştir.⁹⁶² Liberal Parti, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hem kadınların hem

⁹⁵⁹ A.g.e., s. 13.

⁹⁶⁰ A.g.e., s. 14.

⁹⁶¹ Liberalerna, “Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 1991”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/1991> , (E.T. 11.09.2024), s. 1.

⁹⁶² Liberalerna, “Folkpartiet Valmanifest - Riksdagsval 1991”, s. 2.

de erkeklerin geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri tarafından engellenmeden, yeteneklerine göre gelişmek için eşit fırsatlara sahip olmaları gerektiğini savunmaktadır. Liberal partinin bu programdaki görüşlerinin temel noktaları şunlardır: (1) Erkekler ve kadınlar arasındaki ücret farkları artmakta ve kadınların sağlığı düşmektedir. Liderlik rollerinde çok az kadın vardır ve çocuk bakımı eksikliği kadınları orantısız bir şekilde etkilemektedir; (2) Pek çok kadının çalıştığı kamu sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve özellikle sağlık, sosyal bakım ve eğitim alanlarında kadınların kendi işlerini kurabilmeleri için fırsatlar yaratılması gerekmektedir; (3) Aile sorumlulukları daha eşit bir şekilde paylaşılmalı, babalar daha fazla ev ve çocuk bakımı görevi üstlenmeye teşvik edilmelidir. İşverenler, ebeveynler, özellikle de babalar için iş-yaşam dengesi konusunda daha destekleyici olmalıdır; (4) ailelerin farklı seçenekler arasından seçim yapabilmesi için çocuk bakımının yaygınlaştırılması ve yaşlı bakımının kadınları desteklemek için etkin bir şekilde işlemesi gerekmektedir; (5) okul sistemi toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmemelidir ve rol modelleri çocukların toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki görüşlerini şekillendirmek için çok önemlidir.⁹⁶³ Liberal partinin bireylerin kendi seçimlerini yapmalarına izin verirken, fırsat eşitliğini sağlayan ve hem evde hem de işyerinde kadın ve erkek arasında ortak sorumluluğu teşvik eden politikalar çağrısında bulunduğu söylenebilir.

Liberal Parti, 1994 tarihli⁹⁶⁴ seçim beyannamesinde hem refah hem de seçim özgürlüğü, hem kadınlar ve erkekler arasında eşitlik hem de girişimciler için iyi koşullar için çalıştığını bildirmiştir.⁹⁶⁵ Liberaller kadın-erkek eşitliği mücadelesi için toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin tüm politika alanlarına ve tüm siyasal kararlara nüfuz etmesi gerektiğini vurgulamıştır. Programda toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesindeki temel hedefleri özetlemiştir. Ana hatlar şunlardır: (1) Kadınlar hala ücret ayrımcılığıyla karşı karşıya ve Liberaller bunu Cinsiyet Eşitliği Yasası ve geliştirilmiş iş değerlendirme yöntemleriyle ele almak istemektedir; (2) Özellikle üniversitelerde erkeklerin iktidar

⁹⁶³ A.g.e., s. 8-9.

⁹⁶⁴ Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 1994*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/1994> , (E.T. 11.09.2024), s. 1.

⁹⁶⁵ Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest - Riksdagsval 1994*”, s. 1; Liberalerna, “*Folkpartiet Partiprogram 2001*”, s. 1. Not: 1998 tarihli parti seçim beyannamesinde eşitlikle ilgili benzer ifadeler yer almamaktadır. Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 1998*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/1998> , (E.T. 11.09.2024).

üzerindeki hâkimiyeti kırılmalıdır. Devlet üniversiteleri beş yıl içinde karar alma organlarında her bir cinsiyetin en az %40 oranında temsil edilmesini sağlamalıdır. 2000 yılına kadar, yeni atanan profesörlerin en az %20'si kadın olmalıdır.⁹⁶⁶ Bu hedefler, ücret farklılıklarını azaltma ve kadınların liderlik ve karar alma rollerinde temsilini artırma taahhüdünü yansıtmaktadır.

Liberal Parti 2002 tarihli seçim beyannamesinde, potansiyel hükümet ortakları aile politikası anlaşması karşılığında kendilerinden bu konuda taviz vermelerini istediğinde bile toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki duruşlarının net olduğunu söylemektedir.⁹⁶⁷ Bu beyannamede Liberaller, İsveç'in toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki ilerlemesini tartışmakta ve kadınların eğitim hakkı, oy kullanma hakkı ve eşit muamele gibi liberal katkıları vurgulamaktadır. Liberallere göre ilerlemelere rağmen, cinsiyete dayalı ücret farkı (kadınların erkeklerin %82'si kadar ücret alması), kadınların egemen olduğu mesleklerde daha düşük ücretler, yarı zamanlı çalışma ve ayrımcılık gibi önemli sorunlar devam etmektedir. Beyannamede her yıl binlerce kişinin istismara uğradığını bildirdiği kadınlara yönelik şiddetin yaygınlığına dikkat çekilmekte ve toplumsal normların hala geleneksel cinsiyet rollerini pekiştirerek hem kadınları hem de erkekleri sınırlandırdığı vurgulanmaktadır. Bu sorunları ele almak için Liberaller, ücret eşitsizliklerini azaltan, kadın egemen meslekleri yükselten, kadın girişimciliğini destekleyen, kadına yönelik şiddetle mücadele eden ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden aile politikaları savunmaktadır.⁹⁶⁸

Liberal Parti 2006 tarihli seçim beyannamesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin 19. yüzyıldan bu yana temel bir hedef olduğunu ve kadınların işgücüne katılımı gibi önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da, daha yapılacak çok iş olduğunu vurgulamaktadır. İsveç'in özellikle sağlık ve eğitim gibi kamu sektörlerinde cinsiyete göre ayrılmış iş piyasasının cinsiyetler arası ücret farkına katkıda bulunduğunu savunmaktadırlar. Parti, kadınların egemen olduğu alanlarda ücretlerin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için kamu sektörü tekellerinin kırılmasını ve daha fazla kadının iş kurmasının teşvik

⁹⁶⁶ Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 1994*”, s. 5-6.

⁹⁶⁷ Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 2002*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/2002> , (E.T. 12.09.2024), s. 1.

⁹⁶⁸ Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2002*”, s. 6-7.

edilmesini savunmaktadır. Ayrıca, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engellediği ve daha yüksek hastalık oranlarına yol açtığı için eşitsiz ev sorumluluklarının ele alınması gerektiğini vurgulamaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için vergiden indirimli ev hizmetleri, işyerinde ayrımcılık için daha güçlü cezalar ve babaları daha fazla ebeveyn izni almaya teşvik etmek için bir “*toplumsal cinsiyet eşitliği bonusu*” önermektedirler.⁹⁶⁹

Liberal Parti 2010 tarihli seçim beyannamesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini bir adalet ve bireysel fırsat meselesi olarak vurgulamakta ve insanların cinsiyetlerine göre değil, yeteneklerine göre değerlendirildiği bir toplum için çaba gösterdiğini belirtmektedir. Liberal parti, kadınların işgücüne katılımının artırılması gerektiğinin altını çizmekte ve kadınların potansiyelini boşa harcadığına inandıkları güç pozisyonlarındaki cinsiyet dengesizliği konusundaki endişesini dile getirmektedir. Temel konular arasında gönülsüz yarı zamanlı çalışmanın azaltılması, erkeklerin kadınlara yönelik şiddetiyle mücadele edilmesi, ebeveyn eşitliği priminin basitleştirilmesi ve çocuk bakım garantilerinin iyileştirilmesi yer almaktadır. Parti ayrıca, en iyi uygulamaları teşvik etmek ve geride kalanları cezalandırmak için şirketlerin cinsiyet eşitliği sıralamasını savunurken, aileler için RUT vergi indiriminin⁹⁷⁰ artırılması gibi girişimleri de desteklemektedir.⁹⁷¹

Liberal Parti, 2014 tarihli seçim beyannamesinde, ilerleme kaydedilmiş olsa da İsveç'in hala tam anlamıyla eşit olmadığını kabul etmektedir. Gelir, ebeveyn izni, iş sektörleri ve kadına yönelik şiddet konularında önemli cinsiyet eşitsizliklerini

⁹⁶⁹ Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 2006*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/2006> , (E.T. 12.09.2024), s. 24-25.

⁹⁷⁰ “RUT kesintisi, 1 Temmuz 2007'de evle ilgili hizmet satın alanlara yönelik bir vergi indirimi olarak uygulamaya konmuştur. Bu sayede özel şahıslar, kişi başına yıllık 50.000 SEK'i aşmamak kaydıyla, ev işlerine ilişkin harcamalarının yüzde 50'sini vergi beyannamelerinden düşebilmektedir. 2009 yılında, şirketlerin vergi kredisini doğrudan müşteriye kestikleri faturada düşmeleri ve daha sonra kalan tutar için İsveç Vergi Dairesi'ne başvurmaları anlamına gelen fatura modeli getirilmiştir.” Kesinti, bu hizmetlerin maliyetini düşürerek ve özellikle bu rollerde sıklıkla istihdam edilen kadınlar için daha kayıtlı, güvenli işler yaratarak hane halklarına fayda sağlamak üzere tasarlanmıştır. Tillväxtanalys, “*RUT-Reformen – En Deskriptiv Analys av Företagen och Företagarna*”, https://www.tillvaxtanalys.se/download/18.62dd45451715a00666f1ea29/1586366190600/pm_2018_1_2_RUT-reformen_en%20deskriptiv%20analys%20av%20f%C3%B6retagen%20och%20f%C3%B6retagarna.pdf , (E.T. 01.04.2025), s. 6.

⁹⁷¹ Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2010*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/2010> , (E.T. 12.09.2024), s. 21-22.

vurgulamaktadır. Görüşlerinin ana hatları şunlardır: (1) Ebeveyn izninin üçte birinin her bir ebeveyne özel olarak tahsis edilmesi ve cinsiyet eşitliği priminin artırılması; (2) okul öncesi öğretmenleri ve hemşireler gibi kadın ağırlıklı meslekler için kariyer gelişimine yatırım yapılması ve okullarda lider öğretmenlerin rollerinin genişletilmesi; (3) yıllık ücret denetimleri ile ücret ayrımcılığıyla mücadele edilmesi; (4) kadın sığınma evleri için finansmanın artırılması, profesyoneller için şiddet eğitimini zorunlu hale getirilmesi; (5) okulları ve öğretmenleri toplumsal cinsiyet normlarını ele alacak ve erkek çocuklar arasında okuryazarlığı artıracak araçlarla donatılması; (6) işleri resmîleştirmek ve özellikle kadınlar için istihdamı güvence altına almak için RUT vergi indiriminin devam ettirilmesi.⁹⁷² Genel olarak Liberal Parti, daha eşit bir toplum yaratmayı amaçlayan politika reformları ve yatırımların bir kombinasyonunu vurgulamaktadır.

Liberal Parti 2018 tarihli seçim beyannamesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel bir hak olduğunu ve bireysel özgürlük için hayati önem taşıdığını vurgulamaktadır. Liberal Parti, İsveç'te önemli ilerlemeler kaydedildiğini kabul etmekle birlikte gelir eşitsizliği, eşitsiz ebeveyn izni ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet gibi süregelen sorunların da altını çizmektedirler. Özellikle ebeveyn sigortası, namus temelli baskıya karşı koruma ve istismar içeren ilişkilerden kaçanlara destek konularında hükümetin mevcut politikalarının yetersiz olduğunu vurgulamaktadırlar. Parti, “*liberal feminizm*” olarak adlandırdıkları anlayışı somutlaştırarak, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkesin aynı hak ve fırsatlara sahip olmasını sağlamaya yönelik çabaların sürdürülmesini savunmaktadır.⁹⁷³

Liberal Parti, 2022 tarihli seçim beyannamesinde, sosyalist bir çerçeveye olmaksızın toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesini savunmaktadır. Ebeveyn izni konusunda, işyerinde hem seçimi hem de eşitliği artıran reformlar önermektedirler. Eşit ücret ve koşullar sağlamaları için işverenler üzerindeki baskıyı artırmayı, bireylerin finansal güvence oluşturmalarına yardımcı olmak için tasarruflar üzerindeki vergileri azaltmayı ve boşanmalarda emekli maaşlarının daha büyük bir kısmının eşit olarak bölünmesini

⁹⁷² Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2014*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/2014> , (E.T. 12.09.2024), s. 6-7.

⁹⁷³ Liberalerna, “*Liberalerna Valmanifest- Riksdagsval 2018*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/l/v/2018> , (E.T. 12.09.2024), s. 23.

sağlayarak emeklilik eşitsizliklerini gidermeyi amaçlamaktadırlar. Odak noktaları, kadınlar için ekonomik eşitliği ve mali güvenceyi geliştirmektir.⁹⁷⁴

d. Liberaller ve Kadınların Siyasal Temsili

Liberal Parti'nin programları, tüzükleri ve seçim beyannameleri toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılığını güçlü biçimde ortaya koymaktadır. Kadınların siyasal yaşama eşit katılımı, parti ideolojisinin temel değerlerinden biri olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda, parti sadece söylemsel düzeyde değil, aynı zamanda kurumsal yapılar ve pratik uygulamalar yoluyla da kadın temsiliyi destekleyen önlemler almıştır.

Liberal Parti, 1972 yılında parti içi kurul ve komitelerde her iki cinsiyetten en az %40 temsil şartını benimseyerek, siyasal yaşama katılımında yapısal eşitlik yönünde önemli bir adım atmıştır.⁹⁷⁵ Bu oran, kadınların yalnızca sembolik değil, etkin karar alma mekanizmalarında yer almasını sağlayacak ölçüde anlamlıdır. Bu politika, dolaylı ayrımcılık biçimlerini ortadan kaldırmayı amaçlayan yapısal bir reform niteliğindedir. Parti içi prosedürlerde bu eşitlikçi yaklaşım, kadınların temsiliyi güçlendirme açısından olumlu bir örnek oluşturmaktadır.

Liberal Parti bünyesinde kadınların siyasal örgütlenmesini destekleyen özel yapı olarak Liberal Kadınlar Derneği bulunmaktadır. Bu dernek, kadınların siyasal temsili ve katılımı konusunda hem bilinçlendirme hem de savunuculuk faaliyeti yürüten bir platform olarak çalışmaktadır. Dernek, kadınların siyasal alandaki varlığını desteklemekle kalmaz, aynı zamanda kadınların toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle politika üretmelerine katkı sağlamaktadır.

1984 yılında getirilen dönüşümlü listeler uygulaması, aday belirleme sürecinde cinsiyet temsiliyetini ileri bir düzeye taşımıştır.⁹⁷⁶ Listelerde cinsiyetlerin sıralamalı şekilde yer alması, kadınların seçilebilecek sıralarda yer bulmasını güvence altına almaktadır. Bu uygulama, gönüllü eşitlik hedeflerinin ötesine geçerek fiili eşitliği sağlamaya yönelik bağlayıcı bir mekanizmadır. Dolayısıyla kadınların adaylık

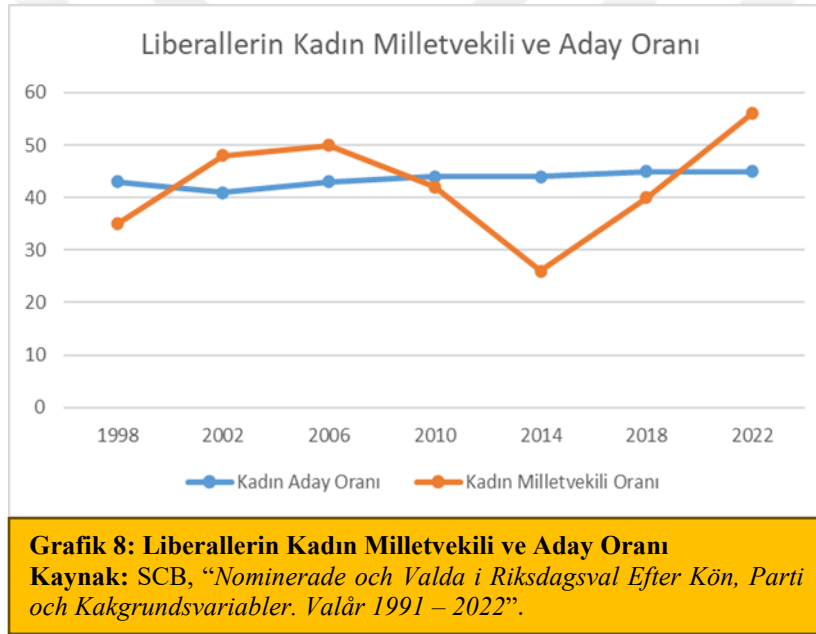
⁹⁷⁴ Liberalerna, “*Liberalerna Valmanifest - Riksdagsval 2022*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/l/v/2022> , (E.T. 12.09.2024), s. 16.

⁹⁷⁵ International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “*Gender Quotas Database- Sweden*”.

⁹⁷⁶ A.g.e.

süreçlerine tam ve anlamlı katılımını destekleyen güçlü bir girişimdir. Bu uygulama sayesinde kadın temsiliyetinin sürekliliği ve etkinliği artırılmıştır.

Partinin %40 cinsiyet kotası uygulaması yalnızca genel üyelik düzeyinde değil, aynı zamanda liderlik pozisyonlarını da kapsamaktadır. Bu sayede kadınların karar alma süreçlerine dâhil olması kurumsal olarak güvence altına alınmaktadır. Parti içinde liderliğe giden yolların cinsiyet engellerinden arındırılması, kadınların yönetici pozisyonlara erişimini kolaylaştırmaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliği sadece gündemde olmakla kalmayıp, uygulamada da etkisini gösteren bir politika alanıdır.



Yandaki 8 nolu grafikten de anlaşılacağı üzere kadın adayların oranı %40'ın altına düşmemiştir. Ancak kadın milletvekili oranı yıllar içinde farklı oranlara ulaşmıştır. Hatta 2014 yılında %20'lerde bir kadın milletvekili

oranı gözlemlenmektedir. Bu her ne kadar olumsuz bir durum olsa da 2014 yılından itibaren kadın milletvekili oranı artmış ve 2022 yılında %55'in üzerine çıkmıştır.

B. İsveç'te Siyasal partilerin Üst Düzey Pozisyonlarında Kadınlar

İsveç'te siyasal partiler tarihsel süreç içerisinde Muhafazakâr partilerin bazı isteksizliklerine rağmen toplumsal cinsiyet eşitliğini kendi meseleleri haline getirmek için yarışmıştır. Öncelikle Liberaller kadınların temsiline ilişkin ilkeleri benimsemiş ve

ardından diğer partiler de aynı yolu izlemiştir ve zaman içinde kadınların temsiline ilişkin hedeflerin iyileştirilmesi yönünde bir eğilim ortaya çıkmıştır.⁹⁷⁷

İsveç'te aynı zamanda 1972 yılından itibaren bazı siyasal partiler, parti listelerindeki kadın sayısını artırmak için parti kotaları ve esnek kotalar dâhil olmak üzere özel önlemler almıştır. Bu düzenlemeler her partide uygulanmıştır.⁹⁷⁸ Genellikle önce parti kurul ve komitelerinde, sonrasında seçim listelerinde kotaların uygulanması hedeflenmiştir.⁹⁷⁹

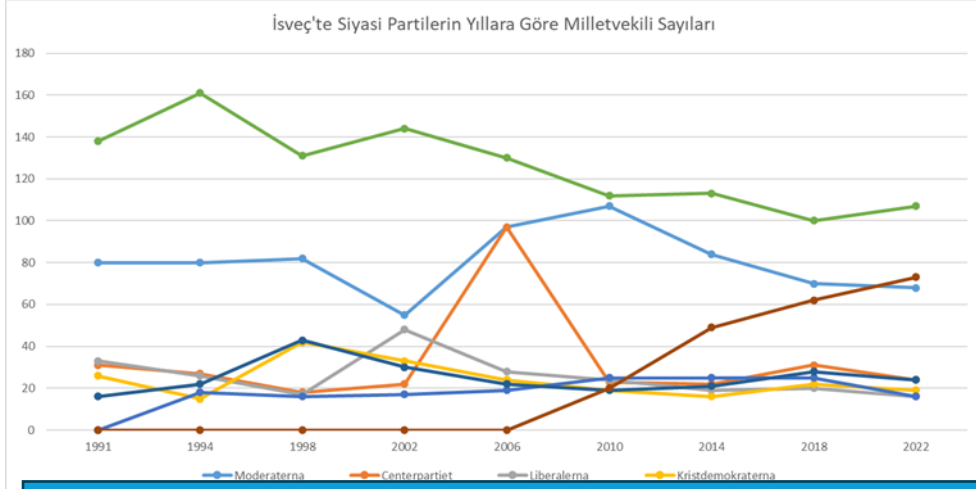
İsveç'te genel olarak parlamentoda kadınların adil siyasal temsili sağlanmasına rağmen, farklı siyasal partiler arasında büyük farklılıklar vardır. Örneğin 2018 parlamento seçimlerinde kadın üyelerin en yüksek yüzdesi %75 ile Yeşiller Partisi'yle erkek üyelerin en yüksek yüzdesi %73 ile Hristiyan Demokratlar olmuştur. Aday gösterilen ve seçilen kadınlar açısından partiler karşılaştırıldığında partiler arası büyük farklılıklar bulunduğu gözlemlenmektedir. Partilerin bekçi rolü, genellikle kadınların siyasette ilerlemesinin neden erkeklerden zor olduğunu açıklamak için bir model olarak kullanılmaktadır. Kadınların karşılaştığı yapısal engelleri ve seçilmiş pozisyonlara adaylıkları genellikle partiler kontrol ettiği için siyasal partilerin kapsayıcılık eksiklikleri öğretilde ön plana çıkartılmıştır.⁹⁸⁰

⁹⁷⁷ Sainsbury, "Women's Political Representation in Sweden: Discursive Politics and Institutional Presence", s. 84.

⁹⁷⁸ Lenita Freidenvall, "Fact Sheet on Sweden", s. 2.

⁹⁷⁹ Lenita Freidenvall, "Women's Political Representation and Gender Quotas -the Swedish Case", **The Research Program on Gender Quotas, Working Paper Series 2003:2**, <https://www.niyf.org/wp-content/uploads/2016/05/zippping.pdf>, (E.T. 13.03.2025), s. 12-13.

⁹⁸⁰ Lenita Freidenvall ve Drude Dahlerup, "Gender, Ethnicity, and Political Inclusion: Intersectionalizing Representation". In: Teresa Kulawik ve Zhanna Kravchenko (Eds.), **Borderlands in European gender studies: beyond the East-West frontier**, Routledge, 2019, s. 233.

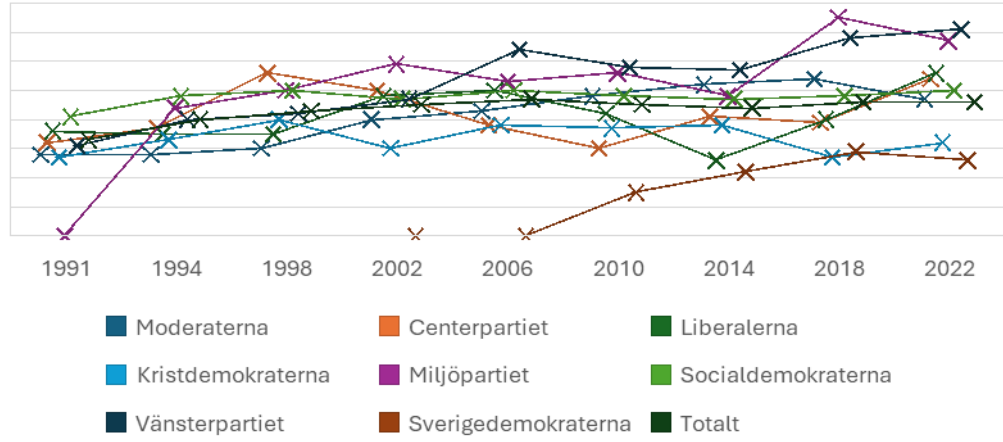


Grafik 9: İsveç'te Siyasal Partilerin Yıllara Göre Milletvekili Sayıları

Kaynak: Statistikdatabasen (SCB), "Mandat i riksdagen efter parti och valår"

https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_ME_ME0104_ME0104C/Riksdagsmandat/table/tableViewLayout1/, (E.T. 14.08.2024)

İsveç'teki Siyasal Partilerin Yıllara Göre Çıkardığı Kadın Milletvekili Oranı



Grafik 10: İsveç'teki Siyasal partilerin Yıllara Göre Çıkardığı Kadın Milletvekili Oranı

Kaynak: SCB, "Nominerade och valda i riksdagsval efter kön, parti och bakgrundsvariabler. Valår 1991 – 2022",

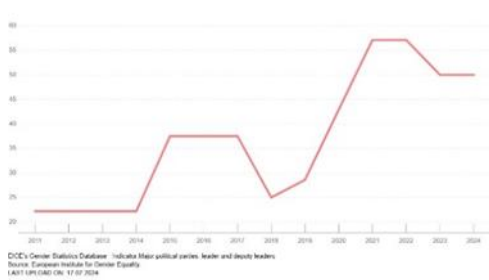
https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_ME_ME0107_ME0107C/ME010720T01/, (E.T. 14.08.2024)

Günümüzde Riksdag'da erkek milletvekillerinin oranı, kadın milletvekillerinin oranından fazla olmakla birlikte fark çok azdır. En büyük erkek egemenliği İsveç Demokratları (*Sverigedemokraterna*) ve Hristiyan Demokratlar (*Kristdemokraterna*) parlamento üyeleri arasında görülmektedir. Sol Parti (*Vänsterpartiet*) ve Yeşil Parti

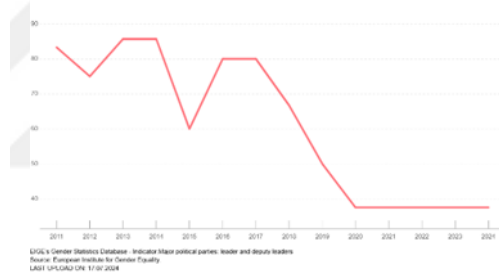
(*Miljöpartiet*) güçlü bir kadın hâkimiyeti varken, Sosyal Demokratlar ve İlimli Parti’de (*Moderaterna*) ise her iki cinsiyet de dengeli temsil edilmektedir.

2006 seçimlerinden⁹⁸¹ sonra hükümet tarafından hazırlatılan bir raporda siyasi partiler arasında farklılıklar şöyle sıralanmıştır: “*Sol Parti ve Sosyal Demokratlar gibi sol eğilimli partilerde kadın temsili daha yüksekken, Merkez Parti ve Hristiyan Demokratlar gibi muhafazakâr partilerde erkek egemenliği daha fazladır.*”⁹⁸²

Aşağıdaki grafik 11 ve 12’te İsveç’te başlıca siyasi partilerin parti başkanları ve parti başkan yardımcılarında bulunan kadın oranları verilmiştir.⁹⁸³ Grafiklerden de anlaşılacağı üzere İsveç’teki siyasi partilerin liderlik pozisyonundaki kadınların oranı yıllar içinde artmış ve 2020 yılında %55’e ulaşmıştır. Sonrasında %45’e gerilemiştir. Siyasal parti genel başkan yardımcılığı makamında ise kadınların %80’lere varan oranı yıllar içinde gerilemiş 2024 yılında %40’a gerilemiştir.



Grafik 11: İsveç’te Siyasal partilerin liderlik pozisyonlarında kadınların oranı
Kaynak: EIGE, “Gender Statistics Database”.



Grafik 12: İsveç’te Siyasal partilerin Genel Başkan Yardımcılığı görevlerinde kadınların oranı
Kaynak: EIGE, “Gender Statistics Database”.

Bu düşüşün nedenlerinden biri olarak kadın politikacıların şiddet ve tacize maruz kalma oranının artması ileri sürülmüştür. Kadın siyasetçiler, özellikle de önde gelen pozisyonlarda bulunanlar, erkek meslektaşlarına kıyasla daha yüksek oranda tehdit, taciz ve şiddetle karşı karşıya kalmaktadır. Bu artan risk, kadınları liderlik rollerini takip

⁹⁸¹ Riksdag’da erkeklerin sayısı kadınlardan biraz daha fazladır ve üyelerin %47’si kadındır.

⁹⁸² Göransson ve Burström (Haz.) “*Kön, Makt och Statistik*”, s. 73.

⁹⁸³ Grafikler için bkz: EIGE, “*Political Parties*”, Gender Statistics Database, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_pol/wmidm_pol_part, (E.T. 11.12.2023).

etmekten veya sürdürmekten caydırabilmekte ve böylece zamanla parti içinde temsil oranları azalmaktadır.⁹⁸⁴ Kadın parti liderlerinin ve parti genel başkan yardımcılarının sayısının azalmasının bir diğer nedeni de kalıcı “*cam tavan etkisi*” olarak gösterilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik resmî taahhütlere rağmen, kadınlar genellikle üst düzey liderlik rollerine ilerlemelerini engelleyen ve toplu olarak “*cam tavan*” olarak adlandırılan ince ama önemli engellerle karşılaşmaktadır. Bu engeller siyasal hiyerarşinin üst kademelerinde daha da belirginleşmekte ve kadınların ilerlemesini sınırlamaktadır.⁹⁸⁵

V. İsveç’te Yürütme Erki ve Kadınların Siyasal Temsili

İsveç bir parlamenter monarşidir ve parlamenter rejimin özelliklerini gösterir.⁹⁸⁶ Ülkenin devlet başkanı Veraset sırasına göre İsveç tahtını elinde bulunduran Kral ya da Kraliçe’dir (İ. Ay. 1:5 ve 5:1). Ülkeyi hükümet yürütür ve parlamentoya karşı sorumludur (İ. Ay. 1:6). Krallıkta yerel ve bölgesel düzeyde belediyeler vardır (İ. Ay. 1:7).

Hükümet başbakan ve diğer bakanlardan oluşur. Başbakan Anayasa’nın 4. bölümünün 6. maddesine göre parlamento tarafından seçilir. Başbakan diğer bakanları atar. (İ. Ay. 6:1). Yeni seçilen Riksdag’ın toplanmasından sonraki iki hafta içinde Başbakan’ın parlamentoda yeterli desteğe sahip olup olmadığı oylanmaktadır. Riksdag üyelerinin yarısından fazlasının hayır oyu kullanması halinde, Başbakan görevden alınır. (İ. Ay. 6:4). Hükümet yasaların uygulanmasını sağlar, parlamentoya karşı sorumludur ((İ. Ay. 1:4), yasaların uygulanmasını sağlamak için ve Riksdag’ın yetki verdiği alanlarda gerekli düzenleyici işlemleri yapar (İ. Ay. 8:3/8) ve bütçenin uygulanmasından sorumludur (İ. Ay. 9:).

İsveç hükümeti toplumsal cinsiyet eşitliği politikası çerçevesinde temelde altı hedef üzerine ilerlemiştir: İktidar ve etkinin eşit dağılımı, ekonomik eşitlik, eşit eğitim, karşılıksız ev ve bakım işlerinin eşit paylaşımı, eşit sağlık, erkeklerin kadınlara yönelik

⁹⁸⁴ Sandra Håkansson, “*The Gendered Representational Costs of Violence Against Politicians*”, **Perspectives on Politics**, 22(1), 2024, <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1765908&dswid=8435>, (E.T. 11.02.2024), s. 81-84.

⁹⁸⁵ Swedish Gender Equality Agency, “*How the ‘Glass Ceiling’ is Affected by a Woman as Prime Minister*”, <https://swedishgenderequalityagency.se/news/how-the-glass-ceiling-is-affected-by-a-woman-as-prime-minister/>, (E.T. 11.02.2025).

⁹⁸⁶ İsveç Anayasal Metinleri için bkz. Sveriges Riksdag, “*The Constitution of Sweden The Fundamental Laws and the Riksdag Act*”.

şiddetinin sonlanması. İktidar ve etkinin eşit dağılımı hedefi bağlamında hükümet kadınlar ve erkekler toplumun aktif üyeleri olmak ve toplumun tüm sektörlerinde karar alma koşullarını şekillendirmek için aynı hak ve fırsata sahip olması gerektiğini savunmaktadır.⁹⁸⁷

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, 1994 yılından bu yana İsveç hükümetinin toplumsal cinsiyete yönelik kapsayıcı stratejisidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmak için önemli bir strateji olarak görülmüştür.⁹⁸⁸ İsveç hükümeti toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını, politika oluşturma sürecine dâhil olan paydaşlar tarafından tüm politika alanlarına, her düzeyde ve her aşamada toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin dâhil edilmesi olarak tanımlamaktadır.⁹⁸⁹

A. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusunda Oluşturulan Yürütme Bünyesindeki Ulusal Kurumsal Mekanizmalar

1995 yılında yayınlanan *İsveç İstatistik Kurumu*'nun (*Statistiska Centralbyrån*, SCB) raporunda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin oluşturulan ulusal mekanizmanın *Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı* altında şekillendiği belirtilmiştir. Sosyal işler bakanı ve eşitlik işleri konusundan özel sorumlu bir de bakan yardımcısı bulunmaktadır. Bakanlığın altında Eşitlik Bölümü hükümet kararlarının hazırlanması, hükümet içindeki cinsiyet sorunlarının koordine etme ve eşitliği teşvik eden faaliyetlerden sorumludur. Eşitlik İşleri Bölümünün altında *Cinsiyet Eşitliği Yasası*'na (1991) uyumu güvence altına alan *Eşitlik Ombudsmanı* bulunmaktadır. *Cinsiyet Eşitliği Yasası* gereği olarak oluşturulan *Eşitlik Kurulu* da bir işverenin eşitliği teşvik etmek için aktif önlemler alması konusunda karar almaya yetkilidir.⁹⁹⁰

2000 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını koordine eden ulusal mekanizma *Sanayi Bakanlığı* altında şekillenmiştir. *Sanayi Bakanlığı*'nın altında *Eşitlik*

⁹⁸⁷ Regeringskansliet, "Mål för jämställdhet", <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>, (E.T. 17.08.2024).

⁹⁸⁸ Government Offices of Sweden Ministry of Employment, "Gender equality policy in Sweden A Government for Gender Equality", 2023, <https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-240229.pdf>, (E.T. 17.08.2024), s. 5.

⁹⁸⁹ Government Offices of Sweden Ministry of Employment, "Gender equality policy in Sweden A Government for Gender Equality", s. 5.

⁹⁹⁰ Statistics Sweden, "Women and Men in Sweden Fact and Figures 1995", Gender Statistics Unit, s. 9.

İşleri Bakanı bulunmaktadır. Eşitlik İşleri Bakanı bünyesinde *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Dairesi* eşitlik konusundaki hükümet kararlarını hazırlamakta ve hükümet içindeki cinsiyet sorunlarını kontrol etmekte ve eşitliği teşvik eden faaliyetleri başlatmaktadır. Bakanlığın içinde danışma organı olarak *Eşitlik Konuları Danışma Konseyi* oluşturulmuştur.⁹⁹¹

2002 yılında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını koordine etme görevi başbakan yardımcısına verilmiştir ve her bakanlık kendi alanındaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarından sorumlu tutulmuştur.⁹⁹² 2004-2006 yılları arasında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını koordine etme görevi *Demokrasi ve Entegrasyon Bakanı*’na verilmiş ve her bakanlık kendi alanındaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarından sorumlu tutulmaya devam edilmiştir.⁹⁹³ 2008-2016 yılları arasında *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakanı* toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını koordine etmekten sorumlu olmuştur ve her bakanlık kendi alanındaki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarından sorumlu tutulmaya devam etmiştir.⁹⁹⁴

2018 yılında ise, İsveç hükümetinin toplumsal cinsiyet eşitliği çabaları, *Çocuklar, Yaşlılar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakanı* tarafından koordine edilmekte olup, her bakan kendi politika alanı dâhilinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamakla sorumlu olmaya devam etmiştir. *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Dairesi, Çocuklar, Yaşlılar ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakanı*’na bağlı olarak, Hükümetin toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarının ve özel toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerinin koordinasyonundan sorumludur. 2018 yılında oluşturulan *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu*, takip, analiz

⁹⁹¹ Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2000*”, <https://www.scb.se/en/finding-statistics/search/gammalt?Query=LE0201&Tab=older&Exact=true> , (E.T. 17.08.2024), s. 8.

⁹⁹² Statistics Sweden, *Women and Men in Sweden Facts and figures 2002*, Statistics Sweden, 2003, s. 8-9.

⁹⁹³ Statistics Sweden, *Women and Men in Sweden Facts and figures 2004*, Statistics Sweden, 2005, s. 8.

⁹⁹⁴ Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2008*”, <https://www.scb.se/publication/9015> , (E.T. 17.08.2024), s. 13; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2010*”, <https://www.scb.se/publication/12051> , (E.T. 17.08.2024), s. 4; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2012*”, <https://www.scb.se/publication/17389> , (E.T. 17.08.2024), s. 5-6 ; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2014*”, <https://www.scb.se/publication/22162> , (E.T. 17.08.2024), s. 6 ; ; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2016*”, <https://www.scb.se/publication/27675> , (E.T. 17.08.2024), s. 4.

ve destek yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamaktadır. *Ayrımcılık Ombudsmanı, Ayrımcılık Yasası ve Ebeveyn İzni Yasası*'na uyulmasını sağlarken, ayrımcılığa karşı oluşturulan Konsey, cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek için aktif önlemler almayan işverenlere ve eğitimcilere para cezası vermektedir.⁹⁹⁵

1. Eşitlik Ombudsmanı ve Eşitlik Kurulu

Eşitlik Ombudsmanı (Jämställdhetsombudsman, (JämO)) ve *Eşitlik Kurulu*, ilk olarak 1979 yılında yürürlüğe giren *Çalışma Hayatında Kadın ve Erkek Eşitliğine İlişkin Yasa*'nın⁹⁹⁶ uygulanmasını sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. 1991 yılında çıkarılan *Cinsiyet Eşitliği Yasası*'nın uygunluk denetimi yetkisi de JämO ve *Eşitlik Kurulu*'na verilmiştir.⁹⁹⁷ JämO ve *Eşitlik Kurulu*'nu hükümet atamaktadır ve bu kurumlar çalışma bakanlığı altında organize olmuşlardır.⁹⁹⁸

1979 tarihli yasaya göre, JämO; yasanın uygulanmasını sağlamak, işverenleri yasa hükümlerine gönüllü olarak uymaya teşvik etmek ve çalışma hayatında eşitliği teşvik etmeye yönelik çalışmalara katılmakla görevlendirilmiştir (1979:1118, m. 10). Ayrıca, Ombudsmana, yasanın uygulanmamasından kaynaklanan uyuşmazlıklarda davada taraf olma yetkisi tanınmıştır (1979:1118, m. 11). Ombudsman, özellikle eşitsiz ücret başta olmak üzere cinsiyet ayrımcılığına ilişkin şikâyetleri incelemek (1979:1118, m. 21) ve bireylerin haklarını takip etmelerine destek olmakla yükümlüdür.

Ombudsman, bireyler ve sendikalardan cinsiyet ayrımcılığı şüphesiyle ilgili raporlar almıştır. Anlaşmazlığın gönüllü olarak çözülemediği durumlarda, eğer konu cinsiyet ayrımcılığıyla ilgiliyse Ombudsman anlaşmazlığı İş Mahkemesi'ne, işyerinde eşitlikle ilgiliyse *Eşitlik Kurulu*'na taşımıştır. Ayrıca, işverenlere *Eşitlik Yasası* hakkında bilgi vererek ve tavsiyelerde bulunarak destek sağlamıştır.⁹⁹⁹ 1991 yılında yürürlüğe giren

⁹⁹⁵ Statistics Sweden, “Women and Men in Sweden Facts and figures 2018”, <https://www.scb.se/publication/34336>, (E.T. 17.08.2024), s. 4-5.

⁹⁹⁶ Sveriges Riksdag, “Lag (1979:1118) om Jämställdhet Mellan Kvinnor och Män i Arbetslivet”, m. 10.

⁹⁹⁷ Sveriges Riksdag, “Jämställdhetslag (1991:433)”, m. 30.

⁹⁹⁸ Statistics Sweden, “Women and Men in Sweden Fact and Figures 1995”, s. 8.

⁹⁹⁹ NE.SE, “Jämställdhetsombudsmannen”, <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsombudsmannen>, (E.T. 10.08.2024).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası (1991:433) da JämO'na benzer yetkiler tanımıştır (1991:433, m. 22, 24, 25, 26). Bu görevler, Ombudsmanı hem etkilenen bireylerin savunucusu hem de çalışma hayatında yapısal değişimin önemli bir itici gücü haline getirmiştir.

1979:1118 sayılı Yasa uyarınca, *Eşitlik Kurulu* yasanın eşit ücret ve istihdamda cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlerine uyumu denetlemekle görevlidir. Kurul özellikle eşit ücretle ilgili anlaşmazlıkları karara bağlamakla (1979:1118, m. 15) ve işverenlerin eşit değerdeki iş için eşit ücret ilkesine bağlı kalmasını sağlamakla görevlendirilmiştir. İşverenlerin ayrımcı uygulamalara karşı önlemler almamaları halinde para cezası gibi tedbirler uygulama yetkisine sahiptir. Ayrıca Kurul, işyerlerinde eşitliği teşvik etmek amacıyla düzeltici eylemler için direktifler yayınlayabilmektedir (1979:1118, m. 16). Bu yaptırım rolü, yasanın cinsiyete dayalı ücret eşitsizlikleriyle mücadele ve eşit muameleyi teşvik etme hedeflerinin uygulanmasını sağlamıştır.

1991 yılında çıkarılan *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası (1991:433)* da Eşitlik Kurulu'na, anlaşmazlıkları karara bağlamak ve yasanın çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlerine uyulmasını sağlama görevi vermiştir. Kurul, işverenlerin ücret eşitsizliklerini gidermek veya toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için aktif tedbirler uygulama gibi yükümlülüklerini yerine getirmediği durumlarda inceleme yetkisine sahiptir (1991:433, m. 32, 33, 37). *Eşitlik Kurulu* bağlayıcı kararlar verebilmekte ve kararlarına uymayan işverenlere para cezası uygulayabilmektedir.

JämO ve *Eşitlik Kurulu*'nun yetkileri yeni *Ayrımcılık Yasası* 'nın (2008:567) gereği olarak 1 Ocak 2009'dan itibaren Ayrımcılık Ombudsmanı bünyesinde birleştirilmiştir.

2. Ayrımcılık Ombudsmanı

2009 yılında kurulan *Ayrımcılık Ombudsmanı*'nın (*Diskrimineringsombudsmannen, (DO)*) misyonu ayrımcılığa karşı ve toplumda eşit haklar için çalışmaktır. DO ismi ilk olarak 1986'da etnik ayrımcılığa karşı yasanın kabul edilmesiyle bağlantılı olarak eklenmiş ve yeni bir tür kamu hukuku ombudsmanı oluşturulmuştur. 1 Ocak 2009'da yürürlüğe giren yeni *Ayrımcılık Yasası (2008:567)* ile eski adıyla *DO, Engellilik Ombudsmanı, Cinsel Yönelime Dayalı Ayrımcılığa Karşı*

Ombudsmanlık ve Eşitlik Ombudsmanlığı (JämO) olmak üzere dört ombudsmanlık makamı mevcut *DO* bünyesinde birleştirilmiştir.¹⁰⁰⁰

DO'yu hükümet atamaktadır ve bu kurum çalışma bakanlığı altında organize olmuştur.¹⁰⁰¹ *DO*, Ayrımcılık Yasasına uyulup uyulmadığını denetlemektedir. Ombudsman öncelikle yasa kapsamına girenlerin gönüllü olarak yasaya uymasını sağlamaya çalışmaktadır (2008:567, m. 4:1). *DO*, Yasanın 1. maddesine göre yasaya uyumu denetlemek ve cinsiyet, etnik köken, din, engellilik, cinsel yönelim, yaş veya diğer korunan gerekçelere bakılmaksızın ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve eşit hak ve fırsatları teşvik etmek için çalışmakla görevlendirilmiştir. *DO*, ayrımcılık şikâyetlerini araştırır, bireylere iddialarını takip etmelerinde yardımcı olur ve şikâyet sahiplerini mahkemede temsil edebilmektedir (2008:567, m. 4:1-2). Buna ek olarak, *DO* işverenlerin, eğitimcilerin ve hizmet sağlayıcıların çeşitliliği teşvik etmek ve tacizi önlemek gibi aktif önlem gerekliliklerine uyup uymadıklarını izlemektedir (2008:567, m. 3). Ombudsman ayrıca farkındalığı ve proaktif eşitlik çabalarını teşvik etmek için kamu eğitimi, araştırma ve savunuculuk faaliyetlerinde bulunmaktadır. *DO*'nun görevi hem önleyici hem de yaptırım odaklıdır ve bireylere yönelik desteği sistemik değişim girişimleriyle birleştirmektedir.

DO, toplumun her alanında ayrımcılığa karşı çalışmayı daha fazla teşvik etmek ve ayrımcılığa uğradığına inanan birey veya gruplardan gelen şikâyetleri alma ve gerekirse soruşturma yapmak ve işleme almakla yükümlüdür. *DO*, gerekirse, ayrımcılık yasağı kapsamına giren kişilere bilgi sağlamaya, erişim izni vermeye veya örneğin ayrımcılığa maruz kalan kişiye tazminat ödenmesine ilişkin müzakerelere katılmaya ikna etmek için de baskı kullanabilmektedir.¹⁰⁰²

DO, işverenlerden ebeveynlik için destekleyici bir ortam yaratmak üzere sürekli ve yapılandırılmış bir yaklaşım benimsemelerini beklemektedir. Bu yaklaşım şunları içerir:

¹⁰⁰⁰ NE.SE, “Diskrimineringsombudsmannen”, <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/diskrimineringsombudsmannen>, (E.T. 23.211.2024).

¹⁰⁰¹ Lagen.nu, “Lag (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen”, <https://lagen.nu/2008:568>, (E.T. 15.08.2024).

¹⁰⁰² Uppslagsverket, “Diskrimineringsombudsmannen”, <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/diskrimineringsombudsmannen>, (E.T. 15.08.2024).

(1) işyerinin ayrımcılık riskleri veya katı çalışma programları gibi ebeveynliğin önündeki engeller açısından değerlendirilmesi, (2) bu sorunların arkasındaki nedenlerin analiz edilmesi ve anlaşılması, (3) belirlenen engellerin kaldırılması için hedeflenen eylemlerin uygulanması, bu eylemler için sorumluluk ve zaman çizelgelerinin belirlenmesi ve (4) gelecekteki çabaları iyileştirmek için bu önlemlerin etkinliğinin düzenli olarak değerlendirilmesi. Bu süreç, sürekli ilerleme ve ebeveynler için destekleyici, ayrımcı olmayan bir işyeri sağlamak için devam ettirilmelidir.¹⁰⁰³

3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu (Jämställdhetsmyndigheten, (JÄMY)), İsveç toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının etkili bir şekilde uygulanmasına katkıda bulunmak amacıyla *Çalışma Bakanlığı*'na bağlı bir kurum olarak 1 Ocak 2018'de kurulmuştur. *JÄMY*'nin ana görevi, toplumsal cinsiyet eşitliği politikası hedeflerine ulaşmak için koordinasyonu sağlamak ve takip etmek ile çeşitli şekillerde destek ve bilgi sağlamaktır. Kurum'un çalışmaları diğer devlet kurumlarının yanı sıra belediyeler, bölgeler, sivil toplum, iş dünyası ve sanayi ile yakın iş birliğini gerektirmektedir.¹⁰⁰⁴ Bu kurumun temel amaçlarından biri de politik güç ve etkinin kadınlar ve erkekler arasında eşit dağılımının sağlanmasıdır.¹⁰⁰⁵ Kurum'un oluşturulması gerekliliği kendi raporlarında belirtildiği üzere genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının organizasyonunda ve özellikle de takibindeki eksikliklerden doğmuştur. Raporlara göre kalıcı bir idari yapının yokluğu toplumsal cinsiyet eşitliği politikası alanında stratejik ve uzun vadeli çalışmaları engellemiştir.¹⁰⁰⁶

¹⁰⁰³ Diskriminerings Ombudsmannen, "Föräldraskap och Arbete", <https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg/foraldraskap-och-arbetsliv>, (E.T. 08.11.2024).

¹⁰⁰⁴ Government Office of Sweden, "Swedish Gender Equality Agency", <https://www.government.se/government-agencies/swedish-gender-equality-agency/>, (E.T. 06.06.2024).

¹⁰⁰⁵ Swedish Gender Equality Agency, "Sub-Goal 1: Even Distribution of Power and Influence", <https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/sub-goal-1-even-distribution-of-power-and-influence/>, (E.T. 08.11.2024).

¹⁰⁰⁶ En Granskningsrapport från Riksrevisionen, "Regeringens Jämställdhetssatsning – tillfälligheter eller Långsiktiga Förbättringar?", 2015:13, <https://data.riksdagen.se/fil/AFDD8C6A-BCA0-4257-89FB-47F299FCFAFA>, (E.T: 20.09.2024), s. 16; Statens Offentliga Utredningar, "Mål och myndighet En Effektiv Styrning av Jämställdhetspolitiken", SOU 2015:86, https://www.regeringen.se/contentassets/fd7240295cab45df8130384abdb600fa/mal-och-myndighet--en-effektiv-styrning-av-jamstallldhetspolitiken-sou-2015_86.pdf, (E.T: 20.09.2024);

JÄMY için talimatlar içeren yönetmeliğin¹⁰⁰⁷ 1. maddesinde, Kurumun rolü toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarından sorumlu bir hükümet organı olarak tanımlanmıştır. Kurumun başlıca görevleri arasında izleme, analiz, koordinasyon, bilgi paylaşımı ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının stratejik uygulamasının desteklenmesi yer almaktadır (Yönetmelik m. 2). Kurum, tüm toplumsal düzeylerde sistematik toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarını teşvik etmek ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşılmasında diğer devlet kurumlarını desteklemekle görevlidir (Yönetmelik m. 3). Ayrıca, JÄMY toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerini tüm faaliyetlerine entegre etmeli ve cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya ifadesi ne olursa olsun eşit haklar ve fırsatlar sağlamalıdır (Yönetmelik m. 5). Yönetmeliğin 8. maddesine göre Kurum, cinsiyet eşitliği politikası hedeflerine dayalı olarak ilgili makamlar ve diğer aktörlerin bir yıl önceki aldığı önlemlerin sonuçlarını raporlamak ve analiz etmekle görevlidir.

Kurum, 2018 yılından itibaren düzenli bir şekilde yıllık raporlar sunmaktadır. Raporlarda kurumun yıl içinde gerçekleştirdiği eylemler ve işlemler yer almaktadır. 2018 yılı raporunda belirtildiği üzere kurum 2018 yılında temelde üç faaliyet alanında ilerlemiştir: Toplumsal cinsiyet eşitliği politikası hedeflerine yönelik ilerlemenin izlenmesi ve analizi, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarında aktörlerin desteklenmesi, erkeklerin kadınlara yönelik şiddetinin önlenmesi.¹⁰⁰⁸ Rapora göre, İsveç'teki toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının amacı, kadınların ve erkeklerin toplumu ve kendi yaşamlarını şekillendirmek için eşit güce ve fırsatlara sahip olmalarını sağlamaktır. Raporda bu çabanın, nüfuz, ekonomi, eğitim, ücretsiz ev işi, sağlık ve erkeklerin kadınlara yönelik şiddeti gibi konuları kapsadığı belirtilmiştir.¹⁰⁰⁹

Jämställdhetsmyndigheten, “Årsredovisning 2018”, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/jamstalldhetsmyndighetens-arsredovisning-2018/>, (E.T. 03.08.2024), s. 18.

¹⁰⁰⁷ Sveriges Riksdag, “Förordning (2017:937) med Instruktion för Jämställdhetsmyndigheten”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017937-med-instruktion-for_sfs-2017-937/, (E.T. 06.06.2024).

¹⁰⁰⁸ Jämställdhetsmyndigheten, “Årsredovisning 2018”, (E.T. 03.08.2024), s. 7-8.

¹⁰⁰⁹ A.g.e., s. 10.

Kurumun 2019 yılı raporunda, JÄMY'nin 2019'daki ikinci çalışma yılının parlamentonun kararı¹⁰¹⁰ (rskr. 2018/19:106) ışığında kurumun kapatılmasına hazırlık göreviyle başladığı belirtilmiştir. Bu kararla kurumun bütçesi yarıya indirilmiş ve 2019 sonu/ 2020 başında kapatılması hedeflenmiştir. Kısa bir süre sonra, siyasi müzakerelerin ardından İsveç'te yeni bir hükümet kurulmuştur. Başbakanın 21 Ocak 2019 tarihli hükümet bildirgesinde “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu kalacaktır*” cümlesi yer almıştır. Böylece kurumun görevi sonlandırılmamıştır.¹⁰¹¹ Kurum, özellikle JiM ve *Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Entegre Edilmesi (Jämställdhetsintegrering i Högskolor och Universitet, (JiHU))* gibi projeler aracılığıyla kamu kurumlarını toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma çabalarını desteklemiştir.¹⁰¹² Ayrıca kurumlar arası iş birliği için bir kıyaslama modeli araştırılmış ve bu alanda sürekli gelişim ihtiyacı vurgulanmıştır. Diyaloğu teşvik etmek amacıyla sivil toplumla bir toplantı düzenlenmiştir.¹⁰¹³

2020 raporunda COVID-19 salgınından önemli ölçüde etkilenen Kurumun 2020 yılında gerçekleştirdiği temel faaliyetler ve karşılaştığı zorluklar anlatılmıştır. 2020 yılında Kurum, hedeflerinden biri olan toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi olan erkeklerin kadınlara yönelik şiddetini sona erdirmeye hedefine ulaşmak için yaptığı çalışmaları raporlamıştır. Kamu kurumlarında (JiM) ve üniversitelerde (JiHU) toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması gibi diğer önemli görevler, kurumlar arası bilgi alışverişi için yapılandırılmış bir model oluşturulması (JiM+) da dâhil olmak üzere genişletilmiş ve daha da geliştirilmiştir.¹⁰¹⁴

2021 raporunda, Kurum'un çalışmaları COVID-19 salgınından etkilendiği belirtilmiştir. Salgın, özellikle kadınların egemen olduğu sektörlerde gelir ve çalışma

¹⁰¹⁰ Regeringen- Socialdepartementet, “*Regleringsbrev för Budgetåret 2019 Avseende Jämställdhetsmyndigheten*”, rskr. 2018/19:106, <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/Index?rbId=19406> , (E.T. 20.09.2024).

¹⁰¹¹ Jämställdhetsmyndigheten, “*Årsredovisning 2019*”, Jämställdhetsmyndighetens årsredovisning 2019 , (E.T. 18.09.2024), s. 4.

¹⁰¹² Bu husus hakkında çalışmanın 256. sayfasında “*İsveç Çalışma Bakanlığı ve Eşitlik Entegrasyonu Projesi*” başlığı altında detaylı bilgi verilecektir.

¹⁰¹³ Jämställdhetsmyndigheten, “*Årsredovisning 2019*”, s. 5.

¹⁰¹⁴ Jämställdhetsmyndigheten, “*Årsredovisning 2020*”, <https://jamstalldetsmyndigheten.se/media/pwllqfsz/arsredovisning-2020-jamstalldetsmyndigheten-webb.pdf> , (E.T. 29.08.2024), s. 4.

koşullarını olumsuz etkileyerek ekonomik eşitsizliği artırmıştır. Kurum, İsveç'te kadınların oy hakkının yüzüncü yılını toplumsal cinsiyet eşitliği üzerine bir raporla kutlamış ve siyasal temsilin durgunluğuna dikkat çekerek eşit katılım için eylem çağrısında bulunmuştur. Ayrıca, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması çalışmalarını kamu kurumları ve üniversiteler arasında JiM+ ile geliştirmiş ve kadına yönelik şiddetle mücadelede hükümeti destekleyerek 40 maddelik bir eylem planına katkıda bulunmuştur.¹⁰¹⁵

2022 yılı raporunda, Kurumun 2022 yılı boyunca gerçekleştirdiği faaliyetler anlatılmış ve pandemi ile Ukrayna'daki savaşın toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkilerine odaklanılmıştır. Kurum 2022'de ayrıca ekonomik şiddet, devlet kurumlarında toplumsal cinsiyet entegrasyonu ve insan kaçakçılığı ile namusa dayalı şiddete karşı toplumsal tepkilerin iyileştirilmesi gibi konuları da ele almıştır.¹⁰¹⁶

2023 yılı raporunda küresel istikrarsızlık, ekonomik belirsizlik ve sosyal zorluktan bahsedilmiş ve İsveç'te toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki ilerlemenin durgunlaştığını, gelir, ücretsiz ev işi ve siyasal temsil alanlarında cinsiyetler arası eşitsizliklerin devam etti bildirilmiştir. Kurum, 2023 yılında da eşitsiz kariyer yolları ve akademik sorumluluklar gibi zorlukları ele alarak devlet kurumları ve akademi dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği entegrasyonunu desteklemeye devam etmiştir.¹⁰¹⁷

2024 yılı raporunda, ekonomik gerileme, enflasyon ve bölgesel çatışmalar gibi son dönemde yaşanan krizlerin yarattığı zorluklara dikkat çekilmiştir ve bunların hepsinin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çabaları etkilediği belirtilmiştir. Rapora göre 2021 yılından bu yana, harcanabilir gelirdeki eşitsizliklerin artmasıyla birlikte kadın ve erkek arasındaki ekonomik eşitlik farkı giderek açılmıştır. Ayrıca, eşitsizlik daha az eğitilmiş kadınlar arasında ortalama yaşam süresinin azalmasına neden olmuştur ve kadınlar

¹⁰¹⁵ Jämställdhetsmyndigheten, “Årsredovisning 2021”, <https://jamstalldetsmyndigheten.se/media/tx1nbgd/%C3%A5rsredovisning-2021-j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsmyndigheten.pdf>, (E.T. 18.09.2024), s. 4-5.

¹⁰¹⁶ Jämställdhetsmyndigheten, “Årsredovisning 2022”, <https://jamstalldetsmyndigheten.se/media/00andnlx/%C3%A5rsredovisning-2022-j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsmyndigheten.pdf>, (E.T. 18.09.2024), s. 4-5.

¹⁰¹⁷ Jämställdhetsmyndigheten, “Årsredovisning 2023”, <https://jamstalldetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/arsredovisning-2023/>, (E.T. 18.09.2024), s. 4-5.

ücretsiz yaşlı bakımı işlerinden birincil olarak sorumludur. Rapor, sorunların karmaşıklığı göz önüne alındığında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının tüm politika alanlarında eşgüdümlü çabalar gerektirdiğini vurgulamaktadır. Kurum, ilerlemeyi hızlandırmak için daha net siyasal liderlik ve ölçülebilir hedefler çağrısında bulunmaktadır. Kurum, bu raporun, politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekten ilerletmesini sağlamak için hükümete yol göstereceğini ummaktadır.¹⁰¹⁸

Kurum 2020 tarihli “*Yönetişim Sonuç Verir*” başlıklı raporunda bir önceki yıl çeşitli aktörler tarafından gerçekleştirilen toplumsal cinsiyet eşitliği girişimlerinin sonuçlarını analiz etmiştir. Raporda net hedefler, hedefe yönelik eylemler, yeterli kaynaklar ve uzun vadeli bağlılığın toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarında olumlu sonuçlar doğurduğunu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, farklı toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri arasında bir odak dengesizliği olduğu ifade edilmektedir. Eylemlerin çoğu erkeklerin kadınlara yönelik şiddetiyle mücadeleyle yönelirken, iktidar ve nüfuz ya da ücretsiz bakım işi gibi alanlar daha az ilgi görmüştür.¹⁰¹⁹ Rapora göre, liderlik rollerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan hükümetler görevlendirilmesine rağmen, bu alanda hala güçlü bir eylem eksikliği vardır. 2019 yılında JÄMY’e iktidarda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin toplumsal ilerlemeyi analiz etme görevi verilmiştir. Üniversitelere ve savunma ile ilgili kurumlara, kadın profesörlerin ve liderlik rollerindeki kadınların sayısının artırılması için sayısal hedefler verilmiştir. Ayrıca, Silahlı Kuvvetler, Sahil Güvenlik ve diğer kurumlar gibi çeşitli devlet kurumları, askeri işe alım ve liderlik pozisyonları da dâhil olmak üzere işgücü içindeki cinsiyet dengesizliklerini ele almakla görevlendirilmiştir.¹⁰²⁰

Kurumun 2021 tarihli “*Oy Verme Haklarının Yüzyılı ve Uygunluk*” raporu, İsveç’te kadınların oy hakkını kazanmasından bu yana önemli ilerlemeler kaydedilmesine rağmen, toplumsal cinsiyet eşitliğinde bir durgunluk yaşandığını vurgulamaktadır. Kadınlar siyasette ilerleme sağlamış olsa da liderlik pozisyonları hala erkeklerin hâkimiyetindedir

¹⁰¹⁸ Jämställdhetsmyndigheten, “Årsredovisning 2024”, <https://jamstalldetsmyndigheten.se/media/smzlg1mz/%C3%A5rsredovisning-2024-j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsmyndigheten.pdf>, (E.T. 18.09.2024), s. 5.

¹⁰¹⁹ Jämställdhetsmyndigheten, “*Styrning Ger Resultat - Jämställdhetspolitiska åtgärder, Rapport 2020:4*”, Göteborg, 2020, <https://jamstalldetsmyndigheten.se/media/1ttnjy0b/styrning-ger-resultat-2020-v2.pdf>, (E.T. 12.09.2024), s. 3.

¹⁰²⁰ Jämställdhetsmyndigheten, “*Styrning Ger Resultat - Jämställdhetspolitiska Åtgärder*”, s. 20-21.

ve İsveç, parlamentoda kadın temsili açısından küresel liderliğini kaybetmiştir.¹⁰²¹ Rapora göre, dengeli bir cinsiyet dağılımı önemli olsa da, gerçek eşitlik için karar alma süreçlerindeki iktidar dinamiklerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Özellikle genç kadınlar siyasette yeterince temsil edilmemekte ve görevlerinden erken ayrılırken, genç erkekler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık azalmakta ve eşitsizlik bir sorun olarak görülmemektedir.¹⁰²² Ayrıca, politika uzmanları ve karar alma mekanizmalarındaki cinsiyet eşitsizliği hakkında daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Raporda, hükümetin kamu yönetiminde 50/50 hedefi gibi daha net stratejiler belirlemesi gerektiği belirtilirken, kadın temsili %40 civarında sabitlenmiş olup bunun yeterli görülmesi eleştirilmektedir. Son olarak, gençlerin eşitlik çabalarındaki kritik rolü vurgulanarak, İsveç'in uluslararası liderliğini yeniden kazanması için daha güçlü ve kararlı adımlar atılması gerektiği ifade edilmektedir.¹⁰²³

Kurumun 2022 tarihli ve “*Daha İyi Sonuçlar için Daha İyi Yönetişim - Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Geliştirmeye Yönelik Eylemlerin Sonuçları*” isimli raporunda “*Güç ve Etkinin Eşit Dağılımı*” başlığı altında kadınlar ve erkeklerin toplumun aktif üyeleri olmak ve toplumun tüm sektörlerinde karar alma koşullarını şekillendirmek için aynı hak ve fırsatlara sahip olması gerektiği vurgulanmıştır.¹⁰²⁴ Bu rapora göre 2021 yılında, İsveç'te cinsiyetler arasındaki güç ve etki dağılımını iyileştirmek için çok az girişimde bulunulmuş, kadın kuruluşlarına yönelik fonlar durgunlaşmış veya azalmıştır. Birçok devlet kurumu demokrasinin 100. yıldönümü ile bağlantılı projeler üzerinde çalışmış, demokrasi ve toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında bilgi yaymaya odaklanmıştır. Raporda genel olarak metin, güç ve etki pozisyonlarında cinsiyet eşitliğini sağlamak için daha tutarlı çabalara duyulan ihtiyacı ve çeşitli sektörlerde karşılaşılan zorlukları vurgulanmaktadır.¹⁰²⁵

¹⁰²¹ Jämställdhetsmyndigheten, “*Ett Sekel Av Rösträtt Och Valbarhet*”, Rapport 2021-1, <https://jamstalldetsmyndigheten.se/media/fcgjawcs/uppfoljning-av-delmal-1-rapport-2021-1-1.pdf> , (E.T. 20.05.2024), s. 9.

¹⁰²² Jämställdhetsmyndigheten, “*Ett Sekel Av Rösträtt Och Valbarhet, Rapport 2021-1*”, s. 10.

¹⁰²³ A.g.e., s. 177.

¹⁰²⁴ Jämställdhetsmyndigheten, “*Bättre Styrning För Bättre Resultat - Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet*”, Rapport 2022:16, <https://jamstalldetsmyndigheten.se/media/1qphagoy/rapport-2022-16-ba-ttre-styrning-ger-ba-ttre-resultat-1.pdf> , (E.T. 18.09.2024), s. 35.

¹⁰²⁵ Jämställdhetsmyndigheten, “*Bättre Styrning För Bättre Resultat - Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet*”, s. 36.

Kurumun 2023 tarihli ve “*İleriye Doğru Atılan Adımlar ve Yeni Zorluklar*” başlıklı raporunda “*Güç ve etkinin Eşit Dağılımı*” başlığı altında kadınlar ve erkeklerin toplumun aktif üyeleri olmak ve toplumun tüm sektörlerinde karar alma koşullarını şekillendirmek için aynı hak ve fırsatlara sahip olması gerektiği tekrar vurgulanmıştır. Bu başlık altında 2022 seçimlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği sonuçları, seçilmiş kadın ve erkeklerin koşulları, çevrimiçi tehditler, iş dünyasının temsili ve kadın örgütlerine sağlanan fonlar analiz edilmiştir. Kadın örgütleri için hükümet fonları neredeyse iki katına çıkarak 28 milyon SEK'ten 48 milyon SEK'e yükseltildiği belirtilmiştir.¹⁰²⁶

Kurum'un 2023 tarihli ve “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Eşitsiz Çabalar*” başlıklı raporunda, 2017'den 2022'ye kadar toplumsal cinsiyet eşitliği politika hedeflerine yönelik ilerleme değerlendirilmektedir. Özellikle kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve kadın sağlığının iyileştirilmesi konularında bazı ilerlemeler kaydedilmiş olsa da genel ilerlemenin durakladığı ve toplumsal cinsiyet eşitliği alt hedeflerinin hiçbirine tam olarak ulaşamadığı tespit edilmiştir. Rapor, her bir alt hedefe nasıl ulaşılabileceğini belirlemek için net stratejilere ve eylem planlarına ihtiyaç duyulduğunu, şu anda sadece bir alt hedefin tanımlanmış bir stratejisi olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, öncelikle devlet kurumları tarafından yapılan toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasının, sistemik değişiklikleri ele almak ve daha fazla ilerleme sağlamak için siyasi eylemlerle desteklenmesi gerektiğinin de altını çizmektedir.¹⁰²⁷

Kurumun 2023 tarihli ve “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışmaları İyime Kaybediyor*” başlıklı raporunda toplumsal cinsiyet eşitliği yönetişiminin devlet dairelerinden resmî makamlara doğru zayıfladığı vurgulanmaktadır. 2023 hükümet bütçesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine daha az özel görev verilmesi ve daha az vurgu yapılması bunu göstermektedir. Kurumlarda ve üniversitelerde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması olumlu bir şekilde devam etse de toplumsal cinsiyetle ilgili daha az sayıda yetkilinin görev alması önceliğin azalması riskini doğurmaktadır. Raporda ayrıca

¹⁰²⁶ Jämställdhetsmyndigheten, “*Steg Framåt Och Nya Utmaningar- Resultatrapporten 2023*”, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/mezpvwga/steg-frama-t-och-nya-utmaningar-resultatrapporten-2023.pdf>, (E.T. 18.09.2024), s. 24.

¹⁰²⁷ Jämställdhetsmyndigheten, “*Ojämna Insatser För Jämställdheten*”, 2023:18, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/onkbwk12/rapport-23-18-ojamna-insatser-for-jamstalldheten-2023-11-30.pdf>, (E.T. 18.09.2024), s. 51.

ekonomik eşitlik hesaplamalarının doğruluğu sorgulanmakta ve bütçenin kadınların ekonomik kaynakları üzerindeki olumlu etkilerinin abartılmış olabileceği endişesi dile getirilmektedir. Kadınların örgütlenmesine yönelik artan ilgiyle birlikte güç ve etki konusunda toplumsal cinsiyet eşitliğinde durgunluk söz konusudur, ancak özellikle genç erkekler, yaşlı kadınlar ve belediyeler arasında siyasal katılım konusunda zorluklar devam etmektedir.¹⁰²⁸

4. İsveç Çalışma Bakanlığı ve Eşitlik Entegrasyonu Projesi

Günümüzde Çalışma Bakanlığı'nın altında toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu bir alt bakanlık bulunmaktadır. İsveç'te Hükümet, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının tam ve etkili bir şekilde uygulanmasını sağlamak amacıyla, tüm bakanları kendi sorumluluk alanlarındaki karar ve eylemlerde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin teşvik etmekle yükümlü kılmaktadır. *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakanı* ise toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının genel koordinasyonundan, geliştirilmesinden ve takibinden sorumludur.¹⁰²⁹

Bu doğrultuda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kamu kurumlarında sistematik bir şekilde ele alınmasını sağlamak amacıyla 2013 yılında *Devlet Kurumlarında Cinsiyet Entegrasyonu (Jämställdhetsintegrering i Myndigheter, (JiM))* geliştirme programı başlatılmıştır. Aynı yıl, toplumsal cinsiyet anakımlaştırma planı hazırlamak ve hükümete bunu raporlamak için 18 pilot kamu kurumu görevlendirilmiştir. Ayrıca Gothenburg Üniversitesi de yetkililerin toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması konusundaki çalışmalarını desteklemek üzere görevlendirilmiştir. 2014 yılında bu 18 pilot kamu kurumu bu planı uygulamakla görevlendirilmiştir. 2015 yılına gelindiğinde ise programa dahil olan kurum sayısı 41'e ulaşmıştır. Gothenburg Üniversitesi bu dönemde gelişim programını destekleme ve değerlendirme çalışmalarını sürdürmüştür.¹⁰³⁰

¹⁰²⁸ Jämställdhetsmyndigheten, "Jämställdhetsarbetet Tappar Styrkraft, Resultatrapporten 2024", <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/hyefekky/rapport-2024-10-resultatrapporten-24-04-22.pdf>, (E.T. 20.02.2024), s. 86.

¹⁰²⁹ European Institute for Gender Equality, "Sweden-Country Information", https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden?language_content_entity=en#toc-references, (E.T. 28.11.2024).

¹⁰³⁰ Regeringskansliet, "Jämställdhetsintegrering i Statliga Myndigheter – JiM", <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhets/jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter---jim/>, (E.T. 17.08.2024).

İzleyen yıllarda JiM programı daha da kurumsallaşarak genişlemiştir. 2018 yılına gelindiğinde *JÄMY*, yetkililerin toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması konusundaki çalışmalarını desteklemek üzere hükümet tarafından görevlendirilmiştir.¹⁰³¹ 2019 yılında ise kurum, JiM yetkilileri arasında deneyim paylaşımı ve iş birliğini teşvik edecek bir model geliştirmekle sorumlu tutulmuştur.¹⁰³² Aynı yıl *İsveç Kamu Yönetimi Ajansı (Statskontoret)*, *JiM* uygulamalarına ilişkin bir değerlendirme raporunu hükümete sunmuştur.¹⁰³³ Bu raporda, kurumların kapsamlı çalışmalar yürüttüğünü ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikası hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunma potansiyeli yüksek olan çeşitli sonuçlar elde edildiği vurgulanmaktadır. Aynı zamanda, hükümete yönelik çeşitli önerilerde bulunulmuştur.¹⁰³⁴

2020 yılında JiM'in yeni dönemine girmiş ve 2020-2025 programında 54 kamu kurumu ve bir kuruluş programa dâhil edilmiştir.¹⁰³⁵ JiM yetkilileri ayrıca toplumda cinsiyet eşitliğini artırmak için ilgili sosyal aktörlerle birlikte çalışmakla görevlendirilmiştir. *JÄMY*, toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması çabalarını desteklemek ve koordine etmekle görevli olmaya devam etmiştir. Hükümet, Devlet Dairelerinin 2021-2025 yılları arasında faaliyetlerinde toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmaya devam etmesine karar vermiştir.¹⁰³⁶ 2021 – 2023 yılları arasında *JÄMY*, devlet kurumlarında toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması çalışmaları ve geliştirilmeye ve uygulanmaya devam eden sistematik deneyim alışverişi modelinin çalışmaları hakkında yıllık raporlar sunmuştur.¹⁰³⁷

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması, özel toplumsal cinsiyet eşitliği önlemleriyle birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği politikası hedeflerine ulaşmada ana

¹⁰³¹ Regeringskansliet, “*Jämställdhetsintegrering i Statliga Myndigheter – JiM*”.

¹⁰³² A.g.e.

¹⁰³³ Statskontoret, “*Utvärdering av Regeringens Utvecklingsprogram för Jämställdhetsintegrering i Myndigheter Slutrapport*”, <https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2019/2019-14.pdf> , (E.T. 17.08.2024).

¹⁰³⁴ Detaylı bilgi için bkz. Statskontoret, “*Utvärdering av Regeringens Utvecklingsprogram för Jämställdhetsintegrering i Myndigheter Slutrapport*”.

¹⁰³⁵ Katılımcılar için bkz. Regeringskansliet, “*Deltağare i Utvecklingsprogrammet JiM 2020-2025*”, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/deltagare-i-jim/> , (E.T. 17.08.2024).

¹⁰³⁶ Regeringskansliet, “*Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2021–2025*”.

¹⁰³⁷ Jämställdhetsmyndigheten, “*Årsredovisning 2023*”, <https://jamstallldhetsmyndigheten.se/media/lkejnx35/arsredovisning-2023-jamst%C3%A4lldhetsmyndigheten.pdf> , (E.T. 17.08.2024).

strateji olarak belirlenmiştir. Eşitlik entegrasyonu tüm kadınların ve erkeklerin, kız ve erkek çocuklarının eşit hayatlar yaşayabilmesi için insanların koşullarını etkileyen tüm politikalarda eşitlik perspektifinin dikkate alınmasını gerektirmektedir.¹⁰³⁸

Hükümet, Hükümet Ofisinin 2021-2025 yılları arasında faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği entegrasyonuna yönelik dört merkezi sürece işaret etmektedir: Bütçe süreci, yasama süreci, yetkililerin yönetimi ve AB çalışması. Hükümetin aldığı karara göre devlet dairelerinde yürütülen tüm çalışmalara eşitlik perspektifinin entegre edilmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırmanın uygulanmasında ilk adım hazırlanmakta olan konuyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin alakalı olup olmadığının değerlendirilmesidir. Kararın doğrudan veya dolaylı olarak insanların koşullarını etkilediği durumlarda konuya eşitlik perspektifinin uygulanması gerekmektedir.¹⁰³⁹ Bu doğrultuda İsveç'te “*Devlet Kurumlarında Toplumsal Cinsiyeti Ana akımlaştırma Programı*” uygulanmaya konmuştur. SCB de devlet dairelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çalışmalarını yıllık olarak takip etmekle görevlendirilmiştir. Çünkü cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistikler ve bunların analizleri, eşitlik entegrasyonu ve eşitlik bütçeleme çalışmaları için temel olarak görülmektedir.¹⁰⁴⁰

Eşitlik Entegrasyonu uzun vadeli gelişim ve değişim çalışması gerektirmiştir ve eşitlik perspektifinin tüm karar alma süreçlerine, tüm düzeylerde ve tüm süreçlere dâhil edilmesi ve dikkate alınması gerekmiştir. Bu durum temelde eşit bir toplum inşa etme niyetiyle ilişkili görülmüştür ve hükümet yetkililerinin cinsiyete bakılmaksızın herkese eşit koşullarda hizmet sağlaması amaçlanmıştır. Bir adalet meselesi olarak düşünülüp aynı zamanda kamu tarafından finanse edilen faaliyetler olduğu için kalite ve doğruluk meselesi olduğu düşünülmektedir.¹⁰⁴¹

¹⁰³⁸ Regeringskansliet, “*Jämställdhetsintegrering*”, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering/>, (E.T. 17.08.2024).

¹⁰³⁹ Regeringskansliet, “*Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2021–2025*”.

¹⁰⁴⁰ Regeringskansliet, “*Jämställdhetsintegrering i Statliga Myndigheter – JiM*”, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter---jim/>, (E.T. 17.08.2024).

¹⁰⁴¹ Regeringskansliet, “*Jämställdhetsintegrering i Statliga Myndigheter – JiM*”.

5. İsveç İstatistik Kurumu ve Kadınların Siyasal Temsili

SCB, karar alma, araştırma ve kamuoyu tartışmaları için, öncelikle hükümet ve kamu yetkilileri için, aynı zamanda özel sektör müşterileri ve araştırmacılar için resmî ve diğer devlet istatistiklerini sağlar. SCB'nin sorumlulukları arasında istatistik geliştirmek, üretmek ve yaymak ve resmî istatistikler için ulusal sistemi koordine etmek yer almaktadır. Kurum, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (*Swedish International Development Cooperation Agency, (Sida)*) tarafından finanse edilen projelerde özellikle gelişmekte olan ülkelerle uluslararası iş birliği yapmaktadır. Yaklaşık 1.000 çalışanı ve bir milyar SEK'in üzerinde yıllık bütçesi olan SCB, Solna ve Örebro'daki ofisleri ve İsveç genelinde saha anketörleri ile Maliye Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet göstermektedir.¹⁰⁴²

İsveç'in resmî istatistiklerinin koordinasyonunu sağlama görevi SCB'ye 2001:99 sayılı *Resmî İstatistik Yasası*¹⁰⁴³ ve 2001:100 sayılı *Resmî İstatistik Yönetmeliği*¹⁰⁴⁴ tarafından verilmiştir. Bu düzenlemeler, resmî istatistiklerin kamuyu bilgilendirme, araştırma ve soruşturma amaçlarına hizmet etmesi, objektif olması ve herkes tarafından erişilebilir olması gerektiğini belirtmektedir.¹⁰⁴⁵

SCB, Hükümet tarafından tüm toplumsal cinsiyet eşitliği politika hedefleri için istatistik üretmek üzere görevlendirilmiştir.¹⁰⁴⁶ SCB, cinsiyete göre ayrıştırılmış kritik veriler sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu, politika yapıcılarının, araştırmacıların ve kuruluşların İsveç'teki toplumsal cinsiyet eşitliğinin durumunu anlamalarına ve zaman içindeki ilerlemeyi izlemelerine yardımcı olmaktadır. SCB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği istatistikleri güç ve

¹⁰⁴² Statistikmyndigheten, “Om SCB”, <https://www.scb.se/om-scb/>, (E.T. 17.08.2024).

¹⁰⁴³ Sveriges Riksdag, “Lag (2001:99) om den Officiella Statistiken”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-200199-om-den-officiella-statistiken_sfs-2001-99/, (E.T. 08.10.2024).

¹⁰⁴⁴ Sveriges Riksdag, “Förordning (2001:100) om den Officiella Statistiken”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2001100-om-den-officiella_sfs-2001-100/, (E.T. 08.10.2024).

¹⁰⁴⁵ Statistikmyndigheten, “Samordning av Sveriges Officiella Statistik”, <https://www.scb.se/om-scb/samordning-av-sveriges-officiella-statistik/>, (E.T. 08.10.2024).

¹⁰⁴⁶ Jämställdhetsmyndigheten, “Ett Sekel Av Rösträtt Och Valbarhet”, Rapport 2021-1, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/fcgjwacs/uppfoljning-av-delmal-1-rapport-2021-1-1.pdf>, (E.T. 20.05.2024), s. 28.

etkinin eşit dağılımı, ekonomik eşitlik, cinsiyet eşitliği eğitimi, ücretsiz ev işleri ve bakım işleri, eşit sağlık ve kadına yönelik erkek şiddeti alanlarını kapsamaktadır.¹⁰⁴⁷ Bu istatistikler, kadın-erkek eşitliğini teşvik etmeyi amaçlayan politika reformları ve girişimleri için bir temel teşkil etmektedir.

SCB ayrıca 1980 yılından itibaren “*İsveç'te Kadınlar ve Erkekler - Gerçekler ve Rakamlar*” başlıklı iki yılda bir kez yayınlanan raporlarla farklı sektörlerdeki toplumsal cinsiyet istatistiklerine kapsamlı bir genel bakış sunmaktadır.¹⁰⁴⁸ Kurum, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini vurgulamayı ve daha eşit bir toplum için devam eden gelişimi desteklemeyi amaçlamaktadır. Bunun için istatistiklerin sadece cinsiyete göre ayrıştırılması değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği konularını da ele alması beklenmektedir. İsveç, özellikle cinsiyete göre ayrıştırılmış verilere verdiği önemle, toplumsal cinsiyet eşitliği istatistiklerinde dünya çapında bir lider olarak kabul edilmektedir.¹⁰⁴⁹ Resmî İstatistik Yönetmeliği'nin (2001:100) 14. maddesine göre, bireylerle ilgili tüm resmî istatistikler, bunu yapmamak için özel nedenler olmadıkça cinsiyete göre kategorize edilmelidir.

SCB'nin raporlarında, İsveç'te toplumsal cinsiyet eşitliği¹⁰⁵⁰ kavramı, kadınların ve erkeklerin ekonomik bağımsızlık, aile bakımı, siyasete ve toplumsal faaliyetlere katılım gibi alanlarda eşit fırsatlara, haklara ve sorumluluklara sahip olması olarak ifade edilmektedir. Bu kavram, cinsiyet, ırk, din veya sosyal sınıftan bağımsız olarak tüm bireylerin eşit değerde olduğunu kabul eden daha geniş eşitlik fikrinin merkezinde yer almaktadır. Raporlarda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin hem niceliksel hem de niteliksel yönlerinden bahsedilmektedir: Niceliksel olarak, kadın ve erkeklerin tüm sektörlerde eşit dağılımını hedeflemekte ve 50-50 dengesini sağlamaya çalışmaktadır; niteliksel olarak

¹⁰⁴⁷ Statistikmyndigheten, “Statistikdatabasen- Jämställdhetsstatistik”, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_LE_LE0201_LE0201Makt/, (E.T. 08.10.2024).

¹⁰⁴⁸ Statistikmyndigheten, “Publications”, https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/living-conditions/gender-statistics/gender-statistics/#_Rapporter, (E.T. 08.10.2024).

¹⁰⁴⁹ Statistics Sweden, “Women and Men in Sweden Facts and figures 2008”, s. 4.

¹⁰⁵⁰ 2000 tarihli raporda İsveççe “*jämställdhet*” kavramına karşılık olarak diğer raporlardan farklı olarak “toplumsal cinsiyet eşitliği (Gender equality)” kavramı yerine “fırsat eşitliği (Equal opportunities)” kavramı kullanılmıştır. Statistics Sweden, “Women and Men in Sweden Facts and figures 2000”, s. 1.

ise, her iki cinsiyetin deneyim ve değerlerine eşit derecede saygı gösterilmesi ve toplumun tüm alanlarına entegre edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.¹⁰⁵¹

Bu raporlarda, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin geçmişten bugüne İsveç'te gerçekleşen gelişmelere ve bunların istatistik verilerine ve 2000'li yıllarda tespit edilen önemli toplumsal cinsiyet sorunlarına, bu sorunları çözmek için oluşturulan ulusal eylem planına ve hedeflere gerçekleştirmek için gereken önlemlere yer verilmiştir.

2000 yılında yayımlanan raporda İsveç hükümetinin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri, kadın ve erkek arasında iktidar ve sorumluluk paylaşımının sağlanmasına odaklanıldığı belirtilmiştir. Temel hedefler arasında eğitim ve mesleklerde cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması, kadınların iş yerindeki koşullarının ve etkilerinin iyileştirilmesi, eşit işe eşit ücret uygulanması, erkeklerin çocuk bakımına katılımının artırılması, cinsiyete dayalı şiddetten uzak durulmasının sağlanması ve kadınların karar alma rollerinde temsilinin teşvik edilmesi yer almaktadır. Ulusal Eylem Planı, liderlikte daha fazla kadının teşvik edilmesi, erkeklerin ebeveyn izninin desteklenmesi, ücret eşitsizliklerinin ele alınması ve kadın sağlığına ilişkin bilginin artırılması gibi tedbirlerin ana hatlarını belirlemiştir.¹⁰⁵² Bu hedefleri gerçekleştirmek için özetle şu önlemlere yer verilmiştir: Cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistiklerin sunulması, toplumsal cinsiyet odaklı araştırmaların yapılması, politikaların toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz edilmesi ve üniversitelerde toplumsal cinsiyet eğitimi verilmesi.¹⁰⁵³

2002 yılı ve sonrasındaki raporlarda İsveç hükümetinin toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının amaçlarına yer verilmiştir.¹⁰⁵⁴ Her iki cinsiyetin de karar alma sürecine

¹⁰⁵¹ Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2000*”, s. 1; Statistics Sweden, **Women and Men in Sweden Facts and figures 2002**, s. 1; Statistics Sweden, **Women and Men in Sweden Facts and figures 2004**, s. 1; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2006*”, https://www.scb.se/contentassets/8777ad4cc331436cb8c6d0f4b8123c24/le0202_2006a01_br_x10st06_02.pdf, (E.T. 31.09.2024), s. 5; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2008*”, s. 5.

¹⁰⁵² Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2000*”, s. 7.

¹⁰⁵³ A.g.e., s. 8.

¹⁰⁵⁴ Statistics Sweden, **Women and Men in Sweden Facts and figures 2002**, s. 7; Statistics Sweden, **Women and Men in Sweden Facts and figures 2004**, s. 7; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2006*”, s. 12-13; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2010*”, s. 3; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2012*”, s. 4-5; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2014*”, s. 3; Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2016*”, s.2-3 ; Statistics Sweden, “*Women and Men in*

katılmak için aynı haklara ve fırsatlara sahip olduğu eşit güç ve etki dağılımı; yaşam boyu mali bağımsızlık sağlayan eğitime ve ücretli işe eşit erişim sağlayan ekonomik eşitlik; ücretsiz bakım ve ev sorumluluklarının eşit paylaşımı; fiziksel bütünlüğü korumak için erkeklerin kadınlara yönelik şiddetinin ortadan kaldırılması ve politikaların hem kadınlar hem de erkekler üzerindeki etkiyi dikkate almasını sağlamak için toplumun tüm sektörlerine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin (toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması) entegre edilmesi. Genel olarak İsveç hükümetinin toplumsal cinsiyet eşitliği politikası, kadınların ve erkeklerin hem toplumu hem de kendi yaşamlarını şekillendirmek için eşit güce sahip olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır.

İsveç Parlamentosu'nun 2006 yılında kabul ettiği toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ulusal eylem planı, kadın ve erkekler için eşit fırsatlar sağlamak amacıyla tüm politika alanlarında toplumsal cinsiyet perspektifinin uygulanmasını gerektirmektedir. Bu, tüm karar ve tekliflerin ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde her iki cinsiyet üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi gerektiği anlamına gelmektedir. Cinsiyet farklılıklarını görünür kılmak için istatistiklerin cinsiyete göre ayrıştırılması gerekmektedir. İsveç İstatistikleri, bu tür istatistiklerin erişilebilir olmasını ve cinsiyetle ilgili konuları yansıtmalarını sağlamak için cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerle çalışmaya yönelik kılavuz ilkeler sunmaktadır.¹⁰⁵⁵ İsveç İstatistikleri 2012'den bu yana web sitesinde toplumsal cinsiyet istatistikleri sunmakta, toplumsal cinsiyet eşitliği politika hedefleriyle ilgili göstergeler sunmakta ve yılda iki kez güncelleme yapmaktadır.¹⁰⁵⁶

SCB, istihdam, gelir ve eğitim alanlarındaki cinsiyet uçurumlarının izlenmesi, karar alma rollerinde kadınların temsilinin izlenmesi aracılığıyla kamu politikalarında toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının desteklenmesine katkıda bulunmaktadır. SCB tarafından sağlanan veriler, eşitsizliklerin ve farklılıkların tespit edilmesine yardımcı olmakta ve bunların ortadan kaldırılmasına yönelik çabaları destekleyerek İsveç'in

Sweden Facts and figures 2018", s. 3-4; Statistics Sweden, "Women and Men in Sweden Facts and figures 2020", <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population-and-living-conditions/gender-statistics/gender-statistics/pong/publications/women-and-men-in-sweden2.-facts-and-figures-2020> , (E.T. 09.10.2024), s. 2-3; Statistics Sweden, "Women and Men in Sweden Facts and figures 2022", <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population-and-living-conditions/gender-statistics/gender-statistics/pong/publications/women-and-men-in-sweden---facts-and-figures-2022/> , (E.T. 09.10.2024), s. 2-3.

¹⁰⁵⁵ Statistics Sweden, "Women and Men in Sweden Facts and figures 2006", s. 14-15.

¹⁰⁵⁶ SCB, "Tema jämställdhet", <https://www.scb.se/jamstalldhet> , (E.T. 20.05.2024).

toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda küresel bir lider olarak konumlanmasına katkıda bulunmaktadır.

B. İsveç'te Hükümetlerin Kadınların Adil Siyasal Temsili Konusundaki Stratejileri

İsveç ulusal cinsiyet eşitliği politikasına sahiptir ve bu İsveç'in cinsiyet eşitliğine yönelik genel stratejisidir. Hükümetler cinsiyet eşitliğine yönelik ulusal eylem planları oluşturma yoluna gitmemiştir. Bunun yerine toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması için hükümet kurumları kendi eylem planlarına sahiptir.¹⁰⁵⁷ Bu programlar kadınların adil siyasal temsili için sağlanmasında önemli etkilere sahiptir. Yukarıda İsveç'te Devlet Kurumlarında Cinsiyet Entegrasyonu hakkında detay bilgi verilmiştir.

Aşağıda, 1987 yılından itibaren “İsveç Hükümetlerinin Komite Raporları Bağlamında Belirlediği Stratejiler” ve 1991 yılından itibaren “İsveç Hükümet Beyanlarında Belirlenen Stratejiler” üzerine incelemeler yapılmıştır.

1. İsveç Hükümetinin Komite Raporları Bağlamında Belirlediği Stratejiler

İsveç'te, hükümetler soruşturma komiteleri aracılığıyla kadınların siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin birçok rapor hazırlamıştır. Çalışmada kapsamı daraltmak için sınırlı sayıda rapor ele alınmıştır. Bu raporlar hem geçmişte uygulanan politikalar veya stratejilerin uygulama sonuçlarını değerlendirmekte hem de geleceğe yönelik yeni strateji ve politika önerilerinde bulunmaktadır.

1987 yılında, Çalışma Bakanlığı bünyesinde yürütülen bir kamu soruşturması kapsamında, kadınların devlet organlarındaki temsiline yönelik “*Varannan damernas*”¹⁰⁵⁸ adlı Kadınların Temsili Komitesi'nin nihai raporu yayımlanmıştır. Komitenin temel görevi, hükümet kurulları ve komiteler gibi yapılarda kadın temsili artırma yönelik öneriler sunmaktır. Raporda, kadınların temsili için önündeki engeller tespit edilmiş ve hükümete, siyasal partilere, kamu hizmetlerine ve çeşitli örgütlere

¹⁰⁵⁷ European Institute for Gender Equality, “Sweden-Country Information”.

¹⁰⁵⁸ National Library of Sweden, “*SOU 1987:19, Varannan damernas : slutbetänkande från Utredningen om Kvinnorepresentation, Utredningen, om Kvinnorepresentation*”, 1987; Stockholm, Allmänna förl., <https://lagen.nu/sou/1987:19?attachment=index.pdf&repo=soukb&dir=downloaded>, (E.T. 26.09.2024).

yönelik çözüm önerileri geliştirilmiştir. Çalışmanın temel amacı, kadın ve erkeklerin toplumun her alanında güç, etki ve sorumluluğu eşit şekilde paylaşmasını sağlamaktır.¹⁰⁵⁹

Raporda, hükümet ve siyasi partiler de dâhil olmak üzere tüm paydaşların karar alma süreçlerine eşit katılım arzusunu dile getirmelerine rağmen, önemli engellerin halen var olduğu vurgulanmaktadır. Komite, hızlı sonuçlar elde etmek için zorunlu tedbirlerin gerekliliğini belirtmekle birlikte, daha esnek bir yaklaşım benimseyerek kuruluşlara taahhütlerini yerine getirmeleri için 1992 yılına kadar süre tanımıştır. İlerlemeyi teşvik etmek amacıyla üç yıllık bir proje önerilmiş ve on yıl içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması hedeflenmiştir. Rapor, kurumlarda güç, etki ve sorumluluğun eşit paylaşımı için mücadele eden kadınları desteklemeyi amaçlamaktadır.¹⁰⁶⁰

Raporda, dolaylı seçimle atanan pozisyonlarda kadınların dezavantajlı olduğu ve doğrudan seçimle gelinen pozisyonlarda kadın temsiline daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır. Örneğin, İsveç parlamentosu Riksdag'da kadınların oranı %30 iken, dolaylı seçimle atanan organlarda bu oran %16'ya düşmektedir. Komiteler, kurullar ve komisyonlar gibi dolaylı seçilmiş organlarda kadın temsiline, doğrudan seçilmiş pozisyonlara kıyasla yarı yarıya azaldığı görülmektedir.¹⁰⁶¹

Bir diğer tespit de kadınların siyasi partilerde etkili pozisyonlara ulaşmasının, sendikalara kıyasla daha kolay olduğudur. Bunun nedenlerinden biri, siyasi partilerin medya ve kamu denetimine daha fazla maruz kalmasıdır. Ayrıca, partilerin kadınların yaşamını ilgilendiren daha geniş bir konu yelpazesıyla ilgilenirken, sendikaların daha sınırlı konulara, özellikle ücretler ve işyeri koşullarına odaklandığı ifade edilmektedir.¹⁰⁶²

Raporda kadınlar nüfusun yarısını temsil ettiği için adil bir cinsiyet temsiline demokrasi için çok önemli olduğu savunulmaktadır. Bilinçli ve kapsayıcı kararlar almak için hem kadınların hem de erkeklerin deneyimlerine ve bakış açılarına ihtiyaç vardır. Kadınların yetersiz temsili, önemli konuların ve bilginin karar alma süreçlerinden dışlanmasına yol açmaktadır.¹⁰⁶³ Rapor ayrıca bu aşamada kadınların ve erkeklerin

¹⁰⁵⁹ National Library of Sweden, “SOU 1987:19, *Varannan damernas (...)*”, s. 13.

¹⁰⁶⁰ A.g.e., s. 3-5.

¹⁰⁶¹ A.g.e., s. 14.

¹⁰⁶² A.g.e.

¹⁰⁶³ A.g.e., s. 15.

siyasetteki konumlarını karakterize eden yatay ve dikey işbölümüne işaret etmekte ve bu işbölümünün kadınların etkisinin önünde bir engel olduğu sonucuna varmaktadır. Raporda şöyle belirtilmektedir:

“...haritalandırmanın çok açık bir şekilde gösteriyor ki hiyerarşide ne kadar yukarı çıkarsanız o kadar az kadın var. [...] Erkekler lider ve başkan, kadınlar ise milletvekilliği [...] vergi ve iş dünyası gibi 'ağır' alanlarda çok az kadın, partilerini temsil edecek kadar bilgili görülüyor. Öte yandan, Riksdag'daki kadınlar sosyal ve kültürel konular gibi geleneksel olarak kadınlara ait alanlarda uzman olarak görülmeyi başarmışlardır.”¹⁰⁶⁴

Rapor, tartışmalı bir konu olan cinsiyet kotalarını da ele almaktadır. Birçok kişi eşitliğin cinsiyetten bağımsız tedbirlerle sağlanması gerektiğini savunarak ideolojik gerekçelerle kotalara karşı çıkarken, raporun yazarları kotaların gerekli olduğuna inanmaktadır. Gönüllü çabaların yeterli ilerleme sağlamadığını ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yasal tedbirlerin gerekli olduğunu savunmaktadırlar. Raporda Kota sistemlerinin uygulandığı Norveç ve Järfälla'dan (bir İsveç belediyesi) vaka çalışmaları incelenmektedir. Bu çabalar, daha kapsayıcı tartışmalar, daha geniş bir yelpazede ele alınan konular ve gelişmiş grup dinamikleri gibi olumlu sonuçlara yol açmıştır.¹⁰⁶⁵

Raporda araştırmacılar, kadınların karar alma organlarındaki temsilini artırmak için devlet personel politikalarının iyileştirilmesi, işe alım tabanlarının genişletilmesi, kadınlar ve aday gösterme komiteleri için özel eğitim sağlanması gibi çeşitli önlemler önerilmektedir. Ayrıca, kadınların temsili için somut hedefler belirlemek (örneğin, 1992'ye kadar %30 ve 1995'e kadar %40) ve bu hedeflere ulaşamaması halinde yasal düzenleme yapmayı düşünmek gibi hükümet eylemleri de önerilmektedir.¹⁰⁶⁶ Genel olarak rapor, kadınların karar alma süreçlerine katılımını artırmak için somut eylemler ve yapısal değişiklikler yapılması çağrısında bulunmakta ve bunun daha demokratik ve eşitlikçi bir toplum için gerekli olduğunu savunmaktadır.

27 Haziran 1985 tarihli bir kararla Hükümet, dönemin Başbakanı *I. Carlsson'a* İsveç'te iktidar dağılımı ve demokrasi konusunda bir araştırma yapmak üzere komite

¹⁰⁶⁴ A.g.e, s. 35.

¹⁰⁶⁵ A.g.e., s. 17-18.

¹⁰⁶⁶ A.g.e., s. 19-21.

atamıştır. Komite 1990 yılında “*İsveç'te Demokrasi ve İktidar*”¹⁰⁶⁷ başlıklı ana raporunu sunmuştur. Raporda kamuoyu, toplumsal cinsiyet sistemi, sermaye üzerindeki kontrol, örgütlü çıkarlar, vatandaşlar ve siyaset, kamu sektörü, piyasa gücü, iktidar eliti, teknolojik gelişme ve uluslararasılaşma gibi dış güçler ile iktidar ve demokrasideki değişimler gibi konular ele alınmıştır. Raporun kilit bölümlerinden biri, *Yvonne Hirdman*'ın toplumsal cinsiyet çalışmalarında, toplumsal tartışmalarda ve eşitlik politikalarında etkili olan toplumsal cinsiyet sistemi teorisi olmuştur. *Hirdman* analizinde, diğer ötekileştirilmiş gruplar gibi kadınların da çeşitli açılardan doğuştan eksik olduğu yönündeki hakim görüşü sorgulamış ve kadınların düşük sosyal statüsünün demokrasi ve yönetimle bağlantılı olmaktan ziyade genellikle “*kaynak yoksulu*” vatandaşların bir sorunu olarak görüldüğünün altını çizmiştir.¹⁰⁶⁸

Kadınların ekonomik imkânlar, bilgi ve güven gibi kaynaklardan yoksun olmaları, işgücü piyasasındaki daha kötü sonuçlarıyla (daha düşük ücretler, daha az gelişme fırsatı) ve siyaset ve iş dünyasında yetersiz temsil edilmeleriyle bağlantılıdır. Ancak kaynak sıkıntısına odaklanılması, kadınların neden daha az kaynağa sahip olduğunu açıklayan net bir teoriden yoksundur ve potansiyel olarak daha derin sistemik sorunları gizlemektedir. *Hirdman*'a göre, toplumda çoğunlukla kadınların durumu, sistemin kendi başarısızlığından ziyade bireylerin bir eksikliği olarak çerçevelenmektedir.¹⁰⁶⁹ *Hirdman*, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik bu yaygın bir yaklaşımı eleştirmekte, bu yaklaşımın konuyu aşırı basitleştirdiğini ve kadınlarla erkekler arasındaki iktidar ilişkilerinde gerçek bir değişimi engellediğini savunmaktadır.¹⁰⁷⁰

Raporda toplumsal cinsiyet sistemlerinin sosyal ve kültürel yapılara derinlemesine gömülü olmasına rağmen değiştirilemez olmadığı ifade edilmektedir. Değişim, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ve erkek egemenliğinin altında yatan varsayımlar sosyal, kültürel veya tarihsel güçler tarafından bozulduğunda gerçekleşir.¹⁰⁷¹

¹⁰⁶⁷ Lagen.nu, “*SOU 1990:44 (1990) Demokrati och Makt i Sverige: Maktutredningens Huvudrapporter*”, Stockholm, Fritzes, <https://lagen.nu/sou/1990:44?attachment=index.pdf&repo=soukb&dir=downloaded> , (E.26.09.2024).

¹⁰⁶⁸ Lagen.nu, “*SOU 1990:44 (1990) Demokrati och Makt i Sverige: Maktutredningens Huvudrapporter*”, s. 73.

¹⁰⁶⁹ A.g.e., s. 73-74.

¹⁰⁷⁰ A.g.e., s. 74-75.

¹⁰⁷¹ A.g.e., s. 79-80.

1989'da İsveç Parlamento üyelerinin yüzde 40'ı ve hükümetteki 21 bakandan 8'i kadındır. Raporda kadınlar siyasal hayata entegre olduklarında da cinsiyet ayrımlarının yeniden üretilmeye devam ettiği tespit edilmiştir. Örneğin kadın politikacıların tüketici politikası, sosyal politika, kültür politikası ve diğer “besleyici” ve “onarıcı” politika alanlarında yoğunlaştığı, savunma politikası gibi alanlarda ise kadınların yok olduğu vurgulanmıştır.¹⁰⁷² Bu husus “Karanlık görüntü” olarak tanımlanmıştır. Kadınların eğitim ve sosyal politika gibi “yumuşak” alanlarda daha fazla yer aldığı işgücü piyasası ve siyasette süregelen ayrışma vurgulanmıştır. Bakım işlerine yönelik özel sektör çözümleri (örneğin; şirket tarafından sağlanan çocuk bakımı) ve kadınların kreş gibi geleneksel olarak kadınlara ait alanlarda girişimci olmalarına yönelik siyasal çağrılarla birlikte yeni bir ayrışma biçimi ortaya çıkmaktadır. Bu durum, sınıf ve toplumsal cinsiyet ayrımlarını pekiştirerek kadınların güç ve etkisindeki köklü değişiklikleri sınırlandırmaktadır.¹⁰⁷³

“Hafif imaj” başlığı altında ise daha iyimser bir bakış açısı sunulmuştur. Tarihsel olarak kadınlarla ilişkilendirilen özel hayatın kamusal alana entegrasyonuna odaklanılmaktadır. Toplumsal değişimler erkeklerin ev yaşamına daha fazla katılmasına olanak sağlamış ve kadınların işgücüne katılması gündelik yaşamla ilgili meseleleri siyasal açıdan ön plana çıkarmıştır. Ayrımcılık hala var olsa da, eskiye göre daha az katıdır ve eğitim ve çalışma gibi alanlarda erkekler ve kadınlar arasında ortak bir değerler dizisi olduğuna dair işaretler vardır. Bu durum geleneksel cinsiyet hiyerarşilerinin zayıflamasına ve hem kamusal hem de özel alanda daha fazla eşitliğe doğru bir kaymaya yol açabilecektir.¹⁰⁷⁴

1997 yılında Kadın Gücü Komisyonu “Çünkü Güç Sizindir... İsveç'te Rasyonel İşgücü Piyasası ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Miti” başlıklı ana raporunu sunmuştur.¹⁰⁷⁵ Komitenin görevi ekonomik güç ve ekonomik kaynakların kadınlar ve erkekler arasındaki dağılımını araştırmak ve analiz etmektir. Çalışma, özellikle aile, işgücü piyasası ve refah

¹⁰⁷² A.g.e., s. 111.

¹⁰⁷³ A.g.e., s. 112-114.

¹⁰⁷⁴ A.g.e., s. 114-116.

¹⁰⁷⁵ Regeringskansliet, “SOU 1998:6 (1997) Ty makten är din...”, Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/contentassets/0fdd9c26accf4694a2beea9912b76dc2/del-1/>, (E.T. 26.09.2024).

devleti ile ilgili olarak İsveç'teki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kapsamlı bir resmini sunmayı amaçlamıştır. İsveç'in dünyadaki en eşitlikçi ülkelerden biri olarak tanınmasına rağmen, araştırma önemli cinsiyet eşitsizliklerinin devam ettiğini ortaya koymuştur.¹⁰⁷⁶ Çalışmada şu sonuçlara varılmıştır: (1) İsveç 1995 yılında BM tarafından dünyanın en fazla cinsiyet eşitliğine sahip ülkesi seçilse de, kadın ve erkekler arasında ücretler ve fırsatlar açısından hala büyük uçurumlar bulunmaktadır; (2) İsveç'teki işletmeler ve kuruluşlar ağırlıklı olarak erkekler tarafından yönetilmektedir ve bunun sonucunda kadınların yetkinliklerinden yeterince yararlanılamamaktadır; (3) İşe alım ve terfiler genellikle dar, erkek egemen ağlar içinde gerçekleşir. Kadınlar, kamu sektörü gibi kadınların hâkim olduğu sektörlerde bile ilerlemek için mücadele etmektedir; (4) Erkek ve kadın egemen meslekler arasında sistematik ücret farklılıkları mevcut olup, kadınlara daha az ücret ödenmektedir. Yüksek eğitimli kadınlar bile daha az eğitimli erkeklerle rekabet etmekte zorlanmaktadır. Ayrıca, çocuk sahibi olmak kadınların kariyer ve maaş ilerlemesini olumsuz etkilemektedir; (5) Kamu sektörü daha “*kadın dostu*” olarak görülse de, genellikle yarı zamanlı ve geçici işler yoluyla kadınları sömürmekte, bu da düşük emekli maaşları da dâhil olmak üzere uzun vadede kötü ekonomik sonuçlara yol açmaktadır; (6) Kadınlar tam zamanlı işlerde çalışsalar bile ev işlerinin sorumluluğunun çoğunu üstlenmeye devam etmektedir. Bu dengesizlik aile içi gerginliklere ve boşanma oranlarının artmasına katkıda bulunmaktadır; (7) Toplumsal cinsiyet eşitliği arayışının temel nedeni ekonomik verimlilikten ziyade adalet ve demokrasidir. Toplumun, kadınları sistematik olarak dezavantajlı hale getiren yapıları kabul etmemesi gerektiği savunulmaktadır.¹⁰⁷⁷

Raporda, babaların çocukları için daha fazla sorumluluk almaları ve kadınların mali açıdan daha bağımsız hale gelmeleri gibi bazı ilerlemeler kaydedilmiş olsa da, gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için hala kat edilmesi gereken uzun bir yol olduğu sonucuna varılmaktadır.¹⁰⁷⁸ Raporda sunulan İsveç'teki toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ele almayı amaçlayan çeşitli önerilerin bazıları şöyledir: (1) Hükümet, cinsiyet ayrımı gözetmeyen yerel ücret belirlemeyi teşvik etmek üzere (hem işverenlerin

¹⁰⁷⁶ Regeringskansliet, “*SOU 1998:6 (1997) Ty makten är din...*”, s. 1.

¹⁰⁷⁷ A.g.e., s. 2-5.

¹⁰⁷⁸ A.g.e., s. 5.

hem de çalışanların dâhil olduğu) ortak bir organın oluşturulmasını başlatmalıdır; (2) Eşitlik Yasası'nda, kadın ve erkeklerin ücretleri farklı iş türlerinde karşılaştırılabilir olması, sendika temsilcileri yerel ücret araştırmaları için maaş verilerine erişebilmesi, işverenler, ücret eşitsizliklerini gidermek için attıkları adımları yıllık olarak rapor edilmesi, şirketler ve kuruluşlar kadın yöneticilerin oranını rapor etmesi konularında netleştirmeler yapılması; (3) Hükümet, siyasal kararların toplumun her kademesindeki kadın ve erkekleri nasıl etkilediğine dair daha kapsamlı bir inceleme başlatmalıdır; (4) Okullar toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru ilerlemeli, toplumsal cinsiyet rollerinin toplumda nasıl inşa edildiğine dair dersler içermeli ve hem “*erkek hem de kız kültürüne*” odaklanmalıdır.¹⁰⁷⁹ Bu öneriler, işyerinden eğitime ve siyasal karar alma süreçlerine kadar toplumun çeşitli alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

Hükümet tarafından görevlendirilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası Komisyonu 2005 yılında “*Toplumu ve Kendi Hayatınızı Şekillendirme Gücü*”¹⁰⁸⁰ başlıklı raporunu yayınlamıştır. Bu komisyon toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının hedeflerini, odağını, organizasyonunu ve etkinliğini gözden geçirmek ve son on yılda meydana gelen toplumsal değişimlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasına yeni bir odak noktası verilmesi gerektiği anlamına gelip gelmediğini incelemekle görevlendirilmiştir.¹⁰⁸¹ Komitenin görev alanı, toplumsal cinsiyet eşitliği politikası alanında yeni hedefler ve yeni bir organizasyon önerilmesini de içermektedir. Komitenin yeni bir kapsayıcı toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi önermektedir: “*Kadınlar ve erkekler toplumu ve kendi yaşamlarını şekillendirmek için aynı güce sahip olmalıdır.*” Dört spesifik hedef ortaya konmuştur: (1) Her iki cinsiyet için de aktif vatandaşlık; (2) Yaşam boyu ekonomik bağımsızlık sağlayan ücretli iş; (4) ücretsiz bakım işlerinin eşit paylaşımı; (5) erkeklerin kadınlara yönelik şiddetinin durdurulması. İlerlemeyi izlemek ve etkinliği değerlendirmek için belirli göstergeler kullanılması gerektiği vurgulanmıştır.¹⁰⁸²

¹⁰⁷⁹ A.g.e., s. 5-6.

¹⁰⁸⁰ Regeringskansliet, “*SOU 2005:66 (2005) Makt att Forma Samhället och sitt get liv – Jämställdhetspolitiken mot nya Mål*”, Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2005/08/sou-200566/>, (E.T. 26.09.2024).

¹⁰⁸¹ Regeringskansliet, “*SOU 2005:66 (2005) (...)*”, s. 11.

¹⁰⁸² A.g.e., s. 35.

Raporda toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının ana strateji olmaya devam etmesi teşvik edilmektedir. Komiteye göre ulusal toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri performans yönetiminde daha aktif olarak kullanılmalıdır. Yerel yönetimler toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kilit öneme sahiptir ve ilçe yönetim kurulları ulusal hedefleri bölgesel hedeflere dönüştürmekle görevlidir. Komite bu bölgesel stratejilerin, toplumsal cinsiyet eşitliği için yerel bir gündem oluşturulmasına temel teşkil edeceğine işaret etmiştir.¹⁰⁸³

Komite tarafından istihdamı teşvik etmek ve özellikle ekonomik olarak dezavantajlı durumda olan bekâr annelere mali yardım sağlamak amacıyla bekâr ebeveynler için kazançlı bir istihdam vergi indirimi önerilmektedir. Ayrıca komite tüm sektörlerdeki toplumsal cinsiyet eşitliği çabalarını koordine etmek, desteklemek ve değerlendirmek üzere yeni bir kurum kurulması gerekliliğini ifade etmiştir. Kurum, politika geliştirme ve koordinasyonu denetleyecek, hibe ve bilgi paylaşımı sağlamalıdır.¹⁰⁸⁴ Bu öneriler hem ulusal hem de yerel çabalar, işgücü piyasası reformları ve politika uygulamalarını koordine etmek ve denetlemek için özel bir kurumun kurulması yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmeyi amaçlamaktadır.

23 Şubat 2006 tarihinde Hükümet, toplumun farklı sektörlerinde iktidar mevkilerinde bulunan kadın ve erkeklerin dağılımını haritalandırmak ve raporlamak üzere özel bir araştırmacı atamaya karar vermiştir. 2008 yılında görevlendirilen komite “*Toplumsal Cinsiyet, İktidar ve İstatistikler*”¹⁰⁸⁵ başlıklı raporunu yayınlamıştır. Çalışmanın amacı, kadınların ve erkeklerin toplumun çeşitli alanlarında lider pozisyonlara erişimlerinin haritasını çıkarmak ve gelişmelerin düzenli olarak izlenebilmesini kolaylaştırmak için daha sonraki araştırmalar için istatistiksel temelin nasıl geliştirilebileceğini tartışmaktır. Analiz, siyaset ve idare başta olmak üzere iş dünyası, kültür, medya ve bilim gibi diğer alanlardaki pozisyonları da kapsamaktadır.¹⁰⁸⁶

Rapor, geçtiğimiz yüzyıl boyunca İsveç siyasetinde kadınların artan temsiline dikkat çekmiştir. Kadınların parlamentodaki temsili tarih içerisinde neredeyse düzenli bir

¹⁰⁸³ A.g.e., s. 36.

¹⁰⁸⁴ A.g.e., s. 37.

¹⁰⁸⁵ Göransson ve Burström (Haz.) “*Kön, Makt och Statistik*”,

¹⁰⁸⁶ A.g.e., s. 13.

şekilde artış içindeyken, kadınların belediye düzeyindeki temsili durağanlaşmış, ulusal ve bölgesel düzeylerden daha düşük kaldığı belirtilmiştir.¹⁰⁸⁷ Rapor, İsveç parlamentosu ve hükümetindeki cinsiyet temsiliğini tartışmaktadır. Kadınların devlet sekreterliği ve daire başkanlığı gibi kilit rolleri üstlenmeye başladığı ve 1970'lere kadar kadınların üst düzey hükümet pozisyonlarından tarihsel olarak dışlandığına dikkat çekilmektedir. Zaman içinde hükümet pozisyonlarındaki cinsiyet dengesi iyileşmiş ve 2007 yılı itibarıyla kabine pozisyonlarındaki kadın oranı %41'e yükselmiştir. Ancak, üçte ikisinin erkek olduğu devlet sekreterliği gibi kilit görevlerde hala erkekler hâkimdir.¹⁰⁸⁸

Raporun İsveç'in siyasal alanındaki cinsiyet dengesini ele aldığı bölümünde, siyasetin liderlik pozisyonları açısından cinsiyet eşitliğinin en yüksek olduğu alanlardan biri olduğunu ve hem parlamentoda hem de hükümette kadın ve erkeklerin neredeyse eşit temsil edildiğini belirtilmektedir. Bununla birlikte, siyasal düzeyler, partiler ve bölgeler arasında farklılıklar bulunmaktadır.¹⁰⁸⁹ Özetle bu raporun yayınlandığı 2008 yıllarında İsveç siyasetinde ulusal düzeyde liderlikte cinsiyet dengesi oldukça eşitken, daha alt düzeylerde, özellikle parti bölgelerinde ve belediyelerde eşitsizlikler devam etmektedir. Ancak siyaset, genel olarak cinsiyet açısından en dengeli alanlardan biri olmaya devam etmektedir.

27 Eylül 2012 tarihinde Hükümet, erkekler ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konularda bir komisyon yönergesi yayınlamıştır.¹⁰⁹⁰ Hükümet tarafından görevlendirilen Erkekler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komitesi “*Erkekler ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*”¹⁰⁹¹ başlıklı raporunu 2014 yılında yayınlamıştır. Çalışmanın amacı, erkeklerin yaşamlarının son yıllarda nasıl değiştiğini ve bu değişikliklerin toplumsal cinsiyet eşitliğini nasıl etkilediğini incelemektir. Rapor çözüm önermemekte ancak erkeklerin rolleri ve eşitliğin sağlanmasında karşılaşılan zorluklar hakkında sonuçlar

¹⁰⁸⁷ A.g.e., s. 68-69.

¹⁰⁸⁸ A.g.e., s. 72.

¹⁰⁸⁹ A.g.e., s. 92-95.

¹⁰⁹⁰ Regeringskansliet, “*Män och jämställdhet*”, Dir. 2012:97, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2014/02/sou-20146/>, (E.T. 28.09.2024).

¹⁰⁹¹ Regeringskansliet, “*SOU 2014:6 (2014) Män och Jämställdhet*”, Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/contentassets/6e2024c9c99948bfa052224089272c0e/man-och-jamstallldhet-fran-missiv-till-bilaga-8-sou-20146/>, (E.T. 26.09.2024).

sunmaktadır.¹⁰⁹² Toplumsal cinsiyet eşitliği öncelikle kadınlar tarafından yürütülmektedir, ancak raporda daha fazla erkeğin sorumluluk alması ve eşitlik çabalarına aktif olarak katılması gerektiği vurgulanmaktadır. Kaydedilen ilerlemeye rağmen eşitsizlikler devam etmektedir ve birçok erkek bu değişimlere karşı pasif veya dirençli davranmaktadır. Kadınların fırsatlarını kısıtlayan toplumsal cinsiyet normları erkekleri de olumsuz etkilemektedir. Rapor, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında erkeklerin rollerinin, karşılaştıkları zorlukların ve içinde bulundukları koşulların ele alınmasının önemini vurgulamaktadır.¹⁰⁹³ Genel olarak rapor, gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için erkeklerin geleneksel normlara meydan okuma ve eşitlik çabalarına katılma konusunda daha aktif bir rol oynaması gerektiğini savunmaktadır.

Rapor, toplumda erkeklik ve toplumsal cinsiyet eşitliği etrafında değişen rol ve normları incelemiştir ve ilerlemeyi hızlandırmak için yapısal değişikliklere duyulan ihtiyacı vurgulamıştır. Erkeklerin rollerinin ve tutumlarının geliştiği çeşitli alanlar tartışılmış, ancak ilerlemenin genellikle yavaş ve farklı erkek grupları arasında dengesiz olduğu vurgulanmıştır. Raporun tespitlerinden bazıları şunlardır: (1) Erkeklik toplumsal beklentiler tarafından şekillendirilir. Daha fazla erkek bakıcı rolünü üstlenirken, geleneksel normlardaki değişimler yavaştır. Ataerkil kalıplar hala baskındır, ancak değişen normlar erkekleri samimi, bakıcı ve şiddet içermeyen davranışlarda bulunmaya teşvik ederek toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyebilir; (2) Erkeklerin yaşam deneyimleri sınıf, etnik köken, yaş ve coğrafya gibi faktörlere bağlı olarak büyük farklılıklar göstermektedir. Ayrımcılık gibi yapısal sorunlar, özellikle işçi sınıfı erkekleri, kırsal kesim erkekleri ve göçmenler olmak üzere erkekleri farklı şekillerde etkilemektedir; (3) Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri devam etmekte, erkekler kadınlara kıyasla ücretli işlerde daha fazla, ev işleri ve çocuk bakımında ise daha az zaman harcamaktadır. Gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için iş ve bakım sorumluluklarının daha eşit bir şekilde paylaşılması gerekmektedir. Erkeklerin bakım veren mesleklere katılımının artırılması, hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem de gelecekteki bakım taleplerinin karşılanması için çok önemlidir; (4) Erkeklerin

¹⁰⁹² Regeringskansliet, "SOU 2014:6 (2014) Män och Jämställdhet", s. 19.

¹⁰⁹³ A.g.e., s. 31.32.

ebeveyn izni kullanımı artmakla birlikte sınırlı kalmaktadır. Bakım sorumluluklarını dengelemek ve hem aile hem de işyeri bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için bireyselleştirilmiş bir ebeveyn izni sistemi gerekmektedir; (5) Erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumları gelişmekle birlikte, özellikle muhafazakâr ve yabancı düşmanı alt gruplarda bazı erkekler hâlâ değişime direnmektedir. Genellikle geleneksel erkeklik ve ötekileştirilme korkusuyla bağlantılı olan bu direncin ele alınması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi için hayati önem taşımaktadır.¹⁰⁹⁴ Rapor genel olarak gerçek toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmanın, erkeklerin deneyimlerine ve kırılğanlıklarına daha kapsayıcı bir yaklaşımın yanı sıra eğitim, istihdam, aile yaşamı ve sağlık hizmetlerindeki reformlar da dâhil olmak üzere toplumda yapısal değişiklikler gerektirdiğini vurgulamaktadır.

3 Nisan 2014 tarihinde Hükümet, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının uygulanmasını ve etkinliğini izlemek üzere bir araştırma komisyonu kurulmasına karar vermiştir. Komisyon, kadın-erkek eşitliğinin son on yılda nasıl geliştiğini izlemek ve analiz etmek ve hedeflere ulaşılmasını ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının ve uygulanmasının etkinliğini analiz etmek ve değerlendirmekle görevlendirilmiştir.¹⁰⁹⁵ Komisyon 2015 yılında “*Hedefler ve Yetki - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikasının Etkin Yönetişi*”¹⁰⁹⁶ başlıklı raporunu yayınlamıştır.

Komite araştırma kapsamında şunları yapmıştır: Son on yılda toplumsal cinsiyet eşitliğinde kaydedilen ilerlemeyi analiz edip değerlendirmiştir; toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının ne kadar etkili bir şekilde uygulandığını analiz etmiştir; toplumsal cinsiyet eşitliği politika hedeflerini ve göstergelerini gözden geçirmiştir; toplumsal cinsiyet

¹⁰⁹⁴ A.g.e., s. 32-43.

¹⁰⁹⁵ Regeringskansliet, “*Kommittédirektiv från Socialdepartementet Uppföljning av Utvecklingen mot Jämställdhet samt Jämställdhetspolitikens Genomförande och Effektivitet*”, Dir. 2014:55, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2014/04/dir.-201455/>, (E.T. 28.09.2024).

¹⁰⁹⁶ Regeringskansliet, “*SOU 2015:86 (2015) Mål och myndighet - En Effektiv Styrning av Jämställdhetspolitiken*”, Stockholm, Fritze, https://www.regeringen.se/contentassets/fd7240295cab45df8130384abdb600fa/mal-och-myndighet---en-effektiv-styrning-av-jamstalldhetspolitiken-sou-2015_86.pdf, (E.T. 28.09.2024).

eşitliği politikasının nasıl düzenlenmesi ve uygulanması gerektiğine ilişkin değişiklikleri değerlendirmiştir.¹⁰⁹⁷

Raporun güç ve etkideki cinsiyet dengesi ve eşitsizliklerin tartışıldığı bölümünde İsveç Parlamentosu, Hükümet ve AP’de kadın ve erkeklerin neredeyse eşit temsili ile siyasetteki liderlik rolleri toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından en önemli hususlardan biri olarak tespit edilmiştir. Bununla birlikte, siyasal partiler arasında hala önemli farklılıklar olduğu ve Riksdag'daki kadın oranı son iki seçimde düştüğü eklenmiştir. Toplumsal Cinsiyet eşitliğinin genellikle görünür, doğrudan seçilmiş organlarda seçilmemiş olanlara kıyasla daha iyi olduğu vurgulanmıştır. Rapora göre, merkezi hükümetteki liderlik pozisyonlarında cinsiyet dengesi iyileşmiştir. 2003 yılında %31 olan kadınlar 2014 yılında devlet kurumlarındaki liderlik rollerinin %42'sine sahip olmuştur. Rapora göre net hedefler bu ilerlemenin sağlanmasına yardımcı olmuştur.¹⁰⁹⁸

Rapora göre İsveç’te kadınların çalışma saatleri artmış olsa da, erkeklere kıyasla daha fazla kadın yarı zamanlı çalışmakta, bu da gelir ve sosyal haklar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. İş gücünde cinsiyet ayrımı bir miktar azalmış olsa da, kadınlar hala erkeklerden daha az kazanmakta ve %5,8'lik açıklanamayan bir ücret farkı bulunmaktadır. Kadınlar doğum iznini erkeklerden daha fazla kullanmakta, ancak bu oran düşmektedir. Ayrıca, kadınlar ev işleri ve çocuk bakımı konusunda erkeklerden daha fazla sorumluluk alsa da, bu fark zamanla azalmıştır.¹⁰⁹⁹ 2007-2014 yılları arasındaki İsveç Hükümeti’nin toplumsal cinsiyet eşitliği girişimi kapsamında, yaklaşık 2,1 milyar SEK harcanarak 200'den fazla önlem hayata geçirilmiş ve ağırlıklı olarak "*kadına yönelik erkek şiddetinin sona erdirilmesi*" hedefine odaklanılmıştır. Çalışmalar, bilgi artırma ve yeni yöntemler geliştirmeye yöneliktir; özellikle yerel yönetimler ve kamu kuruluşları hedeflenmiştir. Uzun vadeli toplumsal etkiler henüz netleşmemiş olsa da çeşitli devlet dairelerinde bilgi artışı ve yeni uygulamalar raporlanmıştır. Yerel yönetimlerde toplumsal

¹⁰⁹⁷ Regeringskansliet, "*Policy objectives and a new government agency – effective governance of Swedish gender equality policy (SOU 2015:86)*", <https://www.regeringen.se/contentassets/fd7240295cab45df8130384abdb600fa/summary-of-the-report-policy-objectives-and-a-new-government-agency.pdf>, (E.T. 28.09.2024), s. 1.

¹⁰⁹⁸ Regeringskansliet, "*Policy objectives and a new government agency – effective governance of Swedish gender equality policy (SOU 2015:86)*", s. 1-2.

¹⁰⁹⁹ A.g.e., s. 3-4.

cinsiyet eşitliği programları etkili olmuş, yeni yöntemler geliştirilmiş ve gelecekteki bilgi geliştirme ihtiyacı vurgulanmıştır.¹¹⁰⁰

Rapor, toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının yönetiminde bazı ilerlemeler olduğunu, ancak hedeflerin henüz tam olarak gerçekleştirilmediğini ortaya koymuştur. Devlet daireleri, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını yönetim süreçlerine entegre etmeye başlamış, ancak hükümetten yeterince geri bildirim ve analiz alamadıklarını belirtmişlerdir.¹¹⁰¹

Raporda belirtilen ana sonuçlarına göre, cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmak için belirgin ilerlemeler olsa da daha fazla çalışma gerekmektedir. Siyaset ve devlet kurumlarında cinsiyet dağılımında ilerleme kaydedilse de liderlik pozisyonlarında özellikle göçmen kadın ve erkekler için daha iyi bir denge sağlanmalıdır. İş gücü ve eğitimde cinsiyet kalıpları kırılmalı, ebeveyn izninin eşit kullanımı teşvik edilmelidir. Kadına yönelik şiddetle mücadelede olumlu gelişmeler olsa da şiddetin azalması için çalışmalar devam etmelidir. Cinsiyet eşitliği politikalarında sosyoekonomik faktörler ve diğer kimliklerle ilgili farklılıklar dikkate alınmalı ve erkeklik normlarına yönelik farkındalık artırılmalıdır.¹¹⁰²

Bu raporlara ek olarak Hükümet İsveç'te iş dünyasında lider pozisyonlardaki kadın ve erkeklere ilişkin olarak da 1994¹¹⁰³, 2003¹¹⁰⁴ ve 2014¹¹⁰⁵ yıllarında birbirini takip eden raporlar hazırlatmıştır. Böylece iş dünyasında kadınların yönetici pozisyonundaki ilerleyişi takip edilmiş ve gerekli önlemlerin alınması mümkün olmuştur.

¹¹⁰⁰ A.g.e., s. 6-7.

¹¹⁰¹ A.g.e., s. 7-8.

¹¹⁰² A.g.e., s. 9-10.

¹¹⁰³ Regeringskansliet, "SOU 1994:3 (1994) Mäns Föreställningar om Kvinnor och Chefskap", Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/contentassets/0a09de5e83f24e40ba03d83e74bb8a55/mans-forestallningar-om-kvinnor-och-chefskap/>, (E.T. 26.09.2024).

¹¹⁰⁴ Regeringskansliet, "SOU 2003:16 (2003) Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser", Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2003/03/sou-200316/>, (E.T. 26.09.2024).

¹¹⁰⁵ Regeringskansliet, "SOU 2014:80 (2014) Ökad Medvetenhet men Långsam Förändring - om Kvinnor och Män på Ledande Positioner i Svenskt Näringsliv", Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2014/12/sou-201480/>, (E.T. 26.09.2024).

2. İsveç Hükümet Beyanlarında Belirlenen Stratejiler

1991 yılında Başbakan *Carl Bildt* tarafından kurulan hükümet¹¹⁰⁶, programında işsizlik, hastalık, yaşlılık ve engellilik gibi durumlarda tüm vatandaşlara temel güvence sağlama taahhüdü vermektedir. Bu hizmetler kamu tarafından finanse edilecek olsa da, üretimlerinde özel, kooperatif ve kamu sağlayıcılarının yer alabileceği ve bireysel girişimlerin teşvik edileceği vurgulanmıştır. Refah politikasında "*seçim özgürlüğü devrimi*" olarak adlandırılan bu yaklaşım, özellikle bakım, sağlık ve eğitim alanlarında çalışan kadınlara daha fazla seçenek ve fırsat sunmayı amaçlamaktadır.¹¹⁰⁷

Bu politika, ebeveynlerin çocukları için en iyi bakımı ve yetiştirmeyi seçmelerini sağlamayı amaçlarken, aynı zamanda kadınların işgücüne katılmaları ve çalışmalarından mali olarak faydalanmaları için eşit fırsatları teşvik etmektedir. Yeni aile politikaları, ebeveynlere, özellikle de annelere iş ve aile hayatını dengeleme konusunda daha fazla "*özgürlük ve esneklik*" sağlayarak hem toplumsal cinsiyet eşitliğini hem de çocukların refahını teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

1994 yılında Başbakan *Ingvar Carlsson* tarafından kurulan hükümet¹¹⁰⁸, programının girişinde yeni hükümetle birlikte İsveç'in demokratik tarihinde hükümetin ilk kez eşit sayıda kadın ve erkekten oluştuğunu vurgulamıştır. Başbakan bu tercihi, toplumun her alanında toplumsal cinsiyet eşitliğine örnek teşkil etmek amacıyla bilinçli olarak yaptığını belirtmiştir. Başbakan yardımcısı, iş ve sosyal yaşamda eşitliği teşvik etmelerini sağlamak üzere hükümet politikalarının gözden geçirilmesini denetlemekle görevlendirilmiştir. Hükümetin ilk görevlerinden biri, çalışma, ücretler, nüfuz, kadın sağlığı ve kadına yönelik şiddet gibi konulara odaklanarak toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını daha da geliştirmek üzere bir komisyon kurmak olarak belirlenmiştir.¹¹⁰⁹

¹¹⁰⁶ Sveriges regeringar, "Sveriges ministrar år 1991", [Sveriges ministrar under år 1991 - SverigesMinistrar.se](https://www.sverigesministrar.se), (E.T. 01.10.2024).

¹¹⁰⁷ Svenska tal, "Carl Bildt: Regeringsförklaringen 1991", <https://www.svenskatal.se/tal/carl-bildt-regeringsforklaringen-1991>, (E.T. 04.10.2024), s. 13-14.

¹¹⁰⁸ Sveriges regeringar, "Sveriges Ministrar år 1994", <https://www.sverigesministrar.se/1994>, (E.T. 01.10.2024).

¹¹⁰⁹ Svenska tal, "Ingvar Carlsson: Regeringsförklaringen 1994", <https://www.svenskatal.se/tal/ingvar-carlsson-regeringsforklaringen-1994>, (E.T. 04.10.2024), s. 2.

Programda herkesin çocuk bakımı, okul, sağlık hizmetleri ve yaşlı bakımı konusunda eşit hakkı olduğuna işaret edilmiştir.¹¹¹⁰

1996 yılında Başbakan *Göran Persson* tarafından kurulan hükümet¹¹¹¹, programında İsveç politikasında temel bir ilke olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulamıştır ve “*eşit işe eşit ücret*” ve kadın ve erkeklerin iş yaşamı ile ebeveynliği birleştirmeleri için eşit fırsatların temel hedefler olduğunu belirtmektedir. Hükümetin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki çalışmaları tüm politika alanlarına entegre edilerek toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin karar alma süreçlerinin merkezinde yer alması sağlanmaktadır.¹¹¹²

Programda ayrıca sağlık, eğitim ve bakım gibi yerel yönetim hizmetlerinin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülmesi ve ayrımcılığın önlenmesi açısından önemi vurgulanmaktadır. Yüksek kaliteli belediye hizmetleri, kadınların iş gücüne katılımını desteklemek için çok önemli görülmektedir. Ayrıca, belediyeler arasında maliyet ve gelirlerin eşitlenmesine yönelik yeni bir sistemin, bölgeler arasında hizmetlere adil erişim sağlayarak hem sosyal hem de ekonomik istikrara katkıda bulunması ve istikrarlı yerel hizmetler ve istihdam yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğini dolaylı olarak desteklemesi amaçlanmaktadır.¹¹¹³

1998 yılında Başbakan *Göran Persson* tarafından kurulan hükümet¹¹¹⁴, programında İsveç’in cinsiyet eşitliği en yüksek parlamentolardan birine sahip olmasına rağmen, gerçek cinsiyet eşitliğinin henüz sağlanamadığını vurgulamaktadır. Kadınlar ve erkekler nüfuz ve gelir açısından hala eşit olmayan fırsatlarla karşı karşıyadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği toplumun ve siyasetin tüm alanlarına entegre edilmelidir. Kilit önlemler arasında kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi, işgücü piyasasında cinsiyet

¹¹¹⁰ Svenska tal, “*Ingvar Carlsson: Regeringsförklaringen 1994*”, s. 7.

¹¹¹¹ Sveriges Regeringar, “*Sveriges Ministrar år 1996*”, <https://www.sverigesministrar.se/1996> , (E.T. 04.10.2024).

¹¹¹² Svenska tal, “*Göran Persson: Regeringsförklaringen 22 Mars 1996*”, <https://www.svenskatal.se/tal/goran-persson-regeringsforklaringen-22-mars-1996> , (E.T. 06.10.2024), s. 3.

¹¹¹³ Svenska tal, “*Göran Persson: Regeringsförklaringen 22 mars 1996*”, s. 6.

¹¹¹⁴ Sveriges Regeringar, “*Sveriges ministrar år 1998*”, <https://www.sverigesministrar.se/1998> , (E.T. 04.10.2024).

ayırımının azaltılması ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığına karşı mevzuatın araştırılması yer almaktadır.¹¹¹⁵

2002 yılında Başbakan *Göran Persson* tarafından kurulan hükümet¹¹¹⁶, programında İsveç hükümetinin politika hedeflerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulamaktadır. İsveç parlamentosu dünyadaki en cinsiyet eşitlikçi parlamento olarak kabul edilmekle birlikte, hükümet gerçek cinsiyet eşitliğinin henüz sağlanamadığını kabul etmektedir. Hükümet, mevcut dönem boyunca toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm politika alanlarına entegrasyonunu güçlendirmeyi planlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin artırılması için, kadın ve erkek arasındaki adil olmayan ücret farklılıklarının ele alınmasına odaklanan bir ulusal eylem planı sunulacaktır. Yeni eşitlik yasası, işverenlerin üç yıl içinde haksız ücret eşitsizliklerini tespit etmelerini ve ele almalarını gerektirmekte olup, gerekli olması halinde daha fazla yasal tedbir alınmasını öngörmektedir.¹¹¹⁷ Kadınların sağlık ve çalışma koşullarına da özel önem verilerek işyerinin daha insani hale getirilmesi ve hastalık nedeniyle işe devamsızlıkların azaltılması amaçlanmaktadır.¹¹¹⁸

2006 yılında Başbakan *Fredrik Reinfeldt* tarafından kurulan hükümet¹¹¹⁹, programında gelişmeleri kabul etmekle birlikte kadın ve erkeklerin hala eşit fırsatlardan yoksun olduğunu vurgulanmaktadır. Hükümet, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda aktif bir şekilde çalışarak kadın ve erkeklerin toplum genelinde güç ve etkiyi eşit bir şekilde paylaşmalarını sağlamayı planlamaktadır. Odaklanılacak temel alanlar arasında

¹¹¹⁵ Svenska tal, “*Göran Persson: Regeringsförklaringen 10 oktober 1998*”, [https://www.google.com/search?q=G%C3%B6ran+Persson%3A+Regeringsf%C3%B6rklaringen+10+oktober+1998+\(svenskatal.se\)&oq=G%C3%B6ran+Persson%3A+Regeringsf%C3%B6rklaringen+10+oktober+1998+\(svenskatal.se\)&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzc3NWowajSoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=G%C3%B6ran+Persson%3A+Regeringsf%C3%B6rklaringen+10+oktober+1998+(svenskatal.se)&oq=G%C3%B6ran+Persson%3A+Regeringsf%C3%B6rklaringen+10+oktober+1998+(svenskatal.se)&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzc3NWowajSoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8), (E.T. 04.10.2024), s. 7.

¹¹¹⁶ Sveriges regeringar, “*Sveriges Ministrar år 2002*”, <https://www.sverigesministrar.se/2002>, (E.T. 04.10.2024).

¹¹¹⁷ Regeringen, “*Göran Persson: Regeringsförklaringen 1 Oktober 2002*”, https://www.google.com/search?q=Regeringsf%C3%B6rklaringen+1+oktober+2002+-+Regeringen.se&oq=Regeringsf%C3%B6rklaringen+1+oktober+2002+-+Regeringen.se&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQABjvBTIHCAIQABjvBTIHCA MQABjvBTIHCAQQABjvBTIHCAUQABjvBdIBBzUzOGowajSoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8, (E.T. 06.10.2024), s. 6.

¹¹¹⁸ Regeringen, “*Göran Persson: Regeringsförklaringen 1 Oktober 2002*”, s. 1.

¹¹¹⁹ Sveriges regeringar, “*Sveriges Ministrar år 2006*”, <https://www.sverigesministrar.se/2006>, (E.T. 04.10.2024).

hem erkeklerin hem de kadınların iş ve aile yaşamı arasında denge kurabilmelerinin sağlanması, çocuk bakımına erişimin iyileştirilmesi ve günlük yaşamı kolaylaştıracak hizmetlerin satın alınmasının kolaylaştırılması yer almaktadır. Hükümet ayrıca düşük gelirli için vergileri düşürerek, adil ücretler sağlayarak ve çalışma koşullarını iyileştirerek kamu sektöründe çalışan kadınları desteklemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, özellikle kadınlar için girişimciliği teşvik etmek ve kadınların iş kurmasının önündeki engelleri kaldırmak için girişimlerde bulunulacaktır. Aynı zamanda kadına yönelik şiddetle mücadeleyle odaklanılacağı vurgulanmıştır.¹¹²⁰

2010 yılında Başbakan *Fredrik Reinfeldt* tarafından kurulan hükümet¹¹²¹, programında eşitlik ve tüm bireylere saygı gösterilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Hükümet, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda İsveç'in kaydettiği ilerlemeyi kabul etmekle birlikte daha fazla çaba gösterilmesi gerektiğini belirtmektedir. Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi, aile ve kariyer arasında denge kurulması, kadınlara yönelik şiddetle mücadele ve aile içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi hükümetin öncelikleri arasındadır. Ayrıca aileler için esnek ebeveyn izinleri, ekonomik olarak kırılgan ailelere destek sağlanması ve kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik reformlar planlanmaktadır.¹¹²²

2014 yılında Başbakan *Stefan Löfven* tarafından kurulan hükümet¹¹²³, programında İsveç'in feminist hükümetinin temel hedeflerini özetlemiştir ve çeşitli sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini vurgulamıştır. Hükümet, kısıtlayıcı toplumsal cinsiyet rollerini ve yapılarını ortadan kaldırmayı, kadın ve erkeklerin toplumu ve yaşamlarını şekillendirmede eşit güce sahip olmalarını sağlamayı amaçlamaktadır. Temel girişimler arasında toplumsal cinsiyet bütçelemesi, şiddete maruz kalan kadınlara yönelik desteğin iyileştirilmesi, cinsel suçların ele alınması ve rızaya dayalı cinsel ilişki yasalarının teşvik

¹¹²⁰ Regeringskansliet, “*Fredrik Reinfeldt: Regeringsförklaringen 6 Oktober 2006*, <https://www.regeringen.se/tal/2006/10/regeringsforklaringen-6-oktober-2006/>, (E.T. 07.10.2024), s. 6.

¹¹²¹ Sveriges Regeringar, “*Sveriges Ministrar år 2010*”, <https://www.sverigesministrar.se/2010>, (E.T. 07.10.2024).

¹¹²² Regeringskansliet, “*Fredrik Reinfeldt: Regeringsförklaringen 5 Oktober 2010*”, <https://www.regeringen.se/tal/2010/10/regeringsforklaringen-5-oktober-2010/#:~:text=Regeringsf%C3%B6rklingen%20%C3%A4r%20statsministerns%20%C3%A5rliga%20tal,f%C3%B6r%20sin%20politik%20under%20arbets%C3%A5ret>, (E.T.07.10.2024), s. 15-16.

¹¹²³ Sveriges Regeringar, “*Sveriges Ministrar år 2014*”, <https://www.sverigesministrar.se/2014>, (E.T. 04.10.2024).

edilmesi yer almaktadır. Ayrıca yıllık ücret eşleştirmesi yoluyla ücret farkının kapatılmasına, tam zamanlı çalışmanın norm haline getirilmesine ve her ebeveyn için ek bir ay ayırarak ebeveyn izninin iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Kadınların 2016 yılına kadar halka açık şirketlerdeki yönetim kurulu koltuklarının en az %40'ına sahip olmaması halinde, zorunlu kota önerisi getirilecektir.¹¹²⁴

2019 yılında Başbakan *Stefan Löfven* tarafından kurulan hükümet¹¹²⁵, programında, İsveç'in eşitlik, açıklık ve toplum gibi değerlere olan bağlılığını vurgulamakta ve toplumsal cinsiyet eşitliğini merkezi bir unsur olarak ele almaktadır. Geçtiğimiz yüzyıl boyunca İsveç'te kadınların koşullarının nasıl önemli ölçüde iyileştiğinin ve bunun ülkenin gücüne nasıl katkıda bulunduğunun altı çiziliyor.¹¹²⁶ Demokrasi ve bilgi temelli ekonomiye geçiş gibi gelişmelerle birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinde kaydedilen ilerleme, güçlü bir toplum inşa edilmesinde hayati öneme sahip olmuştur.¹¹²⁷ Ayrıca, ebeveynlik, eğitim, ücretli çalışma, girişimcilik ve gönüllü faaliyetler yoluyla her gün toplumu güçlendiren bireylerin katkılarının da altını çizmektedir. Hem kadınları hem de erkekleri kapsayan bu kolektif çaba, İsveç'in başarısının temeli olarak görülmektedir.¹¹²⁸

2021 yılında İsveç'in ilk kadın Başbakanı *Magdalena Andersson* tarafından kurulan hükümet¹¹²⁹, programında, İsveç demokrasisinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulamıştır. Programda hem erkeklerin hem de kadınların 100 yıldır genel seçimlerde oy kullanma hakkına sahip olduğunun altını çizilmiştir. Bu demokratik hakkın her nesil için korunması ve muhafaza edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.¹¹³⁰ Ayrıca, toplumsal

¹¹²⁴ Regeringskansliet, “*Stefan Löfven: Regeringsförklaringen 5 Oktober 2014*”, <https://www.regeringen.se/tal/2014/10/regeringsforklaringen-3-oktober-2014/#:~:text=Regeringsf%C3%B6rklaringen%20%C3%A4r%20statsministerns%20%C3%A5rliga%20tal,f%C3%B6r%20sin%20politik%20under%20arbets%C3%A5ret.>, (E.T.07.10.2024), s. 9-10.

¹¹²⁵ Sveriges Regeringar, “*Sveriges Ministrar år 2019*”, <https://www.sverigesministrar.se/2019>, (E.T. 04.10.2024).

¹¹²⁶ Regeringskansliet, “*Stefan Löfven: Regeringsförklaringen 5 Oktober 2019*”, <https://www.regeringen.se/tal/2019/09/regeringsforklaringen-den-10-september-2019/>, (E.T.07.10.2024), s. 1.

¹¹²⁷ Regeringskansliet, “*Stefan Löfven: Regeringsförklaringen 5 Oktober 2019*”, s. 8.

¹¹²⁸ A.g.e., s. 14.

¹¹²⁹ Sveriges Regeringar, “*Sveriges Ministrar år 2021*”, <https://www.sverigesministrar.se/2021>, (E.T. 04.10.2024).

¹¹³⁰ Regeringskansliet, “*Magdalena Andersson, Regeringsförklaringen den 30 November 2021*”, <https://www.regeringen.se/informationmaterial/2022/10/magdalena-andersson/>, (E.T.07.10.2024), s. 1. Not 1: 14 Evlül 2021'de Başbakan Stefan Löfven tarafından kurulan Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik herhangi bir öneride bulunulmamıştır. Regeringskansliet, “*Stefan:*

cinsiyete dayalı şiddet konusuna, özellikle de yakın ilişkilerde kadınlara yönelik şiddete ve hükümetin bunu önleme ve yasal korumaları güçlendirme çabalarına değinmektedir. Metin aynı zamanda namusa dayalı baskıyı kınamakta, eşitlik ve toplumsal cinsiyet adaletinin herkes için korunması gereken evrensel haklar olduğunu teyit etmektedir.¹¹³¹

VI. Ara Değerlendirme

Bu bölümde İsveç örneği üzerinden kadınların yasama ve yürütme erklerindeki temsili meselesi, tarihsel gelişim, anayasal ve yasal çerçeve, yasama erki, siyasal partiler ve yürütmenin oluşturduğu stratejiler ve kurumsal yapı üzerinden kapsamlı bir inceleme yapılmıştır. İsveç'in toplumsal cinsiyet eşitliğini siyasal temsil düzlemine etkin bir biçimde yansıtabilmiş olması, yalnızca hukuki normlarla sınırlı kalmayan, aynı zamanda kurumsallaşmış toplumsal cinsiyet politikaları, siyasal kültür ve kurumsal reformlarla desteklenen yapısal dönüşümün sonucu olarak görünmektedir. Feminist kurumsalcılık yaklaşımı çerçevesinde, İsveç örneği cinsiyet rejimlerinin kurumsal yapılara nasıl gömülü olduğunu ve bu yapıların nasıl dönüştürülebileceğini göstermesi açısından dikkat çekici görünmektedir.

Kadınların siyasal temsiline ilişkin teorik çerçevede daha önce ortaya konan eşitlikçi temsil, betimleyici temsil ve maddi temsil gibi kavramlar, İsveç örneğinde somut karşılıklar bulmaktadır. Özellikle kurumsallaşmış toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları aracılığıyla bu temsil biçimleri pratikte de hayata geçirilmektedir. Bu bağlamda, İsveç'in deneyimi yalnızca istatistiksel başarılarla değil, aynı zamanda kadınların karar alma süreçlerinde etkili bir rol üstlenmeleri bakımından da dikkat çekicidir.

İsveç'te kadınların siyasal hakları tarihsel olarak uzun ve mücadelecı bir süreçten geçmiştir. 19. yüzyılda sınırlı koşullarla başlayan yerel düzeyde oy hakkı, 1921 yılında genel oy hakkının tanınmasıyla kadınların parlamentoya seçilebilmesine olanak sağlamıştır. Ancak kadınların siyasette etkin temsili uzun yıllar erkek egemen yapıların

Regeringsförklaringen den 14 september 2021", <https://www.regeringen.se/tal/2021/09/regeringsforklaring-den-14-september-2021/>, (E.T.07.10.2024). Not 2: 18 Ekim 2022 tarihinde Başbakan Ulf Kristersson tarafından kurulan hükümet, programında sadece kadın sağlığı ve kadına karşı şiddet meselesi üzerinde durulmuştur. Regeringskansliet, "Ulf Kristersson: Regeringsförklaringen den 18 oktober 2022", <https://www.regeringen.se/tal/2022/10/regeringsforklaringen-den-18-oktober-2022/>, (E.T.07.10.2024).

¹¹³¹ Regeringskansliet, "Magdalena Andersson, Regeringsförklaringen den 30 November 2021", s. 4.

gölgesinde kalmıştır. 1970’lerden itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının ivme kazanmasıyla birlikte kadınların siyasal temsili artmıştır. Özellikle, Sosyal Demokratların “*varannan damernas*” ilkesi, kurumsal yapılarla cinsiyet normları arasındaki ilişkiyi dönüştüren önemli müdahalelerden biri olarak değerlendirilebilir. Bu anlayış, feminist kurumsalcılığın savunduğu biçimde, kurumların yalnızca düzenleyici değil, toplumsal cinsiyeti yeniden üreten yapılar olduğunu ve bu yapıların değiştirilebileceğini göstermektedir. Bu anlayış, kadınların adil siyasal temsili hedefinin kurumsallaşmasına katkı sağlamış ve İsveç’in küresel sıralamalarda üst sıralarda yer almasına olanak tanımıştır.

Bu gelişmeler, kadınların adil siyasal temsili açısından demokratik katılımın derinleşmesi ve eşitlik ilkesinin yaşama geçirilmesi bakımından önemli kazanımlardır. İsveç örneği, temsilde adaletin yalnızca niceliksel değil, niteliksel eşitliği de gözetmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda siyasal hakların kullanımı kadar siyasal karar alma süreçlerinde kadınların etkin varlığının, demokratik rejimlerin meşruiyetini güçlendirdiğini göstermektedir.

İsveç’in anayasal ve uluslararası hukuk düzenlemeleri, kadınların siyasal temsiline ilişkin bir normatif temel sunmaktadır. Uluslararası düzeyde İsveç, CEDAW, İHAS ve AB direktifleri başta olmak üzere kadınların siyasal yaşama eşit katılımını güvence altına alan çok sayıda bağlayıcı ve yönlendirici belgeye taraftır. Ayrıca *Kuzey Birliği* kapsamında geliştirilen “*Kuzey modeli*”, cinsiyet temelli eşitliğin sadece yasal değil, yapısal ve kültürel düzeyde de kurumsallaşmasını hedeflemektedir. Bu bütünsel yaklaşım, demokrasi, eşitlik ve katılımcılık ilkeleriyle örtüşerek, kadınların siyasal karar alma süreçlerinde adil temsiline yönelik güçlü bir yapı oluşturmaktadır. İsveç’in bu çerçevede attığı adımlar, Pekin Eylem Platformu ve ilgili uluslararası normlarla büyük ölçüde uyumludur ve olumlu örnek teşkil etmektedir.

Anayasal düzeyde ise, insan haklarına, bireylerin eşit değerine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine açıkça vurgu yaparak kamu gücünün ayrımcılıkla mücadele doğrultusunda kullanılmasını öngörmektedir. Siyasal katılım ve seçilme hakkı cinsiyet farkı gözetmeksizin güvence altına alınırken, kadınların siyasal temsiline dair pozitif ayrımcılığı mümkün kılan düzenlemeler de mevcuttur. Bu normatif çerçeve feminist kurumsalcılık açısından değerlendirildiğinde, sadece hukuki metinlerin varlığı değil, bu

normların kurumlar aracılığıyla nasıl içselleştirildiği ve uygulamaya geçirildiği önem kazanmaktadır. Anayasa'daki eşitlik vurgusu, yürütme ve yasama kurumlarında toplumsal cinsiyet perspektifinin kurumsal düzeyde yerleşmesini mümkün kılmıştır. Kota sistemi olmamakla birlikte, feminist kurumsalcılık yaklaşımı açısından değerlendirildiğinde, kurumların gönüllü eşitlik normlarıyla nasıl yeniden yapılandırıldığı, bu sistemin başarısını açıklayan temel unsurlardan biri olarak görülmektedir.

Birinci bölümde yasama erkinin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların siyasal temsilinin sağlanması konusunda önemli fonksiyonlara sahip olduğu vurgulanmıştır. Bu doğrultuda, bu bölümde, İsveç'te yasama erkinin bu konuda gerekli yasaları ve yasal değişiklikleri yapıp yapmadığı, gerekli kurumsal mekanizmayı oluşturup oluşturmadığı ve toplumsal cinsiyet perspektifini çalışmalarının tüm alanlarına aktif bir şekilde entegre edip etmediği incelenmiştir.

İsveç'in seçim sistemi, kadınların adil siyasal temsiline katkı sunan yapısal unsurlar barındırmaktadır. Nispi temsil sistemi ve dengeleme sandalyeleri aracılığıyla oyların daha adil dağıtılması sağlanmakta, bu da çoğunlukçu sistemlere kıyasla kadınların siyasete katılımı için daha kapsayıcı bir zemin oluşturmaktadır. Yasada doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğini zorunlu kılan hükümler bulunmasa da siyasal partilere listelerini cinsiyet dengeli oluşturma konusunda geniş bir takdir yetkisi verilmiştir. Özellikle siyasal partilerin gönüllü olarak benimsediği "*fermuar sistemi*" gibi uygulamalar, kadınların seçilebilir sıralarda yer almasını garanti altına alarak cinsiyet dengesine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca seçmenlere tercihli oy kullanma imkânı sunulması, partilerin daha kapsayıcı adaylar göstermeye yönelmesine sebep olmakta ve bu durum dolaylı biçimde kadın temsiline olumlu yansımaktadır. İs

İsveç'te siyasal partilere ilişkin doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliği zorunluluğu getiren yasal hükümler bulunmamaktadır. Ancak, siyasal partilere sağlanan devlet mali desteği ve güçlü eşitlik kültürü, kadınların adil siyasal temsiline önemli katkı sağlamaktadır. Siyasal partilere Devlet Mali Desteği Yasası, tüm partilere kapsayıcı ve eşit katılım imkânı sunarken, gönüllü cinsiyet dengesi uygulamalarına uygun bir zemin oluşturmaktadır. Kadın temsili, yasal yaptırımlardan ziyade seçmen duyarlılığı ve partisel

iç politikalarla teşvik edilmektedir. Bu yapı, Pekin Eylem Platformu'nun öngördüğü hedeflere farklı bir yolla ulaşarak, demokrasi ve eşit temsil ilkelerini güçlendirmektedir.

İsveç'te toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla çıkarılan şu yasal düzenlemeler bulunmaktadır: *Çalışma Hayatında Kadın ve Erkek Eşitliğine İlişkin Yasa* (1979), *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası* (1991), *Ayrımcılık Yasası* (2008), *Ebeveyn İzni Yasası* (1995) ve *Sosyal Sigorta Yasası* (2010). Bu düzenlemeler, kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal hayata eşit katılımını destekleyen güçlü bir yasal çerçeve sunmaktadır. Aynı zamanda; istihdamda eşit haklar, cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağı, iş-yaşam dengesi, ebeveyn sorumluluklarının eşit paylaşımı ve ekonomik eşitlik gibi temel alanlara odaklanarak kadınların siyasal temsiline dolaylı fakat etkili katkı sağlamaktadır. Yasaların sağladığı ekonomik bağımsızlık ve toplumsal rol değişimleri, kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini kolaylaştırmış, siyasal katılımlarını artırmıştır. Bu yasal çerçeve, demokrasinin güçlenmesini desteklerken, eşitlik ilkesini sadece hukuki bir hedef değil, aynı zamanda toplumsal bir norm haline getirmiştir. Böylece İsveç, kadınların adil siyasal temsiline kültürel ve yapısal bir zemin oluşturarak demokratik temsilin cinsiyet eşitliğine dayalı biçimde gelişmesini sağlamıştır. Aynı zamanda bu yasal düzenlemeler sadece hukuki güvenceler olarak değil, feminist kurumsalcılık çerçevesinde toplumsal cinsiyete duyarlı kurumsal yapılanmanın hukuki temelleri olarak görülmelidir. Bu yasaların sağladığı ekonomik bağımsızlık, toplumsal rol dönüşümü ve bakım yükünün paylaşımı, kurumsal cinsiyet rejimini dönüştürerek kadınların siyasal karar alma süreçlerine katılımını artırmıştır.

İsveç'te parlamento bünyesinde oluşturulan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin kurumsal mekanizmalar yok denecek kadar azdır. Bu konuda İsveç Parlamentosu'nda kurulan *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu*, kadınların siyasal temsiline yönelik yapısal eşitsizlikleri gidermek amacıyla önemli adımlar atmıştır. Komisyon, cinsiyet eşitliği yasaları, ulusal eylem planları ve politika önerileri geliştirerek kadınların karar alma süreçlerine katılımını artırmıştır.

İsveç Parlamentosu, kadınların adil siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmek amacıyla kapsamlı kurumsal ve yasal tedbirler geliştirmiştir. Toplumsal cinsiyetin yasama sürecine entegrasyonu, tüm yasa, politika ve bütçe süreçlerinde cinsiyet etkisi analizlerinin zorunlu hale getirilmesiyle kurumsallaştırılmış; TCDB uygulanmıştır.

Ayrıca, JÄMY, politika ve uygulamaların cinsiyet perspektifinden değerlendirilmesini sağlamakla görevlendirilmiştir. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması için de meclis çalışmalarının esnekleştirilmesi, doğum ve babalık izinleri gibi destekleyici düzenlemeler yapılmıştır. Bu yaklaşımlar, Pekin Eylem Platformu ve CEDAW ilkeleriyle uyumlu şekilde, kadınların siyasal karar alma süreçlerinde adil temsiline, demokratik katılımın artırılmasına ve eşitlikçi bir parlamenter kültürün güçlendirilmesine hizmet etmiştir.

İsveç'te siyasal partilerin kadın temsiline yaklaşımı, temsil oranlarını belirleyen başlıca etmenlerden biridir. İsveç'te siyasal partiler, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda genel olarak ilerici adımlar atmış olmasına rağmen kadınların üst düzey siyasal temsili hâlâ partiler arası farklılıklar ve yapısal engeller bulunmaktadır. Liberallerin öncülüğünde başlayan eşit temsil anlayışı zamanla diğer partilere de yayılmış, kadın aday oranlarını artırmak için parti kotaları uygulanmıştır. Ancak buna rağmen kadınların liderlik pozisyonlarına erişiminde “*cam tavan*” etkisi ve siyasal şiddet gibi ciddi sorunlar devam etmektedir. Özellikle parti başkan yardımcılığı gibi üst düzey pozisyonlarda kadın oranı son yıllarda önemli ölçüde azalmış, bu da kadınların siyasette ilerlemesini sınırlayan sistematik engelleri gözler önüne sermiştir. Bu durum, kadınların adil siyasal temsili, demokratik temsilin kapsayıcılığı ve eşitlik ilkeleri açısından önemli bir problem olarak görülmektedir.

İsveç örneği, kadınların siyasal temsiline ilişkin alanda kaydedilen ilerlemelerin siyasal partilerin kurumsal yapıları, ideolojik yönelimleri ve benimsedikleri eşitlik politikalarıyla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, Sosyal Demokrat Parti, İlimli Parti, Merkez Parti, Hristiyan Demokratlar ve Liberal Parti'nin kadınların siyasal temsiline yönelik yaklaşımları incelendiğinde, partiler arasında belirgin farklar göze çarpmaktadır.

Sosyal Demokrat Parti, kadınların siyasal temsiline yönelik en güçlü kurumsal ve yapısal mekanizmaları geliştirmiş partidir. Feminist bir parti kimliğiyle hareket eden Sosyal Demokratlar, “*fermuar sistemi*” gibi uygulamalarla aday listelerinde cinsiyet dengesini güvence altına almış, parti içi kadın örgütü olan S-kvinnor ile kadınların siyasal sürece katılımını sürekli desteklemiştir. Parti programları ve beyannamelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği temel bir ilke olarak yer almakta; karar alma süreçlerinde kadınların varlığı kurumsal zorunluluk haline getirilmiştir. Bu yaklaşım, kadınların sadece temsilde

değil, parti liderliğinde ve karar mekanizmalarında da yer bulmasına olanak sağlamış, böylece adil temsiliyet anlayışı somut politikalarla pekiştirilmiştir.

Merkez Parti ise, eşitlik ilkesini güçlü bir şekilde benimsemiş ve kadınların katılımını teşvik eden bir söylem geliştirmiştir. Parti kendini feminist olarak tanımlamakta ve kadınların liderlik rollerinde yer almasını destekleyen söylemlere yer vermektedir. Ancak, Merkez Parti'de Sosyal Demokratlar kadar yapısal tedbirler görülmemektedir; fermuar sistemi veya bağlayıcı kotalar yerine gönüllülük esasına dayalı stratejiler tercih edilmektedir. Merkez Kadınları Derneği, kadınların parti içindeki örgütlenmesine katkı sunmakla birlikte, aday belirleme süreçlerinde daha somut yapısal düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu görülmektedir.

İlmli Parti ise kadınların siyasal temsiliyi bireysel özgürlük ve fırsat eşitliği ilkeleri çerçevesinde değerlendirmekte, ancak somut bağlayıcı mekanizmalar geliştirmekte yetersiz kalmaktadır. Parti içinde kadınların temsiline yönelik belirli sembolik adımlar atılmış, İlmli Kadınlar Derneği gibi yapılar oluşturulmuştur. Ancak kadınların karar alma süreçlerinde daha eşit bir şekilde yer alabilmeleri için gereken kotalar, fermuar sistemleri ya da zorunlu temsil kuralları gibi araçlar benimsenmemiştir. Bu durum, kadın temsiline yönelik genel bir farkındalık sağlasa da, yapısal eşitsizlikleri dönüştürmekte yetersiz kalmaktadır.

Liberal Parti, liberal feminist ilkeler doğrultusunda kadınların siyasal temsiline destek verir. Parti belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği sıkça vurgulanmakta, fırsat eşitliği ve bireysel yetkinlik ön planda tutulmaktadır. Liberal Kadınlar örgütü aracılığıyla kadınların politikaya katılımı teşvik edilir. Ancak, Liberal Parti de bağlayıcı yapısal önlemler konusunda zayıftır. Kota ya da fermuar sistemleri yerine gönüllü cinsiyet dengesini teşvik eden bir yaklaşım benimsenmektedir. Parti içi eşitliği bireysel özgürlükler üzerinden tanımlayan bu yaklaşım, eşitliğin kurumsallaşmasını sınırlı düzeyde sağlayabilmektedir. Kadın aday oranlarında görece ilerici bir tutum sergilense de, bu durum sistematik güvencelere dayanmamaktadır.

Hristiyan Demokrat Parti ise kadınların siyasal temsiline yönelik en zayıf kurumsal altyapıya sahip partilerden biri olarak öne çıkmaktadır. Parti belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi zaman zaman vurgulansa da, bu söylem pratikte sistematik yapısal

reformlarla desteklenmemektedir. Aday belirleme süreçlerinde cinsiyet eşitliği hedeflenmemekte, pozitif ayrımcılık araçları kullanılmamaktadır. Parti içinde kadınların liderlik pozisyonlarına erişimi sağlamak üzere özel mekanizmaların yokluğu, erkek egemen yapının yeniden üretimini kolaylaştırmaktadır. Kadınlara yönelik KK yapısının varlığı ise, daha çok sembolik bir düzeyde kalmaktadır.

İsveç'te tüm partilerin kadınların işgücüne katılımı, kadınların eğitim seviyesi ve refah sisteminin gelişimi gibi sosyo-ekonomik faktörler kadınların parlamentoya katılımı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu kabul etmekte ve bu alanda politikalar üretmektedir. Aynı zamanda bu partilerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumları benzer özellikler göstermektedir. Çoğu siyasal partilerin genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırması zemininde bulunduğu söylenebilir. Bu zeminde buluşan partiler hükümete geldiklerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin politikaları uygulamaya koymakta zorlanmamaktadır.

İsveç'te siyasal partilerin kadınların adil siyasal temsiliyi sağlama konusundaki uygulamalarını tespit etmek amacıyla, 1998 yılı ve sonrasındaki milletvekili seçimlerinde gösterdikleri kadın aday oranları ile seçilen kadın milletvekili oranlarına bakılmıştır. Bu konuda en başarılı parti, kadın aday ve milletvekili oranı %47'nin altına düşmeyen Sosyal Demokratlar olarak görünmektedir. İkinci sırada ise İlimli Parti yer almaktadır. İlimli Parti'nin kadın aday oranı %34 ile %41 arasında değişse de, kadın milletvekili oranı 1998'de %30 iken 2018 yılına kadar sürekli artmış ve 2002 yılından itibaren %40'ın altına hiç düşmemiştir.

Üçüncü sırada, kadın aday oranı %42'in altına düşmeyen ancak kadın milletvekili oranı yıllar içinde dalgalanan Merkez Parti bulunmaktadır. Özellikle 2010 yılında %30 kadın milletvekili oranı gözlemlenirken, diğer yıllarda bu oran %38'un üzerinde seyretmiştir. Dördüncü başarılı örnek olarak Liberal Parti gösterilebilir. Liberal Parti'nin kadın aday oranı %41'in altına düşmese de, kadın milletvekili oranı 2014 yılında %26'ya kadar gerilemiştir. Ancak diğer yıllarda bu oran %35'ün üzerinde seyretmiştir.

Son olarak, Hristiyan Demokratlar ele alındığında, kadın aday oranlarının %39 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak kadın milletvekili oranı %27 ile %40 arasında dalgalanmıştır. Kadın aday oranı ile kadın milletvekili oranı arasındaki en büyük farkın

Hristiyan Demokratlarda gözlemlenmesi, partinin kadınların adil siyasal temsili konusunda diğer partilere kıyasla daha az başarılı olduğu sonucunu ortaya koymaktadır.

Freidenvall, İsveç'te siyasal partilerin Kadınların siyasette temsilinin iyileştirilmesine yönelik stratejilerini şu şekilde sınıflandırmaktadır: Kotalar, hedefler, amaçlar ve eylemsizlik.¹¹³² İsveç'te kadınların siyasette temsiline yönelik stratejiler partilere göre farklılık göstermektedir ve bu farklılıklar zaman içinde belirli uygulamalarla somutlaşmıştır. Sosyal Demokrat Parti, kadın temsili artırma konusunda en sistematik ve yapısal adımları atan parti olmuştur. 1972'de kadınların aday listelerinde daha fazla yer alması yönünde tavsiyelerde bulunmuş, 1978'de kadınların parti listelerindeki oranının parti içindeki kadın oranına denk olması gerektiğini belirtmiştir. 1987'de en az %40 cinsiyet kotası uygulamasını benimsemiş, 1993'te ise kadın ve erkek adayların listelerde sırayla yer aldığı fermuar sistemini uygulamaya koyarak güçlü bir kota politikasına geçmiştir. İlimli Parti ise daha geç adım atarak 1993'te cinsiyet dengesi hedefini benimsemiş, ancak bu yalnızca gönüllü bir genel hedefle sınırlı kalmıştır. 2009 yılında ise AP seçimlerinde parti listesinin ilk dört sırasındaki cinsiyet dengesi için kota uygulamasına geçmiştir. Merkez Parti, 1996'da cinsiyet dengeli aday listeleri hedefini benimsemiş, ancak bu da bağlayıcı olmayan bir genel hedef olarak kalmıştır. Hristiyan Demokrat Parti, 1983'te kadın aday sayısını artırmaya yönelik tavsiyeler sunmuş, 1987'de ise aday listelerinde her cinsiyetten en az %40 temsil hedefini dile getirmiştir; ancak uygulamaları çoğunlukla öneri düzeyinde kalmıştır. Liberal Parti ise kadın temsili nispeten erken adımlar atarak 1972'de iç kurul ve komitelerde en az %40 kadın temsili tavsiyesinde bulunmuş, 1974'te aday listelerinde de benzer bir hedef belirlemiştir. 1984'te ise kadın ve erkek adayların listelerde dönüşümlü yer almasını önermiştir. Ancak bu uygulamalar da bağlayıcı değil, öneri niteliğindedir. Bu çerçevede, Sosyal Demokrat Parti'nin yapısal, sistematik ve bağlayıcı önlemlerle kadın temsili artırma konusunda öncü olduğu; diğer partilerin ise daha çok gönüllü hedeflerle sınırlı kaldığı görülmektedir.¹¹³³

¹¹³² Lenita Freidenvall, "Women's Political Representation and Gender Quotas -the Swedish Case", s. 10-11.

¹¹³³ Veriler için bkz. Freidenvall, "Fact Sheet on Sweden", s. 3.

Genel olarak değerlendirildiğinde, kadınların adil siyasal temsiline en kapsamlı ve yapısal katkıyı sağlayan partinin Sosyal Demokrat Parti olduğu görölmektedir. Merkez Parti, gönüllü temelli mekanizmalarıyla önemli bir yer tutmakla birlikte bağlayıcılığı zayıf politikaları nedeniyle bu alanda ikinci sırada değerlendirilebilir. İlimlı Parti, bireysel özgürlük perspektifinden eşitliği desteklese de somut yapısal reformlar geliştirmemesiyle sınırlı bir katkı sunmaktadır. Hristiyan Demokratlar ise kadınların temsiliini destekleyen güçlü bir kurumsal irade ortaya koymamakta, bu da toplumsal cinsiyet eşitliğinin partinin öncelikleri arasında zayıf kaldığını göstermektedir.

Yürütme erkinin, kadınların ve erkeklerin adil siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için kritik bir role sahiptir. İsveç'te yürütme erki ve kadınların adil siyasal temsiline ilişkin değerlendirmeler yapılırken, yürütme erki bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda oluşturulan ulusal kurumsal mekanizmalar ve hükümetlerin kadınların adil siyasal temsili konusundaki stratejileri ele alınmıştır.

İsveç'te yürütme erki bünyesinde, kadınların adil siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliği için güçlü kurumsal mekanizmalar geliştirilmiştir. 1979 yılından itibaren Fırsat Eşitliği Ombudsmanı ve Eşit Fırsat Komisyonu, Çalışma Hayatında Kadın Erkek Eşitliği Yasası (1979) ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası'nın (1991) uygulanmasını denetlemiştir. 2009 yılından itibaren ise DO, Ayrımcılık Yasası'nın uygulanmasını izleme görevini üstlenmiştir. İsveç'te eşitliği koordine eden birimler bakanlıklar bünyesinde kurulmuştur. 2000 yılından sonra toplumsal cinsiyet eşitliğinin koordinasyonu sırasıyla Sanayi Bakanlığı, ardından Başbakan Yardımcısı, Demokrasi ve Entegrasyon Bakanı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakanlığı tarafından yürütölmüştür. Son olarak, 2018'de kurulan JÄMY, bu görevi devralmıştır. Kurum, eşitlik politikalarının etkinliğini artırmayı hedeflemektedir. Bu kurumsal yapılar, toplumsal cinsiyet duyarlılığını güçlendirerek demokrasiyi desteklemiş ve kadınların siyasete katılımını teşvik etmiştir.

JämO ve Eşitlik Kurulu ile DO, öncelikle çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye ve toplumsal cinsiyet de dâhil olmak üzere çeşitli temellerde ayrımcılıkla mücadeleyle odaklanmıştır. Görevleri doğrudan siyasal temsille bağlantılı olmasa da toplumsal cinsiyet eşitliğine yaptıkları daha geniş katkılar, sistemik ayrımcılığı ele alarak, fırsat eşitliğini savunarak ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda toplumsal

farkındalığı teşvik ederek kadınların adil siyasal temsili üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olmuştur. Dolaylı da olsa bu kurumlar, siyasal ve kamusal liderlikte toplumsal cinsiyet eşitliğine doğru daha büyük bir toplumsal değişimi desteklemiştir. Örneğin; JämO ve Eşitlik Kurulu, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını ve siyaset de dâhil olmak üzere liderlik fırsatlarını tarihsel olarak sınırlayan cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını ve istihdam eşitsizliklerini hedef alarak bir temel oluşturmuştur. DO, Ayrımcılık Yasası'nın daha geniş çerçevesi altında, bu çabaları toplumsal cinsiyeti korunan çeşitli temellerden biri olarak kapsayacak şekilde genişletmiş, siyasal ve kamusal hayata uzanan bir kapsayıcılık ve eşitlik kültürünü teşvik etmiştir. Bu kurumlar, kadınların liderlik rollerine eşit şekilde erişebilecekleri ortamları teşvik ederek ve işyerinde taciz ve yapısal engeller gibi konuları ele alarak, kadınların siyasete aktif katılımı için uygun koşulların yaratılmasına katkıda bulunmuştur. Feminist kurumsalcılık, bu tür kurumsal müdahaleleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsal olarak yerleşmesini ve yeniden şekillendirilmesini sağlayacak araçlar olarak görmektedir. Bu yapılar, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca yasal düzenlemelerle değil, uygulamalarıyla da güçlendirerek, eşitliği sürdürülebilir bir şekilde kurumsal düzeyde sağlamaya yönelmektedir.

2018 yılında kurulan JÄMY, kadınların ve erkeklerin toplumda eşit güç ve etki sahibi olmasını sağlamak amacıyla yürütme erki bünyesinde kurulan önemli bir kurumsal mekanizmadır. Kurum, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanmasını izleme, analiz etme, koordine etme ve bilgi paylaşımı gibi görevlerle yürütmenin eşitlik hedeflerine ulaşmasına katkı sunmaktadır. Kadınların siyasal temsili açısından değerlendirildiğinde, kurumun çalışmaları demokrasi ve eşitlik ilkelerini güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Kurum raporlarında İsveç'te siyasal temsilde cinsiyet dengesinin sağlanmasında hâlâ önemli eksiklikler bulunduğunu tespit etmiştir; liderlik pozisyonlarında erkeklerin ağırlığı sürmekte, genç kadınların siyasetteki temsili sınırlı kalmakta ve eşit katılım için daha net hedefler ile kararlı siyasal liderlik ihtiyacı öne çıkmaktadır. Bu durum, yürütme erkinin yalnızca politikaları üretmesi değil, aynı zamanda onları somut ve etkili biçimde uygulaması gerektiğini göstermektedir. Kurumun yıllık raporları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca yasal düzenlemelerle değil, bütüncül yönetim ve stratejik uygulama ile mümkün olduğunu vurgulamaktadır.

Dolayısıyla kurum, kadınların adil siyasal temsiline katkı sağlayan ve eşitliği demokratik sistemin temel bir unsuru olarak gören önemli bir araç niteliğinde görülebilir.

İsveç'te Çalışma Bakanlığı, 2013 yılında yürütme erkinin toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını hayata geçirmedeki rolüne örnek teşkil eden güçlü ve kapsamlı bir uygulama olarak “*Çalışma Bakanlığı ve Eşitlik Entegrasyonu Projesini*” başlatmıştır. Projede, tüm bakanların kendi politika alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle hareket etmesi zorunlu kılınmıştır. Koordinasyon ve izleme görevini başlangıçta *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakanı* üstlenmiş, 2018 yılı ve sonrasında JÄMY bu görevi yürütmüştür. Devlet kurumlarında yürütülen JiM programı ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin karar alma süreçlerine sistematik biçimde entegre edilmesi amaçlanmış; kurumlar arası deneyim paylaşımı, eşitlik bütçelemesi, cinsiyete duyarlı yasa yapımı ve veri analizleri gibi somut adımlar atılmıştır. Bu çabalar, kadınların karar alma mekanizmalarındaki adil temsiline katkı sunarak demokrasinin kapsayıcılığını artırmakta ve kamu politikalarının herkes için adil biçimde şekillenmesini sağlamaktadır. Eşitlik entegrasyonu yalnızca bireyler arası adaleti değil, aynı zamanda kamu hizmetlerinin kalitesi ve toplumsal meşruiyeti açısından da temel bir demokratik gereklilik olarak değerlendirilmelidir.

Feminist kurumsalcılık, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için kurumsal reformları savunmaktadır ve bu reformların yalnızca yasalarla sınırlı kalmaması gerektiğini vurgulamaktadır. İsveç, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için yalnızca yasaları değil, aynı zamanda bütüncül yönetim ve stratejik uygulamalarla da güçlendirmiştir. Çalışma Bakanlığı, Eşitlik Entegrasyonu Projesi ile tüm bakanlıkların kendi politika alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini benimsemesi zorunlu hale getirilmiştir. Bu tür bir politika, feminist kurumsalcılığın temel ilkelerinden biridir; çünkü toplumsal cinsiyet eşitliği sadece yasa yapımıyla değil, aynı zamanda tüm kurumsal yapılar ve karar alma süreçleriyle entegre edilerek sağlanabilecektir.

İsveç İstatistik Kurumu (SCB), toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasında kritik bir rol oynayarak, kadınların adil siyasal temsili ve demokratik süreçlerin güçlenmesine önemli katkılar sunmaktadır. SCB, cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler üreterek karar alma süreçlerinde şeffaflığı ve kapsayıcılığı teşvik etmekte, böylece kadınların temsiliyetine dair mevcut eşitsizliklerin görünür hale

gelmesini ve bu eşitsizliklere yönelik politika geliştirilmesini mümkün kılmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca niceliksel olarak kadın ve erkeklerin eşit sayıda temsil edilmesiyle değil, aynı zamanda karar alma süreçlerine eşit katılımın sağlanması ve toplumsal cinsiyet duyarlılığının tüm kamu politikalarına entegre edilmesiyle gerçekleşmektedir. Bu bağlamda SCB'nin faaliyetleri, yürütme erkine yönelik ana akımlaştırma stratejilerinin uygulanabilirliğini destekleyen bir altyapı sunmaktadır. Aynı zamanda, kadınların demokratik temsiline artırılması, eşitlikçi toplum yapısının güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele açısından da temel bir dayanak oluşturmaktadır. İsveç'in bu kapsamlı veri üretim süreci, kadınların siyasal karar alma mekanizmalarına etkin katılımının önünü açmakta ve demokratik değerlerin toplumsal cinsiyet eşitliğiyle bütünleşmesine katkı sağlamaktadır.

İsveç'te hükümetlerin kadınların adil siyasal temsili konusundaki stratejileri hükümetlerinin komite raporları hükümet beyanlarında yer almaktadır. Aynı zamanda İsveç hükümeti, parçası olduğu Kuzey Birliği ve AB bünyesinde oluşturulan stratejileri de takip etmektedir. İsveç hükümetlerinin komite raporları, kadınların siyasal temsili, demokrasi ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kapsamlı stratejiler sunmaktadır. Raporlar, kadınların devlet organlarındaki temsiliyi artırmayı hedefleyen politika önerileri geliştirirken, doğrudan seçimlerde kadınların daha yüksek oranda temsil edildiğini ancak dolaylı atamalarda dezavantaj yaşadıklarını vurgulamaktadır. Cinsiyet kotaları gibi zorunlu tedbirlerin eşitlik için gerekli olduğunu savunan çalışmalar, karar alma süreçlerinde kadınların eksikliğinin demokrasiyi zayıflattığını belirtmektedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kaynak yoksunluğuyla açıklanamayacağını, bunun sistemik bir sorun olduğunu ortaya koyulmaktadır. Raporlarda, erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliğinde aktif rol alması gerektiğini ve bakım sorumluluklarının eşit paylaşımının demokrasinin güçlenmesine katkı sağlayacağını vurgulamaktadır. Genel olarak, İsveç'in politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal bir hedef olarak benimseyerek, eşit temsili sağlamaya yönelik yapısal değişimlerin gerekliliğini ortaya konulmuştur.

İsveç hükümet beyanlarında belirlenen stratejiler, kadınların adil siyasal temsili, demokrasi ve toplumsal cinsiyet eşitliği ilkeleri açısından önemli adımlar içermektedir. 1991'den itibaren refah politikalarında kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden

düzenlemeler öne çıkarken, 1994'te hükümette kadın-erkek eşitliğinin sağlanması toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik somut bir taahhüt olarak değerlendirilecektir. Takip eden yıllarda, toplumsal cinsiyet eşitliği tüm politika alanlarına entegre edilerek kadın girişimciliği desteklenmiş, iş gücünde ve ücretlerde adil fırsatlar sağlanması için yasal düzenlemeler getirilmiştir. Özellikle 2014'te feminist hükümet anlayışıyla toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürme hedefi öne çıkarken, 2021'de İsveç'in ilk kadın başbakanı toplumsal cinsiyet eşitliğini demokratik bir kazanım olarak vurgulamıştır. Bu süreç, kadınların siyasal temsili ve karar alma mekanizmalarındaki etkinliğini artırarak, demokrasinin kapsayıcılığını ve adalet ilkesini güçlendiren bir model sunmaktadır. Ancak 2021 ve 2022 yıllarında kurulan hükümetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasal temsili meselelerine hükümet beyanlarında çok fazla yer vermediği gözlemlenmiştir. Bu doğrultuda son hükümetlerin, kadınların siyasal temsili ve karar alma mekanizmalarındaki etkinliğini artırma, demokrasinin kapsayıcılığını ve adalet ilkesini güçlendiren bir modelin devamlılığını sağlama konusunda istekli olmadığı söylenebilir.

Feminist kurumsalcılık perspektifi çerçevesinde İsveç'teki yürütme erkinin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, devletin tüm kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği ana akımlaştırması stratejisi ve kadınların siyasal temsili konusundaki stratejileri, kurumsal değişim ve bütüncül stratejilerin önemli bir parçası olarak değerlendirilebilir. İsveç'in başarılı örnekleri, kurumsal reformların ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının, kadınların siyasette ve toplumsal hayatta daha fazla yer bulmasını sağlamak için kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Genel olarak, İsveç modeli kadınların adil siyasal temsiline sağlanmasında bütüncül bir yaklaşımın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Anayasal normlar, yasal düzenlemeler, parti politikaları ve kurumsal destek mekanizmalarının birlikte işlemesi, kadınların siyasal alandaki güçlenmesini sürdürülebilir kılmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE’DE KADINLARIN YASAMA VE YÜRÜTME ERKLERİNDE TEMSİLİ

I. Türkiye’de Kadınların Siyasal Haklarının Tarihsel Gelişimi

Osmanlı’nın son döneminde kadınların sorunlarının çözümü için kadın dergileri yayınlanması¹¹³⁴ ve kadın dernekleri kurulmasıyla birinci dalga feminizmin (1868-1935)¹¹³⁵ etkileri görülmeye başlanmıştır. Kadın dergileri kadınlara, kendilerini birey olarak ifade etme, sorunlarını dillendirme olanağı sağlamıştır ve kadınların kurduğu dernekler ise bireysel talepleri örgütlü birliklere dönüştürmeye, sorunların çözümünde öne sürülen önerilerin dikkate alınmasına yardımcı olmuştur.¹¹³⁶

Birinci dalga feminizmin erken döneminde kadınların kimliğinin ve hürriyetinin kazanılması için toplumsal ve kamusal alanına çıkması; ailede ve kamusal yaşamdaki eşitsizliğin kaldırılması, “*tam eşitlik*”le toplumun her alanında kadınların var olması ve her mesleği icra edebilmesi gerekliliği savunulmuştur.¹¹³⁷ Tüm bunların gerçekleşebilmesi için yükseköğrenim de dâhil olmak üzere kadınların eğitiminin yaygınlaştırılması ilk hedef olarak görülmüştür. Kadınların kamu alanında basında var olma mücadeleleriyle kadınlığın gücü kanıtlanmaya çalışılmıştır. Bu yaklaşım II. Meşrutiyet ve Millî Müdafaa (1918-1922) dönemlerinde yükselerek sürmüştür.¹¹³⁸ Bu dönemde toplumsal, kültürel ve siyasal meseleleri tartışan birçok kadın dergisi yayınlanmıştır.¹¹³⁹ Çeşitli alanlarda faaliyet gösteren kadın dernekleri oluşturulmuştur. Bunlar; yardım dernekleri, kadınların eğitimi ve ekonomik gelişimini sağlamayı amaçlayan dernekler, kültür amaçlı dernekler, ülke sorunlarına çözüm bulmayı

¹¹³⁴ 1895-1906 yılları arasında yayımlanan *Hanımlara Mahsus Gazete*, Geç Osmanlı Dönemi’nin en uzun ömürlü kadın yayınlarından biri olup, Osmanlı-Türk kadın düşünsel birikiminin en önemli göstergelerinden biridir. Tanıl Bora, *Cereyanlar Türkiye’de Siyasal İdeolojiler*, İletişim Yayınları, İstanbul, 2017, s. 742.

¹¹³⁵ İmzasız kadın mektuplarının yayımlanmaya başladığı 1868 yılından, *Türk Kadınlar Birliği*’nin kendini feshettiği Mayıs 1935’e kadar süren dönem, birinci dalga feminizm (1868-1935) olarak adlandırılmaktadır. Yaprak Zihnioğlu, *Kadınsız İnkılap Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası, Kadın Birliği*, Metis Yayınları, İstanbul 2022, s. 20.

¹¹³⁶ Serpil Çakır, “*Osmanlı Kadın Hareketi: Yirminci Yüzyılın Başında Kadınların Hak Mücadelesi*”, içinde: *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar* (Der. Hülya Şimşek, Fatoş Gökşen, Bertil Emrah Oder, Deniz Yüksek), Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2018, s. 97.

¹¹³⁷ Zihnioğlu, s. 53.

¹¹³⁸ A.g.e.

¹¹³⁹ Serpil Çakır, *Osmanlı Kadın Hareketi*, Metis Kadın Araştırmaları, İstanbul, 1994, s. 22-42.

amaçlayan dernekler, siyasal partilerin kadın dernekleri, feminist kadın dernekleri, ülke savunmasına yönelik kadın dernekleri ve siyasal amaçlı kadın dernekleridir.¹¹⁴⁰ 1913'te gerçekleşen Balkan savaşı ile Osmanlı feminizmi radikalleşmeye başlamıştır.¹¹⁴¹ Kadınlar genel milliyetçi seferberliğe katılmış ve çeşitli sosyal alanlarda görevler üstlenerek özneleşmişler ve askere giden erkeklerden boşalan işleri devralmışlardır.¹¹⁴² I. Dünya Savaşı'yla birlikte kadınlar seferber edilmiş ve savaş sonrası kadının özgürlük sorunu geniş bir çevrede kabul edilmeye başlanmıştır. Meşrutiyet yıllarında kadın hareketi birçok erkek yandaş edinmiştir.¹¹⁴³

Cumhuriyetin kuruluş yıllarında ise Osmanlı kadın hareketini sürdüren yeni kuşak feministler siyasal, toplumsal ve ekonomik haklar, tam vatandaşlık hakları ve siyasal güce katılım talebiyle örgütlenmiştir.¹¹⁴⁴ Kadınlar, Cumhuriyet'in ilkelerine dayanarak siyasal ve toplumsal haklar istemiş ve kendilerini cumhuriyetçi olarak tanımlayan güçlü bir kadın muhalefeti oluşmuştur.¹¹⁴⁵ Cumhuriyetin kuruluş aşamasında yer alan kadınlar, siyasal iktidardaki erkeklerle eşit konumda devleti yöneten ve toplumsal fırsatlardan yararlanan vatandaşlar olarak değil ulusun anaları, geleneği ve millî kültürün taşıyıcısı olarak görülmüştür. Yani erkeklerden farklı toplumsal alanlarda kamusallaşma serbestisine sahip olmuşlardır.¹¹⁴⁶ Kadınlar cumhuriyetin kuruluş yıllarında yönetici konuma gelen erkeklerle birlikte modernleşme mücadelesini desteklemiş, kurtuluş mücadelesine destek vermiş ve kadın hakları¹¹⁴⁷ konusunda mücadele vermiştir.¹¹⁴⁸ Ancak, Osmanlı devletinin son dönemlerinden beri örgütlenen ve belirli bir gelişim gösteren kadın mücadelesinin beklentisi, 1924 Anayasası'nın oluşum aşamasında hayal kırıklığıyla sonuçlanmış, bu

¹¹⁴⁰ Çakır, **Osmanlı Kadın Hareketi**, s. 43-78.

¹¹⁴¹ Bora, s. 746-747.

¹¹⁴² A.g.e.

¹¹⁴³ A.g.e.

¹¹⁴⁴ Zihnioğlu, s. 22.

¹¹⁴⁵ A.g.e.

¹¹⁴⁶ Serpil Sancar, **Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti, Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2022, s. 112.

¹¹⁴⁷ Türkiye'de kadın insan haklarının tarihsel gelişimine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Fatma Berktaş, "Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye", **Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları**, 2004, https://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay_std_7.pdf, (E.T. 30.03.2025); Sinem Servet Özdemir, "Kadın Hakları Bağlamında Türkiye'de Pozitif Ayrımcılık İlkesi", **İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2019, ss. 12-21.

¹¹⁴⁸ Sancar, **Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti**, s. 113.

yeni anayasa ile kadınlar siyasal haklarına kavuşamamış, erkeklerle eşit vatandaşlık haklarına sahip olamamışlardır.¹¹⁴⁹

Kadınların siyasal haklarını kazanma sürecine ilişkin incelemelere geçmeden önce 1922-1927 yılları arasındaki dönemin genel bir çerçevesi çizilecektir. Bu tarihler özellikle, kadınların siyasal hak taleplerini etkili bir şekilde gündeme getirdikleri bir dönem olduğu için önem taşımaktadır. Bu tarihsel süreçte öncelikle 1 Kasım 1922’de Saltanat kaldırılmış,¹¹⁵⁰ ardından Halifeliğe Abdülmecit getirilmiştir.¹¹⁵¹ 20 Kasım 1922 yılında Lozan şehir merkezinde Lozan Konferansı açılmış¹¹⁵² ve birkaç aylık müzakerenin ardından 24 Temmuz 1923’te Lozan Antlaşması imzalanmıştır.¹¹⁵³ 1 Ekim 1923’te son İngiliz askeri İstanbul’dan ayrılmış ve böylece Türkiye Lozan Antlaşması ile hem bağımsızlığını hem de uluslararası alanda varlığını resmen kabul ettirmiştir.¹¹⁵⁴

Siyasal alanda tam egemenlik sağlanmasından sonra *Mustafa Kemal* ve hükümeti bir reform programını hayata geçirmiştir. Bu reformların en başında, 13 Ekim 1923 tarihinde Ankara’nın Başkent ilan edilmesi,¹¹⁵⁵ 29 Ekim 1923 tarihinde Cumhuriyetin ilanı¹¹⁵⁶ ve 3 Mart 1924 tarihinde halifeliğin kaldırılması yer almaktadır.¹¹⁵⁷

¹¹⁴⁹ A.g.e.

¹¹⁵⁰ Birinci Mecliste yer alan birinci ve ikinci grup, saltanatın kaldırılması konusunda birbiri ile yarışmış ve saltanat oy birliği ile kaldırılmıştır. Ahmet Demirel, **Birinci Meclis’te Muhalefet- İkinci Grup**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1994, s. 483-484.

¹¹⁵¹ Kemal H. Karpat, **Türk Demokrasi Tarihi**, İstanbul Matbaası, İstanbul, 1967, s. 40.

¹¹⁵² Dışişleri Bakanlığı, **Türkiye Dış Politikasında 50 Yıl Lozan (1922-1923)**, Dışişleri Bakanlığı-Araştırma ve Siyaset Planlama Genel Müdürlüğü, <https://diad.mfa.gov.tr/diad/50yil/50-yil-lozan-1922-1923.pdf>, (E.T. 19.04.2025), s. 10.

¹¹⁵³ TBMM, “*Lozan Sulh Muahednamesinin Kabullüne Dair Kanunlar*”, 10 Muharrem 1342 ve 23 Ağustos 1339, Dokuzuncu İctimain İkinci Celsesi, https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc002/kanuntbmmc002/kanuntbmmc00200343.pdf, (E.T. 19.04.2025), s. 97.

¹¹⁵⁴ Erik Jan Zürcher, **Modernleşen Türkiye’nin Tarihi**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1993, s. 238.

¹¹⁵⁵ 13 Ekim 1923’te TBMM, İsmet Paşa’nın önerisiyle Ankara’nın Türkiye’nin başkenti olması hakkındaki kararı kabul etmiştir. Bu karar daha sonra 1924 Anayasası’yla ilk defa Anayasa’da yer alacaktır. Atatürk Ansiklopedisi, “*Ankara’nın Başkent Oluşu*”, <https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/bilgi/ankaranin-baskent-olusu/?pdf=3842>, (E.T. 18.04.2025).

¹¹⁵⁶ TBMM, “*364 Sayı ve 29 Ekim 1923 tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanunu’nun Bazı Mevaddının Tavzihan Tadiline Dair Kanun*”, içinde: **Osmanlı’dan Günümüze Türk Anayasa Metinleri** (Ed. Ömer Kesikbaş vd), TBMM Basımevi, Ankara, 2023, <https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/Yayinlar/Dosya/37e7ee6c-8e27-4799-9c66-9156c92d92b0.pdf>, (E.T. 19.04.2025), s. 107.

¹¹⁵⁷ TBMM, “*431 Nolu Hilafetin İlgasına ve Hanedanı Osmaninin Türkiye Cumhuriyeti Memaliki Haricine Çıkarılmasına Dair Kanun*”, 26 recep 1342 ve 3 mart 1340, İkinci İctimain İkinci Celsesi,

Bu gelişmelerin ardından 17 Kasım 1924 tarihinde *Kazım Karabekir, Ali Fuat Cebesoy, Rauf Orbay, Adnan Adıvar, Refet Paşa, İsmail Canbulat* ve birçok milletvekilinin öncülüğünde Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası kurulmuş ve böylece siyasal çoğulculuk, Kuruluş sonrasında da etkili olmaya çalışmıştır.¹¹⁵⁸ Ancak Hilafetin kaldırılması, 1921 Anayasası'nın adem-i merkeziyetçi yaklaşımından vazgeçilmesi ve daha etnik temelli bir siyasal düzen tercihinin belirginleşmesiyle birlikte, toplumun önemli bir kesimiyle, özellikle de Kürtler ve radikal dini örgütlenmelerle Cumhuriyet hükümeti arasındaki ilişkiler gerilmiş; bu gerilim, siyasal muhalefetin bastırılmasıyla sonuçlanmıştır.¹¹⁵⁹ Kısa sürede ülke hızla otoriter bir siyasal pratiğe geçmiş, muhalefetin yasaklanmasıyla tesis edilen tek parti rejimi 1946 yılına kadar sürmüştür.¹¹⁶⁰ Bu dönemde Mustafa Kemal'in öncülüğünde modernleşme ve batılaşma yolunda birer birer adımlar atılmaya başlanmıştır. Ancak, batılaşma ve modernleşme projesi¹¹⁶¹, muhalefetsiz tek parti rejiminin sağladığı imkân ve araçlarla yukarıdan aşağıya doğru hayata geçirilmiştir. Bu proje sadece siyasal yapının değil, aynı zamanda toplumun radikal bir şekilde dönüşümünü gerekli kılmıştır.

Zürcher bu dönemde, bir azınlık topluluğu olan kürtlerin bastırılması ve reformların gerçekleştirilmesi için yavaş bir prosedür sunan demokratik sistem yerine kökten önlemler için daha çok olanağa sahip olan otoriter sistemin tercih edildiğini vurgulamaktadır.¹¹⁶² Lenczowski ise, Mustafa Kemal ve Hükümetinin o dönemin çağdaş totaliter rejimlerden farklı eğilimlerinin olduğunu belirtmektedir. Ona göre, Mustafa Kemal, batı mirasını küçümseyip reddetmemiştir. Türk reform hareketinin en önemli amacı Türkiye'nin eski Arap kültür ve gelenek alanından çıkarılıp çağdaş bir biçime

https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc002/kanuntbmmc002/kanuntbmmc00200431.pdf , (E.T. 19.04.2025).

¹¹⁵⁸ Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası hakkında daha fazla bilgi için bkz. Atatürk Ansiklopedisi, “*Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası*”, <https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/bilgi/terakkiperver-cumhuriyet-firkasi/> , (E.T. 18.04.2025).

¹¹⁵⁹ Zürcher, s. 251.

¹¹⁶⁰ Tuncer, s. 261. Türkiye’de 1923-1945 yılları arasında siyasal yaşamda etkin olan tek parti, 1950 yılına kadar iktidarda kalan Cumhuriyet Halk Partisi’dir. (CHP). CHP, Mustafa Kemal’in liderliğinde 9 Eylül 1923’te “*Halk Fırkası*” adıyla kurulmuştur. 1924’te adı “*Cumhuriyet Halk Fırkası*” (CHF) olarak değiştirilmiş, 1935 yılında ise bugünkü adı olan “*Cumhuriyet Halk Partisi*” (CHP) resmen benimsenmiştir. CHP, “Tarihçe”, <https://chp.org.tr/chp-tarihi> , (E.T. 16.03.2025).

¹¹⁶¹ Batılaşma ve modernleşme projesi II. Mahmut ile başlamıştır. Bernard Lewis, **Modern Türkiye’nin Doğuşu** (Boğaç Babür Turna), Arkadaş Yayınevi, Ankara, 2013, s. 107-147.

¹¹⁶² Zürcher, s. 252.

dönüştürmek olmuştur.¹¹⁶³ Bu dönem reformları, toplumsal ilerleme ve siyasal istikrar açısından önemli kazanımlar sağlasa da bunlar sınırlı bir siyasal katılım ve muhalefetin bastırılması pahasına elde edilmiştir. Bu durum Cumhuriyet döneminin reformist fakat otoriter karakterini ortaya koymaktadır. Cumhuriyet döneminin kadın mücadelesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yaşanan gelişmeler bu tarihsel gerçeklikte anlam kazanmaktadır.

Bu dönemin somut gelişmelerine bakıldığında; Türkiye’de kadınların siyasal haklarının kazanılması sürecine ilişkin ilk gelişmeler 1923 yılında başlamıştır. Birinci Meclisin 3 Nisan 1923 tarihinde yapılan 17. toplantısında sunulan *Milletvekili Seçimi Kanunu* teklifinde “*TBMM üyeleri sayısı, Türkiye Devleti halkından her yirmi bin erkek nüfusta bir kişi olmak üzere seçilir. Bir seçim Bölgesinin erkek nüfusu yirmi binden aşağı olursa her halde bir milletvekili seçmeye hakkı olacağı gibi erkek nüfusun yirmi binden fazlası için aşağıdaki şekilde muamele yapılır*” hükmü yer almaktadır.¹¹⁶⁴ TBMM, milletvekili seçimini yenileme kararı verdiği için kanunda değişiklik yapılma gerekliliği doğmuştur. Kanunda, değişiklikten önce her 50.000 erkek nüfus için bir milletvekili seçilmesi öngörülürken değişiklik sonrasında her 20.000 erkek nüfus için bir milletvekili seçilmesi öngörülmüştür.¹¹⁶⁵ 3 Nisan 1923 tarihli TBMM görüşmelerinde, kadınların siyasal haklarına ilişkin olarak en dikkat çekici çıkışı Bolu Milletvekili *Tunalı Hilmi Bey* yapmıştır. *Hilmi Bey*, kadınların seçme ve seçilme hakkı taleplerinin ötesinde, en azından milletvekili sayısının belirlenmesinde nüfus sayımına dâhil edilmeleri gerektiğini savunmuştur. Ancak bu öneri, mecliste ciddi tepkilerle karşılanmış, sözleri gürültülerle

¹¹⁶³ George Lenczowski, *The Middle East in World Affairs*, Cornell University Pres, New York, 1956, s. 119. “Kemalist hareket açıkça bir darbe değildi. Politik, sosyal ve (o kadar güçlü olmasa da) ekonomik anlamda gerçek bir devrimdi. Sadece Orta Doğu’da değil, aynı zamanda Sovyet olmayan Asya’nın tamamında, Kemalizm o günlerde geçmişle en radikal kopuşu temsil ediyordu. Bu açıdan, Türkiye Asya’nın batı ucunda, Japonya’nın Asya’nın doğu ucundaki rolüne benzer bir rol oynadı.” George Lenczowski, *The Political Awakening in The Middle East* (Ed. George Lenczowski), Prentice Hall, New Jersey, 1970, s. 80.

¹¹⁶⁴ TBMM Tutanak, 17. Toplantı, 3 Nisan 1339 Salı Zabıt Ceridesi, Cilt 28, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d01/c028/tbmm01028017.pdf>, (E.T. 01.11.2023), s. 320. 1923 tarihinde İstasyon görüşmeleri sırasında, Cumhuriyet’in ilanından 3 ay önce Atatürk öncülüğünde hazırlanan Anayasa taslağında da kadın-erkek ayrımı yapılmadan herkesin seçme hakkı olduğu belirtilmektedir. “Yasada açıklanan şartlar dışında kimse seçme ve seçilme hakkından yoksun bırakılamaz.” Mustafa Kemal Atatürk, *Türkiye Cumhuriyeti İlk Anayasa Taslağı* (1339/1342), Türkçeleştirilmiş Metin, Kentbank.

¹¹⁶⁵ Afet İnan, *Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri*, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1975, s. 133.

kesilmiş ve sözünü tamamlamasına izin verilmemiştir. Buna karşılık, *Hüseyin Avni Bey* kadınların henüz bu hakları kullanabilecek düzeyde olmadığını, hakların zamanla kazanılacağını savunmuştur. Kadınların aile içinde temsil edildiğini ve gelecekte bu haklara layık olduklarında kendilerinin alacaklarını ileri sürmüştür.¹¹⁶⁶ Böylece, *Tunalı Hilmi Bey* kadınların temsiline yönelik küçük bir adım olarak kadınların sayılmasını talep ederken, karşı görüş kadınların henüz yeterince "*tekâmül etmediği(olgunlaşmadığı)*" argümanıya bu sürecin ertelenmesi gerektiğini savunmuştur.

1924 yılında TBMM’de yapılan *Teşkilat-ı Esasiye Kanunu* (1924) görüşmeleri sırasında, kadınların siyasal hakları konusu gündeme gelmiştir. Görüşmeler sırasında kabul edilen 10. madde uyarınca, "*on sekiz yaşını tamamlayan her Türk vatandaşının milletvekili seçimlerine katılma hakkına sahip olacağı*" ifade edilmiştir.¹¹⁶⁷ Bu hususta bazı milletvekilleri "*her Türk*" ifadesinin cinsiyet ayrımı yapmadığı, dolayısıyla kadınları da kapsadığını vurgulamıştır. Bayezid Mebusu *Şefik Bey*, bu ifadeye kadınların da dâhil olduğunu belirtmiş; *Refik Bey* "*Onlar da olacaktır*" diyerek destek vermiş; Dersim Mebusu *Feridun Fikri Bey* ise açıkça "*Zaten maksadımız odur, kadınlar da rey verecektir*" diyerek bu görüşü onaylamıştır. Kütahya Milletvekili *Recep Bey*, "*her Türk*" ifadesinin kadınları da kapsadığını savunmuş; kadınların Türk halkının yarısı olduğunu, Millî Mücadele’ye fiilen katıldıklarını belirterek seçme ve seçilme haklarının tanınması gerektiğini vurgulamıştır.¹¹⁶⁸

Bazı milletvekilleri ise 10. madde hükmü kabul edildikten sonra kadınlara yanlışlıkla oy hakkı verdiklerini fark etmiştir. Örneğin *Ahmed Süreyya Bey*, anayasa maddesinin net bir hak tanımı içermediğini, kadınların aday olabilmemesinin ancak özel bir seçim kanunuyla düzenlenebileceğini savunmuştur. *Recep Bey* ise ana kanunun Teşkilatı Esasiye Kanunu olduğunu ve diğer kanunların *Teşkilat-ı Esasiye Kanunu*’na uygun olarak yeniden düzenlenmesi gerektiğini savunmuştur. Öte yandan, *Mazbata Muharriri Celal Nuri Bey*, anayasa metnindeki "*her Türk*" ifadesinin doğrudan kadınları kapsamadığını, çünkü Seçim Kanunu’nda yalnızca "*nüfusu zükûr*" yani erkek nüfusun esas alındığını

¹¹⁶⁶ TBMM Tutanak, 17. Toplantı, 3 Nisan 1339 Salı Zabıt Ceridesi, Cilt 28, s. 329.

¹¹⁶⁷ TBMM Tutanak, 13. Toplantı, 16 Mart 1924, Cilt:7, Zabıt Ceridesi, <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d02/c007/tbmm02007013.pdf>, (E.T. 19.04.2025), s. 540-541.

¹¹⁶⁸ TBMM Tutanak, 13. Toplantı, 16 Mart 1924, Cilt:7, Zabıt Ceridesi, s. 540-541.

belirterek, bu konuda açık bir düzenlemenin ileride yapılması gerektiğini savunmuştur.¹¹⁶⁹

Özetle, kadınların siyasal haklarının tanınmasına karşı çıkan milletvekilleri, anayasa metnindeki “*her Türk*” ifadesinin kadınları kapsamadığını, mevcut Seçim Kanunu’nda yalnızca erkeklerin esas alındığını ve böyle önemli bir değişikliğin ancak açık, özel bir kanunla yapılabileceğini savunmuşlardır. Bu argüman inandırıcı görünmemektedir. Gerçek niyetin *Celal Nuri Bey*’in sözlerinde¹¹⁷⁰ gördüğümüz gibi bu hakların ileri tarihte kadınlara verilmesi gerektiği düşüncesi olduğu anlaşılmaktadır. Bu tartışmalardan sonra 10. madde hükmü “*On sekiz yaşını ikmal eden her erkek Türk, Meb’usan intihâbına iştirak etmek hakkını hâizdir*” şeklinde değiştirilmiştir.

TBMM’de kadınlara siyasal haklar verilmesi hakkında karar çıkmamış olsa da bu konuda talepler dile getirilmeye devam etmiştir. *Nezihe Muhiddin*’in başkanlığında 15 Haziran 1923’te kurulduğu ilan edilen ancak faaliyete geçemeyen *Kadınlar Halk Fırkası* ve ardından 7 Şubat 1924’te kurulan *Türk Kadınlar Birliği* (TKB), kadınların siyasal haklarını savunan önemli oluşumlardan biri olmuştur. TKB, 1927 yılında kadınlara siyasal haklar tanınması konusunu yeniden gündeme getirmiştir.¹¹⁷¹ 5 Haziran 1927’de toplanan birlik, kadınların seçimlere katılımını tartışmış ancak *Cumhuriyet Halk Fırkası* (CHF), bu talebi meselelerin henüz olgunlaşmadığı ve Anayasa’nın bu hakkı tanımadığı gerekçesiyle reddetmiştir.¹¹⁷² TKB’nin bu talepleri, iktidar tarafından dikkate alınmadığı gibi Birlik’in kadınların siyasal hakları konusundaki faaliyetlerinin sınırlandırılması yolunda bazı girişimler gerçekleştirilmiştir.¹¹⁷³

Görüldüğü gibi örgütlü kadın hareketinin etkisi iktidarı yönlendirecek güçte olamamıştır, kadınlara verilecek haklar, ancak siyasal iradenin zamanının geldiğini

¹¹⁶⁹ Bu tartışmalar için bkz. TBMM Tutanak, 13. Toplantı, 16 Mart 1924, Cilt:7, Zabıt Ceridesi, s. 540-543.

¹¹⁷⁰ A.g.e.

¹¹⁷¹ Nuray Özdemir, “*Türk Kadınına Milletvekili Seçme Seçilme Hakkı Tanınması Üzerine Yapılan Kutlamalar*”, *History Studies*, 6(5), 2014, <https://www.historystudies.net/dergi/tar20151277c28.pdf>, (E.T. 01.11.2023), s. 178.

¹¹⁷² Özdemir, s. 178.

¹¹⁷³ 25 Mart 1927 tarihinde gerçekleşen *Türk Kadınlar Birliği Kongre*’sinde usulsüzlük/yolsuzluk iddialarıyla Birlik hakkında incelemeler yapılmıştır. Bu kongrede seçilen yeni Kadınlar Birliği Yönetimi aklanmıştır. Ancak, başkan Nezihe Muhittin istifaya zorlanmış ve yerine merkezi hükümete uygun olarak hareket eden Latife Bekir Hanım seçilmiştir. Zihnioğlu, s. 202-205.

düşünüldüğü bir aşamada ve iktidarın uygun görmesiyle hukukileşecektir. Nitekim bu safhaya gelindiğinde ve hakların verilmesi girişimi başladığında, tek parti rejiminin niteliği gereği siyasal bir direniş ve muhalefet yaşanmaksızın yasal süreç tamamlanmıştır.¹¹⁷⁴

Kadınların siyasal haklarına kavuşabilmesi için 1930'lu yılların başını beklemek gerekmiştir. Oysaki, bu döneme gelene kadar kadın hareketleri çeşitli platformlarda seçme ve seçilme hakları taleplerinde bulunmuştur ve kamuoyunda bu yönde bir farkındalık oluşmuştur. Ancak tek parti rejimi altında bu talepler doğrudan karşılık bulamamıştır. Dönemin iktidarda olan partisi CHF, kadın hareketlerinin politikalarını dikkate almamıştır. Bu iktidar kadınların siyasal haklarının tanınması konusunda müsait zeminin hazırlanmasının CHF'nin görevi olarak görmüş, totaliterleşen bir tarzda “*bunu da kadınlar değil biz (CHF) yaparız*” tutumu sergilediği gözlemlenmektedir.¹¹⁷⁵ Sonuç olarak kadınlara siyasal hakların tanınması süreci, kadınların mücadelesinden çok merkezi iktidarın uygun gördüğü zaman ve koşullara göre belirlenmiştir. Bu durum kadınların siyasal sürecin öznesi olmak yerine nesnesi konumuna itilmesine neden olmuştur.

Bu bağlamda, dönemin *Mustafa Kemal*'e yakın akademisyenlerinden *Afet İnan*'ın hatıraları oldukça çarpıcıdır. *İnan* hatıralarında, Mart 1930'da öğretmenlik yaparken ders verdiği sınıflarda *Belediye Kanuna* göre seçim denemesi yaptığından bahsetmektedir.¹¹⁷⁶ Öğrenciler yapılan seçimler sonucunda bir kız arkadaşlarını seçmişlerdir. Ancak, erkek bir öğrenci buna karşı gelerek yürüklükte olan kanuna göre kadınların oy verme ve seçilme haklarının olmadığı hususunu ileri sürerek kız öğrencinin seçilmesine itiraz etmiştir.¹¹⁷⁷ *İnan* bu olay sonrasında kadın hakları üzerine çalışmaya başladığını

¹¹⁷⁴ 5 Aralık 1934 tarihinde kadınlara siyasal hakların tanınmasına ilişkin 2599 sayılı Teşkilat-ı Esasiye Kanunun 10. ve 11. maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun'un görüşmeleri sırasında itirazlar dile getirilmemiş ve tasarı oybirliğiyle geçmiştir. Not: Bu dönemdeki milletvekili sayısı 317'dir ancak bu kanun tasarısının görüşülmesine 258 (%81) milletvekili katılmıştır. TBMM Tutanak, 12. Toplantı, 5 Aralık 1934 Zabıt Ceridesi, Cilt 25, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d04/c025/tbmm04025012.pdf> , (E.T. 25.04.2025), s. 86.

¹¹⁷⁵ Zihnioğlu, s. 222-223. Cumhuriyet Halk Fırkası ve kadın hakları konusunda detaylı bilgi için bkz. Zihnioğlu, s. 220-234.

¹¹⁷⁶ İnan, s. 165.

¹¹⁷⁷ A.g.e.

belirtmiştir. Olayın olduğu aynı gün *Mustafa Kemal*'i ziyaret ettiğinde üzüntüsünü ifade etmiş ve erkek öğrencisi kadar bir hak sahibi olmadan bir daha ders vermeyeceğini söylemiştir.¹¹⁷⁸ *İnan*, *Mustafa Kemal'in "Başbakanla konuşuruz, fakat bu meselede hazırlıklı olmak ve tartışma yapmak gerekir"* dediğini belirtmektedir.¹¹⁷⁹ O akşam *Mustafa Kemal* Çankaya köşküne devlet adamlarından, hukuk mektebi öğretim üyelerinden ve daha başka bu meseleleri konuşabilecek kimseleri davet ettirmiş ve kadınların oy hakkı konusunda da görüş alışverişinde bulunmuştur.¹¹⁸⁰ Kadınların oy hakkına taraf olanlar olduğu gibi karşı çıkanlar da olmuştur. 20 Mart 1929'da Başbakan *İsmet İnönü'nün* imzasıyla *Belediye Kanunu* teklifi Meclis'e sunulmuştur.¹¹⁸¹ 20 Mart 1930'da kanunun görüşülmesi için Meclis'te ivedilik kararı alınmış, 3 Nisan 1930'da yapılan kanun değişikliğiyle kadınlara belediye seçimlerinde oy verme ve seçilme hakkı tanınmıştır.¹¹⁸² *Serbest Cumhuriyet Fırkası'nın* da katılımıyla birden fazla partinin yarıştığı 1930 yılı belediye seçimlerinde ilk defa kadınlar seçme seçilme haklarını kullanmışlardır.

Kadınların siyasal haklarının genişletilmesi süreci, 26 Ekim 1933'te *Köy Kanunu*'nda yapılan değişiklikle devam etmiştir. Bu değişiklikle kadınlara muhtarlık ve köy ihtiyar heyetlerine katılma hakkı tanınmıştır.¹¹⁸³ 1924 Anayasası'nın 10. maddesinde yapılan değişiklikle 5 Aralık 1934 tarihinde yirmi iki yaşını bitiren kadınlara milletvekili seçme hakkı, 11. maddesinde yapılan değişiklikle otuz yaşını bitiren kadınlara milletvekili seçilme hakkı tanınmıştır.¹¹⁸⁴ Değişiklik öncesinde seçimlerde oy kullanma

¹¹⁷⁸ A.g.e.

¹¹⁷⁹ A.g.e.

¹¹⁸⁰ A.g.e.

¹¹⁸¹ A.g.e.

¹¹⁸² *İnan*, s. 165. Belediye Kanunu için bkz. Resmî Gazete, "1580 sayılı Belediye Kanunu", 1471 sayı ve 14 Nisan 1930 tarihli Resmî Gazete, 14.04.1930, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1471.pdf>, (E.T. 18.04.2025).

¹¹⁸³ Özdemir, s. 179; TBMM, "442 sayılı Köy Kanunu'nun 20. ve 30. maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun", 2540 Sayı ve 28 Ekim 1933 Tarihli Resmî Gazete, https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc012/kanuntbmmc012/kanuntbmmc01202329.pdf, (E.T. 04.12.2023).

¹¹⁸⁴ TBMM, "2599 sayılı Teşkilat-ı Esasiye Kanunun 10. ve 11. maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun", 2877 sayı ve 11 Aralık 1934 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2877.pdf>, (E.T. 04.12.2023).

hakkına sahip olanların yaşı on sekizdir. Değişiklikle her ne kadar kadınların siyasal hakları sağlanmış olsa da seçme yaşının yükseltilmesi geriye doğru bir adımdır.¹¹⁸⁵

Anayasa'nın 10. ve 11. maddelerindeki değişiklikler dolayısıyla *İntihab-ı Mebusan Kanunu*'nda 11 Aralık 1934 tarihinde değişiklik yapılmış ve kadınlara tanınan bu haklara ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir.¹¹⁸⁶ Bu düzenleme ile kadın nüfusunun da sayılması gerektiği belirtilmiş ve milletvekili sayısı 400 olarak belirlenmiştir. Böylece, kadınlar, siyasal yaşamda erkeklerle eşit haklara sahip olma yolunda önemli bir kazanım elde etmiştir.¹¹⁸⁷ 1935 yılında kadınlar ilk defa TBMM seçimlerinde oy kullanmışlardır ve bu seçimlerinde 18 (%4,5) kadın temsilci ilk defa milletvekili olarak seçilmiştir.¹¹⁸⁸

Kadınlara siyasal hakların tanınması süreci cumhurbaşkanının çağdaşlaşma adımlarının alt başlıklarından biri olarak gözlemlenmektedir ve yapılan dönüşüm “*devlet feminizmi*” olarak kavramsallaştırılmıştır.¹¹⁸⁹ Oysaki bu yenilikler güdümlü bir feminizmden ziyade, modernleşme tasavvuru olarak ele alınabilir. Mustafa Kemal'in bu alandaki girişimleri çağdaşlaşma ve modernleşme amacı doğrultusunda “*Cumhuriyet*”in hizmetkârı ve “*ideal kadın tipi*”nin yaratılmasını hızlandıracak bir “*reform (inkılâb)*” olarak görülmektedir.¹¹⁹⁰ 1935 seçimlerinden sonra erkekler siyasette hâkim olmaya devam etmiş, kadınlar ise milletvekili seçilmekte zorlanmış ve geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, sosyo-kültürel engeller ve erkek egemen siyasal yapı gibi engellerle

¹¹⁸⁵ Cem Eroğul, **Anatüze Giriş**, İmaj Yayınevi, Ankara, 2016, s. 152. Seçmen yaşına ilişkin detaylı bilgi ve tartışmalar için bkz. Abdullah Sezer, “*Seçme Hakkının yaş Bakımından Sınırlanması ve Osmanlı-Türkiye Anayasacılığının Evrimi*”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 27(2), 2021, s. 1001.

¹¹⁸⁶ TBB, “*Türk Kadınına Seçme ve Seçilme Hakkı Tanınmasının 81. Yılı Tübbakom Basın Açıklaması*”, Yayın Tarihi: 04.12.2015, <https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/turk-kadinina-secme-ve-secilme-hakki-taninmasinin-81-yili-tubakkom-basin-aciklamasi-66395>, (E.T. 03.12.2023).

¹¹⁸⁷ İnan, s. 133.

¹¹⁸⁸ Ayten Sezer, “*Türkiye’deki İlk Kadın Milletvekilleri ve Meclis’teki Çalışmaları*”, **Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi**, 14(2), 1998, s. 896; Türkiye’deki Kadın Milletvekilleri için bkz. Semra Gökçimen (haz.), **Türk Parlamento Tarihinde Kadın Parlamenterler 1935-2009**, Kanunlar ve Kararlar Daire Başkanlığı, Ankara, 2009.

¹¹⁸⁹ Şirin Tekeli, **1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısında Kadınlar** (Haz. Şirin Tekeli), İletişim Yay. İstanbul, 1993, s. 30.

¹¹⁹⁰ M. Şükrü Hanoğlu, **Atatürk Entelektüel Biyografi**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2023, s. 690.

karşılaştıkları için kadınların adil siyasal temsiline sağlanması pek mümkün olamamıştır.¹¹⁹¹

1935 yılında *Arsulusal Kadınlar Birliği* 'nin (*The International Alliance of Woman*) on ikinci kongresi İstanbul'da toplanmıştır. 18-24 Nisan 1935 günleri arasında gerçekleşen kongrenin ev sahipliğini TKB üstlenmiştir. Tüm dünyada kadın hareketlerine ilişkin atılımlar azalırken Türkiye'de kadınlara seçme ve seçilme hakkının tanınması kongrenin İstanbul'da toplanmasının temel nedenlerinden olmuştur.¹¹⁹² Kadın sorunları doğal olarak kongrenin ana teması olsa da diğer önemli olan tema dünya barışı mesajı olmuştur. Bu tür bir politik tutum Türkiye'de hükümetin onayı olmaksızın tartışıldığı için hükümet tarafından hoş karşılanmamıştır.¹¹⁹³ 1924 yılında kurulan TKB, *Arsulusal Kadınlar Kongresi*'nin hemen ardından kendini feshetmiştir. Bu karar Hükümetin baskıları ile alınmıştır. *Toprak*'ın da belirttiği gibi “*emir yüksek yerden gelmiştir*”.¹¹⁹⁴ Bu durum, siyasette kadın temsiline ilişkin iktidar dışı inisiyatiflerin kalıcı olmasını engellendiğini göstermektedir. TKB'nin 1935 yılında kapanmasıyla Türkiye'de feminist dalganın ilk evresi sonlanmıştır. Feminist yaklaşımlar tekrar 1980 sonrası canlanmıştır.

Bora, 1980'e kadar olan dönemde feminizmin büyük uykuya veya suskunluğa çekildiği kabulünün abartıldığını ileri sürmektedir.¹¹⁹⁵ 1940 sonrasında çok sayıda kadın derneği kurulmuştur. Örneğin; *Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği* (1949), *Türk Hukukçu Kadınlar Derneği* (1968), TKB (1949).¹¹⁹⁶ Bora çalışmasında, “*feminizm*” başlığı altında kadın haklarını, onun ezilmişliğiyle ve bir özgürleşme ereğiyle birleştirerek sorunsallaştıran sosyalist kadınları da ele almıştır. Ancak sosyalist kadınlar kadın haklarını savunsa da feminizm adı altında bunu yapmamışlar bilakis feminizme karşı tavır

¹¹⁹¹ İstanbul, “*Türkiye’de Kadınların Siyasete Katılımı: Siyasal Hayatta Karşılaşılan Engeller ve Deneyimler*”, Araştırma Raporu, 2021, <https://istanpol.org/Uploads/ContentManagementFile/2021-009-turkiyede-kadinin-siyasete-katilimi--engeller-ve-deneyimler.pdf> , (E.T. 21.01.2025), s. 10-20; Zeynep Şahin, “*Türkiye’de Seçimlerin Cinsiyeti: Cumhuriyetin İlk Yıllarından Günümüze Milletvekili Genel Seçimleri ve Kadın Temsili (1935-2018)*” *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(29), 2022, s. 92.

¹¹⁹² Zafer Toprak, *Türkiye’de Kadın Özgürlüğü ve Feminizm (1908-1938)*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, 2015, s. 436.

¹¹⁹³ Toprak, s. 441.

¹¹⁹⁴ Zihnioğlu, s. 257-258; Toprak, s. 447.

¹¹⁹⁵ Bora, s. 764.

¹¹⁹⁶ A.g.e., s. 765.

almışlardır.¹¹⁹⁷ *İlerici Kadınlar Derneği* ve *Emekçi Kadınlar Birliği*, *Devrimci Kadın Dernekleri* dönemin sol örgütlenmeleri çevresinde kurulan kadın dernekleridir. Bunlar kadın meselesini kendi özelinde değerlendirmeyip sosyalist mücadele parametrelerinde tanımlamışlar, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine karşı mücadele vermemişler, kadının ezilmişliğini sınıf ekseninde okumuşlardır.¹¹⁹⁸

Türkiye’de kadınların parlamentoda temsil oranı yıllar içinde azalıp artmış olsa da 2011 yılına kadar hep %10’un altında kalmıştır.¹¹⁹⁹ 1945 yılında çok partili siyasal süreç başlamış ve 1950 seçimlerinde *Demokrat Parti* meclisteki sandalyelerin çoğunu almış ve tek başına iktidara gelmiştir.¹²⁰⁰ 1950 seçimlerinde, sadece 3 (%0,6) kadın milletvekili meclise girebilmiştir. Türkiye’de mecliste en düşük oranda kadının temsil edildiği seçim dönemi bu olmuştur.

1960’lı ve 1970’li yıllar, Avrupa ve Kuzey Amerika’daki feminist hareketinin de etkisiyle, kadınların kamusal ve politik alana katılım hakkından ziyade politika alanının sorgulanmasına ve değiştirilmesine odaklanılan yıllar olmuştur.¹²⁰¹ Kadınlar siyasal hakları elde edip kamusal alana çıkmış olsalar da ev içi iş bölümü ve geleneksel toplumsal cinsiyet normları kadının ezilmesinin nedeni olarak görülmüştür.¹²⁰² Bu kadın hareketi dalgası, Türkiye’deki kadın hareketi içinde 1980 yıllarında benzer yönde bir dönüşüm yaşatmıştır. 1980’li yıllarda feminist örgütlenmeler oluşmaya başlamıştır. 1980’li yıllardaki Türkiye’deki feminist yaklaşım Türkiye’deki gelenekselleşmiş toplumsal cinsiyet kalıplarını sorgulamış ve Cumhuriyet’in kuruluş ideolojisinin kadına bakış açısını eleştirel bir şekilde değerlendirmeye başlamıştır.¹²⁰³ Türk modernleşmesinin ve

¹¹⁹⁷ Toprak, 466.

¹¹⁹⁸ Feyda Sayan Cengiz, “*Türkiye’de 1980 Sonrası Feminist Hareket*”, içinde: **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar** (Der. Hülya Şimşak, Fatoş Gökşen, Bertil Emrah Oder, Deniz Yüksek), Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2018, s. 113.

¹¹⁹⁹ IPU, “*Global Data on National Parliaments, Historical Data on Women in National Parliaments*”, <https://data.ipu.org/historical-women>, (E.T. 21.05.2024); İstanpol, s. 16; Şahin, Türkiye’de kadınların siyasal temsil oranının düşük olmasının nedenini siyasal alanın erkeksi olarak görülmesi olarak açıklamaktadır. Çünkü siyaset erkek işi olarak görülmekte ve kadın kolları sadece parti için oy toplayan bir yan kuruluştur. Şahin, s. 94.

¹²⁰⁰ Tuncer, s. 261.

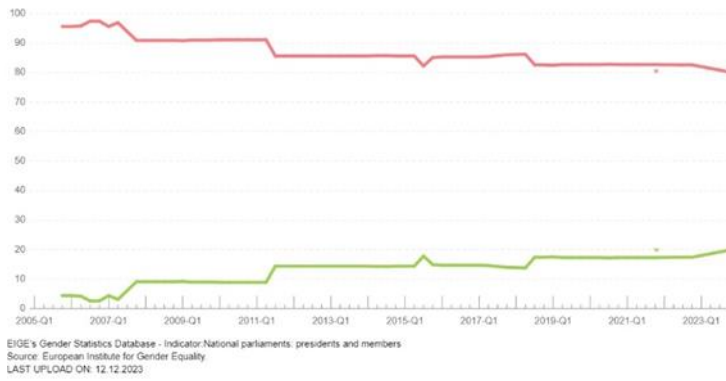
¹²⁰¹ Bora, s. 774.

¹²⁰² A.g.e.

¹²⁰³ Derya Doğru, “*Türkiye’de Kadınların Siyasal Haklarını Kazanması ve Siyasal Temsilde Karşılaşılan Sorunlar*”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 72 (1), 2023,

ulus devlet inşa sürecinde kadınlara simgesel bir rol attığı eleştirileri de bu dönemde dile getirilmeye başlanmıştır.¹²⁰⁴

1986 yılında, CEDAW'ın imzalanması için kampanyalar düzenlenmiş ve başarıyla sonuçlanmıştır. 1987 yılında aile içi şiddet ve ayrımcılığa karşı ilk feminist protesto gerçekleşmiş ve toplumsal cinsiyet sorunlarına ilişkin farkındalık artırılmıştır.¹²⁰⁵ Ancak bu farkındalıklar siyasal partilerin daha fazla kadını parti listelerine eklemeleriyle sonuçlanmamıştır.



Grafik 13: Türkiye’de Parlamentodaki Kadın ve Erkek Milletvekili Oranı
Kaynak: EIGE, “Gender Statistics Database”.

Yandaki 13 nolu grafikte de anlaşılaacağı üzere kadınların parlamentoda temsil oranını 2007 (%4,4) yılı itibariyle çoğunlukla artarak ilerlemiştir. 2023 yılında yapılan genel seçimlerde kadınların parlamentoda temsil oranı %19,8 ile şimdiye kadarki en yüksek orana

ulaşmıştır.

<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2940755> , (E.T. 20.04.2025), s. 280. Fatmagül Berktaş, **Tarihin Cinsiyeti**, Metis Yayınları, İstanbul, 2010, s. 111.

¹²⁰⁴ Doğru, s. 280.

¹²⁰⁵ Cengiz, s. 114.



Grafik 14: Türkiye’de Bakanlık Pozisyonundaki Kadın ve Erkeklerin Sayısı

Kaynak: EIGE, “Gender Statistics Database”.

Yandaki 14 nolu grafikte¹²⁰⁶ 1980 itibariyle Türkiye’deki toplam bakanlık sayısı, erkek bakan sayısı ve kadın bakan sayısı yer almaktadır. (1980 yılından önce ayrı ayrı hükümet dönemlerinde sadece 2 kadın bakan yer almıştır.¹²⁰⁷) Kadın

bakan sayısı en fazla 2 olmuştur. Bakanlık pozisyonuna atanan kadınların çoğunlukla “kadın, aile, çocuk, yaşlı ve engellilerden” sorumlu sosyal yönlü bakanlık mevkileri olduğu görülmektedir.¹²⁰⁸ 1993 yılında Tansu Çiller Türkiye’nin ilk ve tek kadın başbakanı olmuştur ve Türk siyasetinde kadınlar için tarihi bir an yaşanmıştır.¹²⁰⁹ 2007 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle cumhurbaşkanının halk tarafından seçilmesi usulünün getirilmesinden itibaren Türkiye’de hiç kadın cumhurbaşkanı seçilmemiştir. Ayrıca, 2007 yılından itibaren yapılan Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde kadın aday olarak sadece Meral Akşener katılmıştır.¹²¹⁰

2000’li yıllardan bu yana hükümet, çeşitli reformlarla kadınların siyasi temsilini güçlendirmeyi amaçladığını ifade etmektedir.¹²¹¹ Ancak, bu alandaki yapısal, kurumsal ve kültürel sorunlar ve engeller varlığını sürdürmektedir. 2004 yılında yapılan anayasa

¹²⁰⁶ EIGE, “Number of Women in Ministers”.

¹²⁰⁷ Türkiye’de kurulan hükümetler için bkz. TBMM, “Hükümetlerimiz”, https://www.tbmm.gov.tr/kutuphane/e_kaynaklar_kutuphane_hukumetler.html, (E.T. 09.11.2023).

¹²⁰⁸ Abdullah Aydın ve Ömer Fuad Kahraman, “Türkiye’de Kadın Temsili Sorunsalına Kadın Bakanlar Bağlamında Bir Bakış”, *Yasama Dergisi*, S. 31, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1115499>, (E.T. 21.03.2024), s. 61.

¹²⁰⁹ Temuçin Faik Ertan, *Türk Parlamento Tarihi*, TBMM XX. Dönem (1995-1999), I. Cilt, TBMM Kültür, Sanat ve Yayın Kurulu Yayınları, No. 155, s. 1.

¹²¹⁰ Aday listeleri için bkz. Yüksek Seçim Kurulu (YSK), “Cumhurbaşkanı Seçim Arşivi”, <https://www.ysk.gov.tr/tr/cumhurbaskani-secim-arsivi/2647>, (E.T. 30.05.2025). Meral Akşener 24 Haziran 2018 günü yapılmış olan Cumhurbaşkanlığı seçimlerinde aday olmuştur.

¹²¹¹ T.C. Dışişleri Bakanlığı, “Türkiye’de Kadın Hakları Alanında Kaydedilen Gelişmeler”, https://www.mfa.gov.tr/turkiye_de-kadin-haklari-alaninda-kaydedilen-gelistmeler.tr.mfa, (E.T. 23.02.2025).

değişikliği ile cinsiyet eşitliği açıkça güvence altına alınmıştır.¹²¹² 2012 yılında BM Kadın birimi Türkiye’de faaliyete başlamış ve 2012 den itibaren hükümet ve yasama erkinin desteğiyle birlikte yerel düzeyde, kadınların karar alma pozisyonlarındaki liderliğini artırmak ve siyasal katılımlarını artırmak için çalışmaktadır.¹²¹³ Hükümet ve parlamento bünyesinde, “kadınların siyasal katılımını” destekleyen kurumsal mekanizmalar¹²¹⁴ ve politikalar geliştirilmiş¹²¹⁵ olsa da kadınların parlamentodaki temsili hâlâ küresel ortalamaların altında kalmaktadır.

Aşağıdaki 2 nolu tabloda *Dünya Ekonomik Forumu*’nun hazırladığı “*Küresel Cinsiyet Eşitliği Farkı 2023 ve 2024 Raporları*”¹²¹⁶ verileri yer almaktadır. Kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsili konusunda Türkiye diğer ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça aşağı sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Tablo 2: Türkiye'nin Küresel Cinsiyet Farkı Raporu 2023-2024 İstatistikleri						
Kategori	Sıralama		Kadın (%)		Erkek (%)	
Yıllar	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Kadınların Parlamento Temsili (%)	110	98	17,40	19.90	82,6	80.10
Kadınların Bakanlık Pozisyonlarında Temsili (%)	134	134	5,88	5.88	94,12	94.12
Son 50 Yılda Kadın/Erkek Devlet Başkanı Olarak Geçen Süre (%)	49	50	2,7	2.70	47,3	47.2

¹²¹² Resmî Gazete, “5170 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun”, 25469 sayı ve 22 Mayıs 2004 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/05/20040522.htm#1> , (E.T. 01.02.2025).

¹²¹³ BM Kadın biriminin Türkiye’de yürüttüğü projeler için bkz. UN Women, “Leadership and Political Participation”, <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey/leadership-and-political-participation> , (E.T. 23.02.2025).

¹²¹⁴ Yasama erki bünyesindeki kurumsal mekanizmalar için çalışmanın 336. sayfasındaki “Ulusal Parlamento Bünyesinde Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Kurumsal Mekanizmalar” başlığına; yürütme erki bünyesindeki kurumsal mekanizmalar için çalışmanın 397. Sayfasındaki “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusunda Oluşturulan Ulusal Kurumsal Mekanizmalar” başlığına bkz.

¹²¹⁵ Yasama erki bünyesinde oluşturulan stratejiler için çalışmanın 345. sayfasındaki “Ulusal Parlamenteonun Kadınların Adil Siyasal Temsilini Sağlamak İçin Aldığı Önlemler” başlığına; yürütme erki bünyesinde oluşturulan stratejiler için çalışmanın 418. sayfasındaki “Türkiye’de Yürütmenin Kadınların Adil Siyasal Temsili Konusundaki Stratejileri” başlığına bkz.

¹²¹⁶ World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2023”, s. 351; World Economic Forum, “Global Gender Gap Report 2024”, s. 349.

Türkiye’de kadınların siyasal temsil oranı küresel ortalamanın oldukça altında olduğu için İsveç ve AB’deki kadınların siyasal haklarının tarihsel gelişimi kısmından farklı olarak bu bölümde Türkiye’de kadınların adil siyasal temsilinin sağlanamamasının nedenleri üzerinde de durulmuştur. Böylece Türkiye’de yasama, siyasal partiler ve yürütme erkinde kadınların siyasal temsiline ilişkin incelemelere geçilmeden önce kadınların adil siyasal temsilinin sağlanamamasının nedenleri konusunda bir çerçeve sunulmuştur.

Yapılan çalışmaların çoğunluğunda Türkiye’de kadınların adil siyasal temsilinin sağlanamamasının nedenleri yapısal (sosyo-ekonomik), kurumsal ve kültürel nedenler olarak sınıflandırılmıştır.¹²¹⁷ Yapısal nedenler olarak özetle şunlar tespit edilmiştir: (1) Kadınların eğitim ve iş gücüne katılım oranlarının düşük olması, ekonomik kaynaklara erişimlerinin sınırlı olması gibi durumlar, siyasete katılmak için gerekli olan maddi ve sosyal sermayeye ulaşmalarını zorlaştırmaktadır;¹²¹⁸ (2) kadınların medeni durumlarına dair toplumsal beklentiler, örneğin evli, çocuklu, aile sorumlulukları olan bireyler olmaları gerektiği düşüncesi, kadınların siyasal alanda varlık göstermelerini güçleştirmektedir;¹²¹⁹ (3) çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi ev içi sorumlulukların büyük oranda kadınların omzunda olması ve bu yükü hafifletecek kamu politikaları ile kurumsal desteklerin yetersizliği kadınların kamusal alana katılımını sınırlamaktadır.¹²²⁰

¹²¹⁷ Bu konuda yapılan çalışmalardan bazıları için bkz. Doğru, ss. 247-293; Menekşe Şahin vd., “Kadınların Siyasal Temsilde Yaşadıkları Sorunlar ve Engeller Üzerine Nitel Bir Araştırma”, **Politik Ekonomik Kuram**, 8(2), 2024, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3875186> , (E.T. 20.04.2025), ss. 402-424; İstanbul, s. 10-20. Bu çalışmalardan farklı olarak Demir, kadınların adil siyasal temsiline ulaşamamalarının başlıca nedenlerini; siyasal, sosyoekonomik, ideolojik ve psikolojik olmak üzere çeşitli başlıkları altında toplamaktadır. Zekiye Demir, “Kadınların Siyasete Katılımı ve Katılımı Artırmaya Yönelik Stratejiler”, **Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi**, 1(2), 2015, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/792698> , (E.T. 20.04.2025), ss. 35-59.

¹²¹⁸ İstanbul, s. 11; Kalkınma Bakanlığı, “Kadının Kalkınmadaki Rolü- Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, s. 93. Doğru şunu da kadınların ekonomik bağımsızlıklarının sınırlı olması, siyasal alanda aktif rol almalarını zorlaştırdığını eklemektedir. Doğru, s. 280-281; Demir, “Kadınların Siyasete Katılımı ve Katılımı Artırmaya Yönelik Stratejiler”, s. 38-41.

¹²¹⁹ Bu durum, siyasal kariyeri sürdürmek için gereken zaman, enerji ve finansal kaynaklara erişimi kadınlar açısından daha zor hale getirmektedir. İstanbul, s. 11.

¹²²⁰ Kalkınma Bakanlığı, “Kadının Kalkınmadaki Rolü- Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, s. 93; Demir, “Kadınların Siyasete Katılımı ve Katılımı Artırmaya Yönelik Stratejiler”, s. 38-41.

Çalışmalarda tespit edilen kurumsal ve kültürel nedenler ise şöyle özetlenebilir: (1) Siyaset kurumlarının erkek egemen yapısı ve bu yapının beslediği toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır;¹²²¹ (2) siyasal partilerde aday belirleme süreçlerinin çoğunlukla erkek liderler tarafından yürütülmesi, kadınların listeye girmesini ve seçilebilir sıralarda yer almasını engellemektedir;¹²²² (3) siyasal partilerin erkek egemen yapıları, parti içi görev dağılımında kadınlara sembolik ve tali rollerin verilmesiyle ortaya çıkmaktadır;¹²²³ (4) erkek egemen siyasal kültür, kadını özel alanla özdeşleştirip kamu alanında yer almasını sınırlamakta; siyaseti “*erkek işi*” olarak tanımlamaktadır;¹²²⁴ (5) siyasal partilerde kadın temsiline yönelik somut tedbirlerin alınmaması, yasal düzenlemelerin eksikliği ve geçici özel önlemlerin uygulanmaması önemli sorunlar arasındadır;¹²²⁵ (6) kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını artırmaya yönelik izleme, denetim ve bütçe planlaması gibi uygulamaların eksikliği de bu sorunları derinleştirmektedir;¹²²⁶ (7) cinsiyetçi kalıp yargılar, kadının kamu alanındaki yerini sınırlamakta ve kadınların siyasal/bürokratik yapılarda temsil edilmesini engellemektedir; (8) başörtüsü yasağı, başörtülü kadınların eğitim ve kamu görevleri gibi siyasal katılımın temel kanallarından dışlanmasına yol açmıştır.¹²²⁷

Ancak, Türkiye’de kadınların adil siyasal temsiline sağlanamamasının bazı tarihsel ve psikolojik nedenleri olduğu da ileri sürülebilir. Bu husus kadınların siyasal haklarının tanınması sürecinin niteliğiyle yakından ilişkilidir. Ancak, kadınların siyasal haklarının tanınması sürecinin öncesine de bakmak gerekmektedir. *Can*’ın “*kurucu travma*”¹²²⁸ tezine göre, Osmanlı’nın özellikle Balkan Savaşları sonrası yaşadığı toprak

¹²²¹ İstanbul, s. 11-13; Kalkınma Bakanlığı, “*Kadının Kalkınmadaki Rolü- Özel İhtisas Komisyonu Raporu*”, s. 93; Doğru, s. 280-281.

¹²²² İstanbul, s. 11-13; Doğru, s. 280-281.

¹²²³ Doğru, s. 280-281.

¹²²⁴ Bu durum hem kadınların siyasete yönelme kararlarını hem de seçmenlerin kadın adaylara yaklaşımını olumsuz etkilemektedir. Kadınlar, siyasal süreçlerde ayrımcılık, dışlanma, taciz gibi risklerle daha fazla karşı karşıya kalmakta ve bu da hem siyasal kariyer motivasyonlarını hem de etkinliklerini sınırlandırmaktadır. İstanbul, s. 11-13.

¹²²⁵ Kalkınma Bakanlığı, “*Kadının Kalkınmadaki Rolü- Özel İhtisas Komisyonu Raporu*”, s. 93.

¹²²⁶ A.g.e.

¹²²⁷ Demir, “*Kadınların Siyasete Katılımı ve Katılımı Artırmaya Yönelik Stratejiler*”, s. 38-41.

¹²²⁸ Osman Can, “*Bariş Üretemeyen Anayasal Tercihlerin Temelleri Üzerine*”, İçinde: **Prof. Dr. Zühtü Arslan’a Armağan**, Anayasa Mahkemesi Yayınları, Cilt 2, Ankara, 2024, https://www.anayasa.gov.tr/media/9245/zuhtu_arslan_armagan_cilt2.pdf, (E.T. 12.04.2024).

kayıpları ve büyük insani yıkımlar¹²²⁹, kurucu kadrolarda derin bir güvensizlik ve varoluşsal kaygı ve korku yaratmıştır. Bu travma, yeni kurulan Cumhuriyetin çoğulcu ve demokratik bir sözleşmeye dayalı olarak değil; güçlü, merkezi bir otoriteye dayalı olarak inşa edilmesine yol açmıştır.¹²³⁰ Devletin bekasını önceleyen bu yapı, farklı sosyal talepleri bir tehdit olarak görmüş ve cumhuriyetin ilanı ve kadınlara siyasal hakların tanınmasından sonra kadınların bağımsız örgütlenmelerine karşı kapatıcı bir refleks geliştirmiştir. Kurucuların sahip olduğu bu zihinsel yapı nedeniyle, Osmanlı'nın son dönemlerinde güçlenen kadın hareketi ve ulusal kurtuluş mücadelesinde aktif rol alan kadınlar, Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte bağımsız siyasal örgütlenme alanlarını kaybetmiş, Kadınlar Birliği'nin kapatılmasıyla kadın mücadelesi, CHF çatısı altında güdümlü bir yapıya dönüşmüştür.

Doğru, bu gelişmelerin, kadınların siyasette özne olmalarının önüne geçmiş olduğu ve onları edilgen bir konuma ittiğini ileri sürmektedir.¹²³¹ Ayrıca, kadınların siyasal haklarını kendilerinin mücadele ederek değil de “*Atatürk tarafından kendilerine verildiği*” yönündeki yaygın anlayış, toplumsal bellekte kadınların siyasal aktör olarak algılanmasını güçleştirmiştir.¹²³² Bu tarihsel arka plan, kadınların siyasal alanda güçlü ve bağımsız temsilinin önünde uzun vadeli bir engel oluşturduğu ileri sürülebilir.

II. Türkiye’de Kadınların Siyasal Temsiline ilişkin Uluslararası Hukuk ve Anayasal Çerçeve

A. Uluslararası Hukuk

Eşitlik ilkesi, uluslararası insan hakları belgelerinde merkezi bir taahhüttür. Temel sözleşmeler eşitlik hakkını basitçe devletlerin insan haklarını ayırım, dışlama veya kısıtlama olmaksızın veya eşitlik temelinde erkekler ve kadınlar arasında sağlama

¹²²⁹ Detaylı bilgi için bkz. Ahmed Cevad, **Balkanlarda Akan Kan**, Şamil d Cevad, Balkanlarda Akan Kan, Şamil Yayınevi, İstanbul, 1997.

¹²³⁰ Can, “*Barış Üretemeyen Anayasal Tercihlerin Temelleri Üzerine*”, s. 1230.

¹²³¹ Doğru, s. 280-281.

¹²³² Doğru, s. 280-281; Zihnioğlu, 18. “*Cumhuriyet sonrasında kadınlar, dinsel ve etnik cemaatlerin baskısından önemli ölçüde kurtulma ve kamusal alana girme olanağı buldular. Bu onlar açısından, küçümsenmeyecek bir kazanımdı ve kadınların modernleşme / ulusçu projeye sıkıca sarılmalarının da -anlaşılır- nedeniydi.*” Berktaş, s. 110-111.

yükümlülüğüne atıfta bulunmuştur.¹²³³ Uluslararası sözleşmeler taraf olan ülkeler açısından sorumluluk doğurur. Sözleşmelerin iç hukukta sonuç doğurabilmeleri için ülkeden ülkeye değişebilecek prosedürler uygulanmaktadır. Aynı zamanda bir uluslararası sözleşmeye taraf olan ülke iç hukukunu o sözleşmeyle uyumlu hale getirmek durumundadır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesinde Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerin onaylanması, yürürlüğe girmesi ve uygulanmasına ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Anayasa'nın 90. maddesinin 5. fıkrasına göre sözleşmeler hukuk sistemimizin bir parçasıdır ve kanunlar gibi uygulanır. Yine aynı fıkra göre uygulama sırasında bir kanun hükmü ile temel hak ve özgürlüklere ilişkin olan sözleşme hükümleri arasında bir çatışma tespit edilirse, sözleşme hükümlerinin esas alınması zorunludur.¹²³⁴ Sadece yargı mercileri değil idari birimler de çatışma durumunda temel hak ve özgürlüklere ilişkin sözleşme hükmünü doğrudan uygulamakla yükümlüdür.¹²³⁵ Kadınların siyasal haklarına ilişkin Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmeler, eğer o konuda iç hukukta bir düzenleme yoksa doğrudan uygulanabilir. Eğer sözleşme ile iç hukuk düzenlemeleri arasında uyumsuzluk varsa bu durumda kadınların siyasal haklarına ilişkin sözleşme hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

Türkiye, BM ve AK üyesidir. BM, uluslararası anlaşmalar yoluyla kadınların ve erkeklerin eşit haklarını tanımış ve bu konuda mekanizmalar oluşturmuştur.¹²³⁶ BM Genel Kurulu 1952 yılında kadınların siyasal haklarını tanıyan ve koruyan ilk uluslararası hukuk belgesi olan Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşme'yi¹²³⁷ onaylamıştır.¹²³⁸

¹²³³ Sandra Fredman ve Beth Goldblatt, “Gender Equality and Human Rights”, **Discussion Paper, UN Women**, https://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story_content/external_files/TA_Justice_RES_UNWomen.pdf, (E.T. 02.03.2024), s. 1.

¹²³⁴ Anayasa'nın 90. maddesinin 5. fıkrasının uygulanmasına ilişkin tartışmalar hakkında bkz. Tolga Şirin ve Necdet Umut Orcan, “Anayasa Madde 90 Gereği Uluslararası Hukukun İç Hukukta Uygulanmasında Çatışan Normlar Sorunu: Siyasal İtirazlara Hukuksal Yanıtlar”, **Anayasa Hukuku Dergisi**, 10(20), 2021, ss. 301-358.

¹²³⁵ Osman Can, “Imperatoris locuta, causa finita? – Anayasanın 90. Madde Değişikliği ve Anayasa Yargısı”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2005, S.1, s. 90.

¹²³⁶ UN Women, “A brief history of the Commission on the Status of Women”.

¹²³⁷ UN, “Convention on the Political Rights of Women”.

¹²³⁸ Türkiye 31 Mart 1954 tarihinde bu sözleşmeyi imzalamıştır. UN Treaty Collection, “Convention on the Political Rights of Women”, New York, 31 March 1953,

Sonrasında da kadınların siyasal haklarını da içeren Uluslararası MSHS (1966)¹²³⁹ ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW, 1979)¹²⁴⁰ BM bünyesinde imzalanmıştır. Sözleşmelerin uygulanma süreçlerini izleme ve gözden geçirmeye yönelik mekanizmalar oluşturulmuştur.¹²⁴¹ Bu sözleşmeler, devletlere kadınların ve erkeklerin karar alıcı mekanizmalara dengeli katılımının sağlanması yönünde pozitif yükümlülükler yüklemektedir.¹²⁴²

Kadınların siyasal haklarının ilerlemesinde önemli bir rol oynayan Dünya Kadın Konferansları, BM öncülüğünde düzenlenmektedir. Bu konferanslar içinde en dikkat çekici olanlardan biri, 1995 yılında gerçekleştirilen 4. Dünya Kadınlar Konferansı'dır. Bu konferansın ardından kabul edilen Pekin Eylem Platformu Bildirgesi'nde, kadınların yetki ve karar alma süreçlerindeki konumlarını güçlendirmeye yönelik önlemler önemli bir başlık olarak yer almıştır.¹²⁴³ Bildirgenin uygulanmasını takip etme ve değerlendirme görevi ise KSK'ye verilmiştir.¹²⁴⁴ Daha sonraki süreçte, BM çatısı altında kadınların adil siyasal temsiline ilişkin çeşitli kararlar alınmıştır.¹²⁴⁵

Türkiye farklı kurumları ve aktörleri ile kadının statüsü konusunda dünya genelinde gerçekleşen gelişmeleri takip etmiş ve 1995 yılında Pekin Konferansı'na resmî ve sivil geniş heyetlerle katılmıştır. Türkiye, *Pekin Eylem Platformu Bildirgesi*'ndeki diğer

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtsg_no=XVI-1&chapter=16&clang=en, (E.T. 11.07.2024).

¹²³⁹ UN, “*International Covenant on Civil and Political Rights*”; Türkiye 23/12/2003 tarihinde sözleşmeye taraf olmuştur. UN Treaty Collection, “*International Covenant on Civil and Political Rights*”, <https://treaties.un.org/pages/showdetails.aspx?objid=0800000280004bf5>, (E.T. 01.07.2025).

¹²⁴⁰ UN, “*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*”, 18 December 1979, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>, (E.T. 11.07.2024).

¹²⁴¹ MSHS'nin denetim organı olarak bir İnsan Hakları Komitesi oluşturulmuştur. UN, “*Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights*”. CEDAW'ın uygulanmasını izlemek ve denetlemek üzere Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi oluşturulmuştur. UN, “*Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*”.

¹²⁴² Bkz. CEDAW'ın 3, 4, 17, ve 18. maddeleri.

¹²⁴³ UN, “*Beijing Declaration and Platform for Action – Beijing +5 Political Declaration and Outcome*”, 1995, https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf, (E.T. 11.07.2024), s. 110-127.

¹²⁴⁴ UN, “*Resolutions and Decisions of the Economic and Social Council [E/1996/96]*”.

¹²⁴⁵ UN Woman, “*Global Norms and Standards: Leadership and Political Participation*”; UN Digital Library, “*Women and political participation*”.

alanların yanı sıra kadınların siyasal alanda karar alma mekanizmalarında eşit bir şekilde yer almasının önündeki engellerin kaldırılması yönünde taahhütte bulunmuştur.¹²⁴⁶

Türkiye, 1949 yılında kurulan AK'nin İsveç gibi kurucu üyeleri arasındadır.¹²⁴⁷ AK, insan haklarının korunması, demokrasinin güçlendirilmesi ve hukukun üstünlüğünün sağlanması misyonu çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğine özel bir önem atfetmektedir.¹²⁴⁸ Bu doğrultuda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması ve kadınların kamusal ve siyasal karar alma mekanizmalarına dengeli katılımının sağlanması temel hedefler arasındadır.¹²⁴⁹ AKBK ve AKPM, Avrupa'da ve dünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişimine yön veren ve etkileyen birçok sözleşme ve tavsiye kararına¹²⁵⁰ imza atmıştır.

Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin (İstanbul Sözleşmesi)¹²⁵¹ 20. maddesi kadınların kamusal yaşamda eşit temsilini teşvik etmektedir. Bu sözleşme 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzaya açılmış ve 1 Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İstanbul Sözleşmesinin denetim organı, *Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddete Karşı Eylem Uzman Grubu*'dur (İstanbul Sözleşmesi 9. Bölüm).¹²⁵² Ancak 20 Mart 2021 tarihinde¹²⁵³ yayınlanan *3718 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı*¹²⁵⁴ ile bu sözleşmeden Türkiye

¹²⁴⁶ Kadının İnsan Hakları Projesi (KİHP) vd., “Pekin+5: Birleşmiş Milletler’de Kadının İnsan Hakları ve Türkiye’nin Taahhütleri”, http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/219_1.pdf , 2001, (E.T. 08.10.2022), s. 13-16.

¹²⁴⁷ Council Of Europe, “Statute of the Council of Europe”.

¹²⁴⁸ Council of Europe, “Gender Equality Strategy 2018-2023”, s. 3.

¹²⁴⁹ Council of Europe, “Gender Equality Strategy 2018-2023”, s. 3.

¹²⁵⁰ Council of Europe, Directorate General of Human Rights, “Rec (2003) 3”. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği alanlarında AK'nin Standartlarının yer aldığı kararlar için bkz. Council of Europe, “Council of Europe Standards in the Fields of Human rights and Gender Equality”, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/standards-and-mechanisms> , (E.T. 06.02.2025).

¹²⁵¹ Council of Europe, “Convention on Preventing And Combating Violence Against Women and Domestic Violence” (CETS No. 210), <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=210> , (E.T. 12.03.2024).

¹²⁵² Türkiye Sözleşme'yi 11 Mayıs 2011 tarihinde çekince koymaksızın imzalamıştır. Resmî Gazete, “6251 sayılı Kanun”, 28127 sayı ve 29 Kasım 2011 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111129-2.htm> , (E.T. 12.03.2024).

¹²⁵³ Resmî Gazete, “3718 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı”, 20 Mart 2021 tarih ve 31429 sayılı Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210320-49.pdf> , (E.T. 12.03.2024).

¹²⁵⁴ 3718 sayılı Cumhurbaşkanı Kararının dayanağı 9 sayılı Milletlerarası Andlaşmaların Onaylanmasına İlişkin Usul ve Esasların Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 3. maddesidir. Kararnamenin 3. maddesi herhangi bir sınıflandırmaya gitmeden Cumhurbaşkanına milletlerarası andlaşmaların hükümlerinin uygulamasını durdurma ve bunları sona erdirmeye usulünün Cumhurbaşkanı kararı ile

çekilmiştir. Her ne kadar bu sözleşmeden çekilme usulünün Anayasa'ya uygun olmadığı gerekçesiyle Cumhurbaşkanı Kararının iptali yönünde Danıştay'a başvuru yapılmış olsa da Danıştay'ın verdiği 7 Haziran 2023 tarihli kararla bu talep kesin olarak reddedilmiştir.¹²⁵⁵

Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden çekilmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadına karşı ve aile içi şiddetin önlenmesi ve demokrasinin gerçekleşmesi yönünde atılan bir geri adımdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yönündeki kurumsal değişimler her zaman ileriye dönük olmamaktadır. Kurumsal değişimler ya “yeni” bir şeye ya da eski resmî ve gayri resmî kuralların yapışkanlığı nedeniyle “eski” bir şeye yönelebilmektedir.¹²⁵⁶ Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden çıkması, ülkede insan hakları alanında geriye dönük bir değişim olduğunun göstergesidir. Uluslararası düzlemde ise Türkiye, insan hakları ve kadın haklarını koruyan bir sözleşmenin ilk imzalayıcısı konumundayken, İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme kararı alınmasıyla birlikte insan hakları konusunda atılan bu geri adım ülkenin itibarını zedelemiştir.¹²⁵⁷ Türkiye'nin bu kararı uluslararası düzlemde tepkilerle karşılanmıştır, AK ve BM bünyesinde yapılan çağrılarda kararın gözden geçirilmesi gerektiği belirtilmiştir.¹²⁵⁸

olacağını düzenlemiştir. Oysaki bu hüküm tüm milletlerarası anlaşmalardan çekilme yetkisini Cumhurbaşkanına verdiği için anayasaya aykırılık ortaya çıkmaktadır. Anayasaya aykırılık gerekçeleri için bkz. Tolga Şirin ve Necdet Umut Ocan, “Uluslararası Sözleşmelerden Çekilmenin Anayasal Esasları ve Başlıca Tartışmalar”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, 13(50), 2022, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2331536>, (E.T. 30.05.2025), ss. 258-269. Her ne kadar 9 nolu CBK hakkında anayasaya aykırılık iddiasıyla başvurulmuş olsa da muhalefet partisi milletvekilleri CBK'nın 3. maddesi hakkında anayasaya aykırılık iddiası dile getirmediği için AYM Cumhurbaşkanına Milletlerarası sözleşmelerden çekilme yetkisi veren maddenin anayasaya aykırı olup olmadığını inceleme olanağı bulamamıştır. AYM kararı için bkz. **Anayasa Mahkemesi Kararı**, E.2018/126, K.2020/32, Karar Tarihi: 25/06/2020.

¹²⁵⁵ **Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Kararı**, E. 2022/3598, K. 2023/1295, Karar Tarihi: 07/06/2023.

¹²⁵⁶ Department of Economic and Social Affairs- Report of the Expert Group Meeting, “*Equal Participation of Women and Men in Decision-Making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership*”, 2005, <https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eq-men/FinalReport.pdf>, (E.T. 12.03.2024).

¹²⁵⁷ Nevra Üçler ve Türkan Öykü Büyükelçelik, “*Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden Çekilmesi Kararının Dünya Basınında Yansımalarının İnsan ve Kadın Hakları yönünden Ülke İtibarına Etkisi Üzerine Bir İnceleme*”, **İletişim Çalışmaları Dergisi**, 9(3), s. 419-420.

¹²⁵⁸ The Advocates for Human Rights, “*Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesinden Çekilmesi- Kadının İnsan Haklarından Geri Adım*”, İnsan Hakları Savunucuları, 2021, https://etkiniz.eu/wp-content/uploads/2021/11/DES_AB_576_2.pdf, (E.T: 10.05.2025), s. 6.

AK'ye üye ülkelerce kabul edilen İHAS¹²⁵⁹ ve Protokollerinin bazılarında (1 ve 12 nolu protokol)¹²⁶⁰ kadınların siyasal haklarına ve kadın erkek eşitliğine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Türkiye, kadınların siyasal hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması kapsamında değerlendirilebilecek hükümler içeren İHAS ve 1 nolu protokolle taraftır.¹²⁶¹ İHAM, etkili bir denetim mekanizması öngörmüştür. Sözleşmenin 19. maddesine göre, İHAM ve protokolleri gereği taraf devletlerin yükledikleri taahhütlere uyulmasını sağlamak için İHAM kurulmuştur. Sözleşmenin 34. maddesine göre, İHAM veya protokollerinde tanınan hakların taraf devletlerce ihlal edilmesi durumunda mağdur olduğunu ileri süren gerçek kişi, hükümet dışı kuruluş veya kişi grupları bireysel başvuru yoluyla Mahkemeye başvurabilecektir.

Avrupa Konseyi bünyesinde imzaya açılan bir diğer önemli anlaşma *Avrupa Sosyal Şartı*'dır (ASŞ, 1961). Türkiye, Şart'ı 1961'de imzalamış ve 1989'da onaylamıştır.¹²⁶² Bu Şart, sosyal ve ekonomik hakları güvence altına alırken, denetim organı *Avrupa Sosyal Haklar Komitesi*'dir. Türkiye, 1989 yılında ASŞ'yi onaylarken, 20. maddenin 2. fıkrası uyarınca sadece bazı madde ve fıkralarla bağlı olduğunu beyan etmiş ve bu beyan dışında kalan hükümlere çekince koymuştur.¹²⁶³ Bu çekinceler, özellikle işçi hakları, sendikal özgürlükler, adil ücret, çalışma süresi ve dinlenme gibi temel sosyal haklara ilişkin yükümlülüklerin Türkiye tarafından kabul edilmediğini göstermektedir. Böylece Türkiye,

¹²⁵⁹ İHAS'ın Türk hukukundaki yeri ve AYM tarafından nasıl uygulandığı hakkında bilgi için bkz. Sibel İnceoğlu, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Anayasa", İçinde: **Demokratik Anayasa Görüşmeler ve Öneriler** (Ece Göztepe vd.), Metis Yayınları, İstanbul, 2012, ss. 298-307; Sibel İnceoğlu, "Anayasa ve İnsan Hakları Sözleşmesi İlişkisi", İçinde: **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa** (Ed. Sibel İnceoğlu), Avrupa Konseyi, 2013, s. 7-9.

¹²⁶⁰ Council of Europe, "European Convention on Human Rights (1950) and its Protocol".

¹²⁶¹ Türkiye, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini 4 Kasım 1950 tarihinde imzalamıştır. Resmî Gazete, "İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi ve buna Ek Protokolün tasdiki hakkında Kanun", 8662 sayı ve 19 Mart 1954 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8662.pdf>, (E.T. 12.03.2024). Türkiye 12 No'lu Protokolü imzalamıştır. Ancak, 12 No'lu Protokol TBMM tarafından uygun bulma kanunuyla onaylanıp onay belgeleri Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğine tevdi edilmediği için uluslararası hukuk bakımından Protokole taraf sıfatı kazanmamıştır. TİHEK, "Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler-Avrupa Konseyi", Ankara, 2020, https://www.tih.gov.tr/upload/file_editor/2020/09/1599131106.pdf, (E.T. 22.06.2025), s. 7; Council of Europe Portal, "Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (ETS No. 177)", <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treaty=177>, (E.T. 22.06.2025).

¹²⁶² Council of Europe Portal, "Chart of signatures and ratifications of Treaty 035".

¹²⁶³ Council of Europe Portal, "Reservations and Declarations for Treaty No.035 - European Social Charter (ETS No. 035)".

söz konusu hak ve özgürlükleri ulusal mevzuatla güvence altına alma konusunda uluslararası bir taahhüde girmemiştir.

Türkiye, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının da aralarında bulunduğu birçok yeni hakları tanıyan 1988 tarihli *Ek İhtiyari Protokol*'ü 2004 yılında imzalamış ancak taraf olmamıştır.¹²⁶⁴ Ayrıca, Türkiye 9 Kasım 1995 tarihinde imzaya açılan ve ASŞ kapsamında kolektif şikayet usulü getiren ek protokolü imzalamamıştır.¹²⁶⁵ Türkiye'nin bu protokollere taraf olmaması, Türkiye'de kadınların sosyal haklarının uluslararası standartlara erişimi açısından sınırlı olduğunu göstermektedir; çünkü ayrımcılık yasağı, eşit ücret ve temsil gibi konularda Avrupa Konseyi denetim mekanizmalarının tam etkisi altında değildir.

Türkiye 1996 yılına revize edilen ASŞ'nin bazı hükümlerine çekince koyarak kabul etmiştir.¹²⁶⁶ Çekince konulan hükümler şunlardır: Çalışanlara en az dört hafta ücretli yıllık izni tanıyan 2. maddenin 3. fıkrası, çalışanlara kendilerine ve ailelerine insanca bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkını düzenleyen 4. maddenin 1. fıkrası, sendika kurma ve sendikal örgütlenme özgürlüğünü güvence altına alan 5. madde ve toplu pazarlık hakkı ve grev hakkını içeren 6. madde. Bu hükümler çalışanların sendikal örgütlenme ve toplu eylem yoluyla hak arama kapasitelerini doğrudan etkilemektedir.

Türkiye 1996 yılında revize edilen sözleşme metniyle getirilen ailevi sorumlulukları olan çalışanlara eşit fırsat ve muamele hakkı, barınma hakkı, yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkı, iş yerinde cinsel tacize karşı korunma hakkı gibi hakları tanıyan hükümleri kabul etmiştir. Bu doğrultuda devletin kadınların çalışma yaşamında ayrımcılığa uğramadan var olabilmeleri, ailevi sorumluluklarla kariyer hedeflerini ifade edebilmeleri ve temel yaşam ihtiyaçlarına erişebilmeleri sağlama açısından yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Böylece kadınlar, eğitim, istihdam ve aile yaşamında sosyal ve ekonomik açıdan güçlenebilecek ve kadınların siyasal katılım oranı artabilecektir.

¹²⁶⁴ Council of Europe Portal, “*Chart of signatures and ratifications of Treaty 128*”.

¹²⁶⁵ A.g.e.

¹²⁶⁶ Council of Europe Portal, “*Reservations and Declarations for Treaty No.163 - European Social Charter (revised) (ETS No. 163)*”.

Aynı zamanda Türkiye, AB'ye katılım sürecinde olan Aday ülke statüsünde bir ülkedir.¹²⁶⁷ Katılım Ortaklığı Belgeleri çerçevesinde, AB müktesebatına uyum sürecinde kadın-erkek eşitliği ile ilgili bazı AB düzenlemelerine uyum sağlama taahhüdünde bulunmuştur.¹²⁶⁸ Bu doğrultuda toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların adil siyasi temsil konusunda yükümlülükleri bulunmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye'nin kadınların adil temsiliyi sağlama konusundaki pozitif yükümlülüğü yalnızca Anayasasından değil, aynı zamanda taraf olduğu uluslararası sözleşmelerden de kaynaklanmaktadır. Yukarıda kadınların siyasi temsili ile ilgili Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmeler verilmiştir. Bu sözleşmeler ve sağladığı denetim mekanizmaları taraf devletleri kadınların ve erkeklerin adil siyasi temsiliyi sağlama konusunda pozitif yükümlülük yüklerken bir yandan da bunu nasıl yapacağı konusunda öneriler de sunmaktadır. Türkiye'nin bu konuda kararlar alıp ya da kanunlar çıkarıp gerekli ulusal mekanizmaları oluşturma yükümlülüğü bulunmaktadır.

B. Anayasal Çerçeve

Anayasa'nın başlangıcının 6. Paragrafında, “*Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak millî kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu*” belirtilmektedir. Anayasanın başlangıcındaki bu hüküm her bireyin doğuştan sahip olduğu temel hak ve özgürlüklerden eşitlik ve sosyal adalet gerekleri doğrultusuna yararlanma hakkından bahsetmesi kadınların siyasi temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından güçlü bir anayasal temel oluşturmaktadır. Kadınların siyaset başta olmak üzere

¹²⁶⁷ 1999 yılında Helsinki Zirvesinde, Türkiye'nin AB'ye katılım adaylığı onaylanmıştır. T.C. Dışişleri Bakanlığı- Avrupa Birliği Başkanlığı, “*Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihçesi*”, https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html, (E.T. 06.02.2024). 2002-2004 yılları arasında 8 uyum paketi, 2001 ve 2004 yıllarında iki anayasa değişikliği TBMM’de kabul edilmiştir. Yokuş, AB üyeliği kapsamında yapılacak değişikliklerin sadece AB süreci için değil, insan hakları ve demokrasi temelinde olması gerektiğini belirtmektedir. İnsan hakları ve demokrasinin yerleşmesi de gerekli yasal düzenlemeler yapılarak ekonomik, siyasi ve diğer pek çok alanda yapılacak köklü değişimlerle gerçekleştirilebilir. Sevtap Yokuş, “*Avrupa Birliği’nde Uyumda Siyasi Kriterler Doğrultusunda Türkiye’de Anayasal ve Yasal Dönüşüm Çabaları*”. *Journal of Istanbul University Law Faculty*, 1(2), 2011, ss. 185-254.

¹²⁶⁸ 8 Mart 2001 tarihinde Türkiye'nin ilk *Katılım Ortaklığı Belgesi* onaylanmıştır. T.C. Dışişleri Bakanlığı-Avrupa Birliği Başkanlığı, “*Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihçesi*”. Katılım Ortaklığı Belgeleri için bkz. T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, “*Katılım Ortaklığı Belgeleri*”, https://www.ab.gov.tr/katilim-ortakligi-belgeleri_46226.html, (E.T. 06.02.2025).

kamusal yaşamın her alanında erkeklerle eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliği sağlamakla yükümlü olduğunun göstergelerinden biridir.

Anayasa'nın 10. maddesi, eşitlik ve ayrımcılık yasağına dair genel hükümler içermektedir. Anayasa'nın 10. Maddesinin birinci fıkrası şöyledir: “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*” Bu hükümde düzenlenen eşitlik ilisi yalnızca anayasal bir ilke değil bireyler tarafından talep edilebilen temel bir hak olarak da kabul edilmektedir. Aynı zamanda, diğer haklar için de güvence işlevi görmektedir.¹²⁶⁹ Ancak, AYM, bireysel başvurularda eşitlik ilkesini tek başına ileri sürülebilecek bir hak olmadığına ve Anayasa ile AİHS'nin ortak koruma alanının esas alınması gerektiğine karar vermiştir.¹²⁷⁰ AİHS'nin 14. Maddesi gereği ayrımcılık yasağının sadece başka bir hakla bağlantılı olarak ileri sürülebileceği gerekçesiyle dar bir yorum benimsenmiştir. Bununla birlikte mahkeme, ilgili temel hak ihlal edilmese dahi ayrımcı bir uygulamanın eşitlik ilkesini ihlal edebileceğini kabul ederek esnek bir değerlendirme yaklaşımı benimsemiştir.¹²⁷¹

Anayasanın 10. maddesi eşitlik ve ayrımcılık yasağına dair genel hükümlerin yanı sıra kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu da açıkça belirtmektedir. Anayasanın 10. maddesinin 2. fıkrası şöyledir: Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.¹²⁷² Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.¹²⁷³ Bu hüküm, devletin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla gerekli tüm önlemleri almasını zorunlu kılmaktadır. Aynı zamanda, bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacaktır. Anayasanın bu hükmü, eşitlik ilkesine ilişkin olarak “*kanun*

¹²⁶⁹ Oya Boyar, “Anayasa’da Kadın”, İçinde: **Çalışma Hayatında Kadın** (Ed. Gülay Akgül Yılmaz), Eskar 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu, 2017, s. 106.

¹²⁷⁰ **AYM Kararı**, Onurhan Solmaz Kararı, B.No. 2012/1049, Karar Tarihi: 26/03/2013.

¹²⁷¹ **AYM Kararı**, İhsan Asutay Kararı, B.No. 2012/606, Karar Tarihi: 20/02/2014.

¹²⁷² Bu hüküm 2004 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile getirilmiştir. Resmî Gazete, “5170 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun”, 25469 sayı ve 22 Mayıs 2004 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/05/20040522.htm>, (E.T. 22.05.2024).

¹²⁷³ Bu hüküm 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile getirilmiştir. Resmî Gazete, “5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun”, 27580 sayı ve 13 Mayıs 2010 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100513-1.htm>, (E.T. 22.05.2025).

önünde eşitlik” anlayışının yanı sıra “*fili eşitliği*” güvenceleyen bir anlayışı yansıtmaktadır.¹²⁷⁴ Devlet, yasama, yürütme ve yargı organları aracılığıyla cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek ve eşitliği hayata geçirmek için hukuki, idari ve yargısal düzenlemeleri hayata geçirmekle yükümlüdür.¹²⁷⁵

Anayasa’nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi soyut bir ilke olmaktan ziyade yaşama geçirilmesi gereken bir normdur. Aynı zamanda, anayasal bağlamda her durumda dayanılması gereken hukuksal bir olgudur. Eşitlik ilkesinin yaşama geçirilmesi gereken bir norm olması ayrımcılık yasağının da etkili bir şekilde hayata geçirilmesini gerektirmektedir.¹²⁷⁶ Anayasa Mahkemesi (AYM) yargısal içtihatların kanun önünde eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi için tek başına yeterli olmadığını belirtmiştir. Aynı zamanda insan haklarına saygılı devlet ilkesinin bir gereği olarak kadın haklarıyla ilgili eşitlik ilkesi bağlamında tartışma ve uyuşmazlık yaşanmayan bir düzenin gerçekleştirilmesinde devletin yasama ve yürütme organları da dâhil tüm organları ve idare makamlarının görevi bulunduğunu ifade etmiştir.¹²⁷⁷ Bu husus Anayasanın 11. maddesinde belirtilen, Anayasa hükümlerinin yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu yönündeki hükümle de uyumludur. Dolayısıyla kadın haklarının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması anayasal bir yükümlülük olarak tüm kurumların ortak sorumluluğudur.

Hukuki eşitliğin yasalar yoluyla sağlanmasına rağmen, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin sürmesi nedeniyle kadın ve erkek arasındaki güç, sorumluluk ve ekonomik, sosyal ve kültürel kaynaklara erişim açısından eşitsizlikler devam etmektedir. Kadınların ve erkeklerin siyasal karar alma süreçlerine dengeli katılımının gerçekleşmesi, siyasal önceliklerin yeniden tanımlanması ve yeni konuların siyasal gündeme alınması ile gerçekleşebilecektir. Eşitliğe, sosyal uyuma, dayanışmaya ve insan haklarına saygıya

¹²⁷⁴ Boyar, “Anayasa’da Kadın”, s. 111.

¹²⁷⁵ Aynı zamanda genel anlamda devletin pozitif yükümlülüklerini düzenleyen 5. madde de bu kapsamda değerlendirmeye dahil edilmektedir.

¹²⁷⁶ Ulaş Karan, “Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, İçinde: **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa – Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme** (Ed. Sibel İnceoğlu), Avrupa Konseyi, Ankara, 2013, s. 461.

¹²⁷⁷ **AYM Kararı**, E. 2022/155, K. 2023/38, Karar Tarihi: 22/02/2023, Par. 40.

dayalı bir devletin inşası için kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımı gereklidir.¹²⁷⁸

Aynı zamanda Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye'nin demokratik bir devlet olduğu belirtilmektedir. Demokratik yönetim, halkın tüm kesimlerinin adil ve etkili bir şekilde temsil edilmesini gerektirmektedir. Kadınların adil siyasal temsiline sağlanması ile yönetenlerin meşruiyeti tam anlamıyla sağlanabilecektir. Ancak Türkiye'de tarihsel olarak siyasal alan erkek egemen bir yapıya sahip olmuş ve kadınların siyasal temsili ihmal edilmiştir. Bu durum, demokrasinin kapsayıcılığına ve meşruiyetine zarar vermektedir. Kadınların siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine tam katılımı, demokrasinin temel bir göstergesi olup, toplumdaki bireyler ve gruplar için alınan kararların adil ve kapsayıcı olmasını sağlar.¹²⁷⁹

Kadın ve erkeklerin siyasal karar alma süreçlerine katılımı konusunda Türkiye'deki dengesizlik açıktır. Bu dengesizliğin giderilmesi için kadınların siyasal temsil oranının artırılması konusunda önlemler alınması bir anayasal zorunluluktur. Anayasa'nın demokrasi ve eşitlik ilkelerine ilişkin maddeleri ile devletin pozitif yükümlülüklerini genel olarak düzenleyen 5. maddesi birlikte değerlendirildiğinde devletin kadınların yasama ve yürütme erklerinde siyasal temsil oranının artırılması konusunda anayasadan kaynaklanan pozitif yükümlülükleri olduğu açıktır. Anayasa'nın 5. maddesine göre yasa koyucu ve yürütme erki gerek siyasal haklar gerekse diğer temel hak ve özgürlükler açısından *“kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak”* yükümlülüğü altındadır. Bu düzenleme, siyasal hakların yanı sıra sosyal, ekonomik ve kültürel koşulların da eşitlik ve temsiliyet bağlamında iyileştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu pozitif yükümlüklerin yerine getirilmesi için gerekli yasal ve anayasal düzenlemelerin yapılması ve gerekli düzeyde özel önlemlerin alınması gerekmektedir.

Kadınların adil siyasal temsiline sağlanabilmesi için sadece siyasal hakların güvence altına alınması yeterli olmamakta; kadınların eğitime erişimi, ekonomik

¹²⁷⁸ Council of Europe, “(...) Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers and Explanatory Memorandum”.

¹²⁷⁹ A.g.e., s. 22.

bağımsızlığı, işgücüne katılımı ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kültürel dönüşüm gibi sosyal ve ekonomik alanlarda da anayasal düzeyde politika geliştirilmesi gerekmektedir. Anayasa'nın 41. maddesi aile yapısında eşitliğe, 42. maddesi eğitim hakkına, 49. maddesi çalışma hakkına ve 50. maddesi çalışma şartlarında adaletle dair hükümler içermektedir. Bu haklar kadınların toplumsal hayatta güçlenmesi açısından doğrudan etkili olmaktadır ve kadınların siyasal temsilini de dolaylı olarak belirleyen alanlardır.

Kadınların siyasal temsili konusundaki anayasadaki diğer hükümler, Anayasa'nın 67. maddesinde düzenlenen seçme, seçilme ve siyasal faaliyette bulunma hakları ile Anayasa'nın 68. ve 69. maddelerinde düzenlenen siyasal parti özgürlüğüdür. Bu hak ve özgürlüklerin kadınlar ve erkekler tarafından hangi kapsam ve sınırlar içerisinde nasıl kullanabilecekleri bu maddelerde düzenlenmiştir.

Türkiye Anayasası, kadınların siyasette temsili için kota veya zorunlu özel hükümler getirmemektedir. Ancak, Anayasa'nın 10. maddesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yapılan vurgu, siyasal temsil de dâhil olmak üzere geniş kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve girişimleri için bir temel oluşturmaktadır.

Özetle, kadınların adil siyasal temsili yalnızca siyasal haklar alanında yapılan düzenlemelerle değil, aynı zamanda sosyal ekonomik ve kültürel koşulların dönüştürülmesiyle sağlanabilecektir. Bu nedenle kadınların siyasette etkin temsili için Anayasanın sadece 5., 10., 67., 68. ve 69. maddeleri değil; 41., 42., 49., ve 50. maddeleri gibi sosyal ve ekonomik haklara ilişkin hükümleri de dikkate alınmalı ve bütüncül bir anayasal yaklaşım benimsenmelidir.

III. Türkiye’de Yasama Erki ve Kadınların Siyasal Temsili

Anayasa'nın 7. maddesine göre yasama yetkisi Türk Milleti adına TBMM'ye aittir. TBMM genel oyla seçilen altı yüz milletvekilinden oluşmaktadır (Ay. m. 75). TBMM seçimleri 5 yılda bir yapılmaktadır (Ay. m. 77). TBMM, kanun koymak, değiştirmek ve kaldırmak; bütçe ve kesinhesap kanun tekliflerini görüşmek ve kabul etmek; para basılmasına ve savaş ilânına karar vermek; milletlerarası andlaşmaların onaylanmasını uygun bulmak, üye tamsayısının beşte üç çoğunluğunun kararı ile genel ve özel af ilânına karar vermek ve Anayasa'nın diğer maddelerinde öngörülen yetkileri kullanmak ve

görevleri yerine getirmekle görevlidir (Ay. m. 87). Kanunları teklif etmeye sadece Milletvekilleri yetkilidir (Ay. m. 88).¹²⁸⁰

Kanunla düzenleme alanı Anayasa tarafından sınırlandırılmadığı ve Anayasa'nın 7. maddesi uyarınca yasama yetkisi ancak parlamento tarafından kullanılacağı için Türkiye'de yasama yetkisinin genelliği ve asliliği ilkesi geçerlidir. Ancak yasama erki bir konunun genel ilkelerini saptayıp ayrıntılarını yürütme erkine bırakabilecektir.¹²⁸¹ 2017 Anayasa değişiklikleriyle birlikte yürütme erkine da doğrudan doğruya Anayasa'dan kaynaklanan herhangi bir kanuni yetkilendirmeye ihtiyaç duymaksızın asli düzenleme yetkisi verilen alanlar genişletilmiştir.

Bu başlık altında kadınların adil siyasal temsiline yönelik yasal çerçeve, TBMM bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik oluşturulan kurumsal mekanizmalar ve TBMM'nin kadınların adil siyasal temsiliini sağlamak için aldığı önlemler incelenecektir.

A. Kadınların Adil Siyasal Temsiline Yönelik Yasal Çerçeve

1. Türkiye'de Seçim Kanunları

Anayasa'nın 67. maddesinin 1. fıkrasına göre seçme ve seçilme hakkına vatandaşlar sahiptir. Seçimler serbest, eşit, gizli, tek dereceli, genel oy, açık sayım ve döküm esaslarına göre yargı yönetim ve denetimi altında yapılır (Ay. m. 67/2). 1983 tarih ve 2839 sayılı *Milletvekili Seçim Kanunu* (MSK) milletvekili seçimi sistem ve usulünü, seçim çevreleriyle milletvekili sayısını, seçim dönemi ve zamanını, ara seçimi, seçimin yenilenmesi, seçilebilme ve aday olma esasları ile milletvekili seçimine ilişkin ilkeleri ve uygulamaları düzenlemektedir (MSK, m. 1).¹²⁸² Bu kanun seçimler için genel bir çerçeve sunarken, cinsiyet eşitliğini veya kadınların siyasal temsiliini özel olarak ele almamıştır.

MSK'nin 2. maddesine göre milletvekili seçimleri nispi temsil sistemine göre yapılır. Ancak Türkiye'de kapalı parti listeli nispi temsil sistemi kullanılmaktadır. Kapalı

¹²⁸⁰ İstisna olarak, *Bütçe Kanunu* ve *Kesin Hesap Kanun*'larını Cumhurbaşkanı teklif eder (Ay. m. 161).

¹²⁸¹ Ergun Özbudun, *Türk Anayasa Hukuku*, Yetkin Yayınları, 2020, s. 211.

¹²⁸² Mevzuat Bilgi Sistemi, "2839 sayılı *Milletvekili Seçimi Kanunu*", 18076 sayı ve 13 Haziran 1983 tarihli Resmi Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2839&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, (E.T. 26.11.2024).

parti listeleri gücü parti liderliğinde toplar, bu da seçmen etkisini sınırlayabilir ve parti önceliklerine bağlı olarak kadınların temsili potansiyel olarak etkileyebilmektedir.¹²⁸³

Türkiye gibi parti listelerinin kapalı olduğu nispi temsil sistemlerinde, seçmenler bireysel adaylar yerine bir partiye oy vermekte ve partinin aldığı oy sayısına göre koltuk alacak adayların sırası parti tarafından belirlenmektedir. Bu sistem partilere aday sıralaması üzerinde tam kontrol sağlamakta ve seçmenlerin bireysel temsilciler üzerindeki etkisini sınırlamaktadır.¹²⁸⁴ Listenin üst sıralarında yer alan adayların seçilme olasılığı daha yüksektir. Parti liderliği, listenin üst sıralarına hangi adayların yerleştirileceği üzerinde önemli bir kontrole sahiptir ve kadınların siyasal temsili de dâhil olmak üzere çeşitliliği potansiyel olarak etkiler. Seçmenlerin bir partiden hangi adayların seçileceği üzerinde doğrudan bir etkisi yoktur.

Nispi temsil sistemi teorik olarak kapsayıcılığı artırabilse de, cinsiyet açısından dengeli aday listeleri zorunluluğunun olmaması, kadınların parti listelerinde seçilebilir pozisyonlara yerleştirilmede sıklıkla zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır.

Kapalı liste sistemi, aday belirleme yetkisini genellikle erkek egemen olan parti liderliğinin eline vermektedir. Bu durum tarihsel olarak kadınların kazanılabilir pozisyonlara yerleştirilme şansını sınırlandırmıştır. MSK herhangi bir zorunlu cinsiyet kotası içermemektedir. Toplumsal cinsiyet dengesini sağlamaya yönelik yasal mekanizmaların bulunmaması, TBMM'deki kadın oranının sürekli olarak düşük kalmasına katkıda bulunmuştur. Türkiye'de kadınların temsili yıllar içinde az da olsa iyileşmiş olsa da küresel ortalamanın altında kalmaya devam etmektedir.

MSK'nin aday listelerinde asgari bir kadın yüzdesini zorunlu kılacak şekilde değiştirilmesi, ideal olarak yerleştirme yetkileriyle (örneğin, listelerde erkek ve kadın adayların dönüşümlü olarak yer alması) temsili önemli ölçüde artırabilir. Cinsiyet dengesi

¹²⁸³ Jacqueline Hicks, "Effect Of Closed List Proportional Representation On The Election Of Women And Youth", Helpdesk Report, 2022 https://opendocs.ids.ac.uk/articles/report/Effect_of_Closed_List_Proportional_Representation_on_the_Election_of_Women_and_Youth/26437180, (E.T. 26.11.2024).

¹²⁸⁴ Kapalı parti listelerinin aksine, açık parti listelerine sahip bir nispi temsil sistemi, seçmenlerin sadece bir partiyi değil, aynı zamanda bu parti içinde tercih ettikleri adayları da seçmelerine olanak tanır; en çok kişisel oy alan adaylara seçim için öncelik verilir, bu da seçmenlere daha fazla etki sağlar. ACE The Electoral Knowledge Network, "Open, Closed and Free Lists", <https://aceproject.org/main/english/es/esg03.htm>, (E.T. 26.11.2024).

hedeflerini karşılayan partiler için mali avantajlar getirilmesi, uyumu teşvik edebilir ve daha kapsayıcı bir siyasal ortam yaratabilir. Aday listelerinde cinsiyet dengesi gerekliliklerine uyulmasını sağlamak için düzenleyici kurumların oluşturulması eşitliğin kurumsallaşmasına yardımcı olacaktır.

Özetle, MSK usule ilişkin bir çerçeve sunmakla birlikte, kadınların siyasal temsil elde etmelerinde karşılaştıkları yapısal engelleri ele alacak mekanizmalara sahip değildir. Cinsiyet kotaları veya fermuar sistemi gibi pozitif tedbirler olmaksızın, kadınların temsili meselesi parti lideri ve parti içi politikaların takdirine bağlı kalmaktadır. Bu kanunun toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik hükümler içerecek şekilde yeniden düzenlenmesi, kadınların Türkiye'deki yasama süreçlerine katılımını önemli ölçüde artıracaktır.

2. Türkiye’de Siyasal Partilere İlişkin Kanunlar

Türkiye’de siyasal partilerin kuruluşu, teşkilatlanması, faaliyetleri, mali işlemleri ve kapatılmasına ilişkin hususlar, Anayasa ve 1983 tarih ve 2820 sayılı *Siyasal Partiler Kanunu*’nda (SPK)¹²⁸⁵ detaylıca düzenlenmiştir. SPK’de siyasal partiler şöyle tanımlanmıştır:

“Anayasa ve kanunlara uygun olarak; Cumhurbaşkanı, milletvekili ve mahalli idareler seçimleri yoluyla, tüzük ve programlarında belirlenen görüşleri doğrultusunda çalışmaları ve açık propagandaları ile millî iradenin oluşmasını sağlayarak demokratik bir Devlet ve toplum düzeni içinde ülkenin çağdaş medeniyet seviyesine ulaşması amacını güden ve ülke çapında faaliyet göstermek üzere teşkilatlanan tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır.”

Anayasa’da (m. 68) ve SPK’de (m. 4) siyasal partiler demokratik siyasal hayatın vazgeçilmez unsurları olarak görülmektedir. Anayasa’nın 68. maddesinin 3. fıkrasına göre siyasal partiler önceden izin almadan kurulur ve Anayasa ve kanun hükümleri çerçevesinde faaliyetlerini sürdürürler. Sadece vatandaşlar siyasal parti kurma ve usulüne göre partilere girme ve partilerden ayrılma hakkına sahiptir (Ay. m. 68/1). SPK’nin 12. maddesinde, siyasal parti tüzüğünde üyeliğe başvuranlar arasında dil, ırk, cinsiyet, din, mezhep, aile, sosyal sınıf ve meslek farklılıklarına karşı ayrımcılık yapan hükümler

¹²⁸⁵ Mevzuat Bilgi Sistemi, “2820 sayılı Siyasi Parti Kanunu”, 18027 sayı 24 Nisan 1983 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2820&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> , (E.T. 22.10.2023).

bulunamayacağı belirtilmektedir. Başka bir deyişle, bir siyasal partinin tüzüğünde kadınların partiye üye olamayacakları ya da kadınlar için sınırlı sayıda üye şartı aranacağı öngörülemez.

Anayasa'ya göre, siyasal partilerin tüzük ve programları ile eylemleri, Devletin bağımsızlığına, ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, insan haklarına, eşitlik ve hukuk devleti ilkelerine, millet egemenliğine, demokratik ve laik cumhuriyet ilkelerine aykırı olamaz; sınıf veya zümre diktatörlüğünü veya herhangi bir tür diktatörlüğü savunmayı ve yerleştirmeyi amaçlayamaz; suç işlenmesini teşvik edemez (Ay. m. 68/4). Anayasa, bu hükme aykırı eylemlerde bulunan siyasal partilerin Anayasa Mahkemesi (AYM) tarafından kapatılacağını düzenlemiştir (Ay. m. 69/6-7).

Siyasal partilerin tüzük ve programlarında ayrımcılık yasağına aykırı düzenlemeler yapması ve eşitlik ilkesini reddetmeyi amaçlaması hukuki yaptırımları gerektirmektedir. SPK'nın 83. maddesi, ayrımcılık yasağı ilkesine aykırı hiçbir amacın güdülemeyeceğini açıkça belirtmektedir. Anayasa'nın 69/5 hükmü gereğince partinin tüzüğü ve programında eşitlik ilkesine aykırı düzenlemeler yer almışsa temelli kapatılmasına karar verilebilecektir. Bu çerçevede, AYM'nin Anayasa'nın 68. maddesinin 4. fıkrasında belirtilen eşitlik ilkesinin unsurlarını Anayasa ve SPK doğrultusunda somutlaştırması ve Anayasa hükümlerine aykırılık olup olmadığını tespit etmesi gerekecektir.¹²⁸⁶ Örneğin, bir siyasal partinin kadınların kamu hizmetine girmesini veya siyasal karar alma mekanizmalarında yer almasını engellemeyi amaçlayan bir politika benimsemesi, Anayasa'ya ve ilgili yasal düzenlemelere açıkça aykırıdır. Böyle bir durum, hem demokratik temsil ilkesini ihlal edecek hem de hukuki yaptırımları beraberinde getirecektir.¹²⁸⁷ Dolayısıyla, siyasal partiler toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağına uygun hareket etmekle yükümlüdür.

¹²⁸⁶ Can, **Siyasi parti Kapatma Rejimi**, s. 175.

¹²⁸⁷ İHAM *Staatkundig Gereformeerde Partij (SGP) v. Netherlands* kararında, Hollanda'daki bir siyasal partinin kadınları seçimlere aday göstermeme politikasını incelemiş ve bu uygulamanın cinsiyet temelli ayrımcılık oluşturduğuna hükmetmiştir. Mahkeme, demokrasinin ve cinsiyet eşitliğinin İHAS kapsamında temel değerler olduğunun vurgulamış, kadınların siyasal sürece katılımının engellenmemesinin meşru görülemeyeceğini belirtmiştir. Bu nedenle *Staatkundig Gereformeerde partij*'nin başvurusunu kabul edilemez bulmuş, Hollanda mahkemelerinin kadınların siyasal haklarını koruyan kararlarını desteklemiştir. İHAM Kararı, *Staatkundig Gereformeerde Partij v. Netherlands*, B.No. 58369/10, Karar Tarihi: 10.07.2012, par. 70-79.

SPK'deki bu düzenlemelere bakıldığında yasaklayıcı hükümlerin yoğun olduğu görülmektedir. Siyasal partilerin kadınların temsilini artırmaya yönelik olumlu adımlar atmasını zorunlu kılan bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak partilerin cinsiyet kotalarını uygulamalarını gönüllü olarak benimsemesi mümkündür. Nitekim Türkiye'nin bir parçası olduğu Pekin Eylem Planı¹²⁸⁸ gibi uluslararası metinler dolayısıyla Türkiye'deki siyasal partilerin kadınların parti politikalarına tam katılımını engelleyen tüm ayrımcılıkları kaldırmak; aday belirleme ve politika oluşturma süreçlerinde kadınların eşit katılımını sağlamak için teşvikler geliştirmek; Kadınların parti liderliğinde erkeklerle eşit koşullarda yer almasını sağlamak ve cinsiyet eşitliği konularını politik gündeme dâhil etmek gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

Türkiye'nin taraf olduğu BM ve AK kurumlarının kararları dolayısıyla da parlamentonun, kadınların karar alma süreçlerine tam katılımını teşvik edecek spesifik politikalar geliştirmek,¹²⁸⁹ kamu finansmanı ve mali teşviklerle cinsiyet eşitliğini desteklemek¹²⁹⁰ ya da aday belirleme usullerinde şeffaflık ve cinsiyet dengeli kurullar oluşturmak¹²⁹¹ gibi yükümlülükleri olduğu unutulmamalıdır.

Anayasa'nın 69. maddesi, siyasal partilerin faaliyetlerinin, iç düzenlemelerinin ve çalışmalarının demokrasi ilkesine uygun olmasını zorunlu kılmaktadır. Benzer şekilde, SPK'nın 93. maddesi de parti içi çalışmaların, yönetim yapısının ve parti içi seçimlerin demokrasi ilkesine aykırı olamayacağını hükme bağlamaktadır. Bu düzenlemeler, yalnızca genel demokratik işleyişi değil, aynı zamanda siyasal partilerin kendi içyapılarındaki demokratik düzenlemeleri, yani parti içi demokrasiyi güvence altına almayı hedeflemektedir. Parti içi demokrasi, parti üyelerinin karar alma süreçlerine aktif biçimde katılabildiği; iç müzakere yolları ve oylama mekanizmaları aracılığıyla parti içi işleyişi ve kararları etkileyebildiği; parti yönetiminin tabana karşı hesap verme yükümlülüğü taşıdığı ve parti yapısının bu işleyişi destekleyecek kurumsal mekanizmalara sahip olduğu bir yönetim anlayışı olarak tanımlanmaktadır.¹²⁹²

¹²⁸⁸ UN, “*Beijing Declaration and Platform for Action*”, s. 82.

¹²⁸⁹ Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “*Resolution 1898 (2012) on Political Parties and Women's Political Representation*”, s. 82-83.

¹²⁹⁰ Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 8.

¹²⁹¹ Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Resolution 2111(2016)*”, s. 86.

¹²⁹² Osman Can, “*Parti İçi Demokrasi Yokluğu Siyasi parti Kapatma Nedenidir!*”, **Anayasa Yargısı**, 40(1), 2023, https://ayam.anayasa.gov.tr/media/6718/01_osman_can.pdf, (E.T. 25.04.2025), ss.1-60.

Demokrasi ve parti içi demokrasi ilkeleri, özellikle kadınların partilerde adil ve etkin biçimde temsil edilmediği bir ortamda eksik kalmaktadır. Demokratik temsilin gerçek anlamda sağlanabilmesi, toplumu oluşturan tüm grupların, özellikle de uzun yıllar siyasetin dışında bırakılmış kadınların karar alma mekanizmalarına katılımıyla mümkündür. Buna karşın, mevcut yasal çerçevede, kadınların siyasal süreçlere eşit katılımını güvence altına alacak fermuar sistemi, cinsiyet kotası ya da benzeri düzenlemelere yer verilmemektedir.

SPK'nin 37. maddesinde parti adaylarının tespiti hususunda siyasal partilere aday belirlerken tüzüklerinde belirleyecekleri usul ve esasların herhangi biri veya birkaçı ile yapabileceği düzenlenmiştir. Yani partiler tüzüklerinde belirleyecekleri merkez yoklaması usulü, önseçim usulü veya kadınların adil siyasal temsiline sağlanmasını mümkün kılan fermuar sistemi veya kota uygulaması gibi usulleri kullanarak aday tespiti yapabilecektir.

SPK'nin 61. maddesinde devletçe yapılan yardımlar parti gelir ve kaynakları arasında sayılmıştır. SPK'nin Ek 1. maddesinde son milletvekili genel seçimlerine katılma hakkı genel barajı (%7) aşmış bulunan siyasal partilere her yıl Hazine'den ödenek verileceği hükme bağlanmıştır. Yine aynı maddeye göre Milletvekili genel seçimlerinde toplam geçerli oyların %3'ünden fazlasını alan siyasal partilere de devlet yardımı yapılacağı düzenlenmiştir. Ancak kadınların temsiline yönelik bir hedefin gerçekleştirilmesi durumunda ek mali teşvik öngörülmemiştir ve kamu finansmanı sisteminde kadınların temsiline ilişkin bir öncelik veya yaptırım bulunmamaktadır.

3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin Yasal Çerçeve

Kadınların adil siyasal temsiline sağlanmasında siyasal unsurların yanı sıra sosyal, ekonomik ve kültürel unsurlar da etkilidir. Bu yüzden Türkiye'de parlamentonun yasalar yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliği ana akımlaştırması, erkekler ve kadınlar arasında aile sorumluluklarının adil bir şekilde paylaşılması, esnek çalışma düzenlemeleri, ebeveyn izni gibi hususları ne derece düzenlediği incelenecektir. Bu doğrultuda parlamentonun

Küçük ise "parti içi demokrasi" kavramını özetle şöyle tanımlamaktadır: Parti üyelerinin çeşitli siyasal katılım haklarının güvence altına alındığı, karar alma süreçlerinde demokratik ilkelere uygunluğun sağlandığı ve yetkinin merkezileşmeden, farklı organlar arasında dağıtıldığı bir yapıyı ifade etmektedir. Tevfik Sönmez Küçük, "*Parti İçi Demokrasi*", Doktora Tezi, **Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2014, s. 71.

çıkardığı 1475 sayılı İş Kanunu (1971) 4857 sayılı İş Kanunu (2003), 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ele alınacaktır.

1971 yılında çıkarılan *1475 sayılı İş Kanunu*'nun¹²⁹³ birincil odak noktası çalışma ilişkilerini düzenlemek olsa da kadınların siyasal temsilde kritik bir faktör olan işgücüne katılımını dolaylı olarak etkileyen hükümler içermektedir. *1475 sayılı İş Kanunu*'nun 70. maddesinde doğum iznine ilişkin düzenlemeler yer almış, hamilelik ve doğum sırasında kadınlara iş güvencesi sağlamıştır. Kanunun 26. maddesinin son fıkrasında iş yerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemeyeceği düzenlenmiştir. Kanunun işyerlerinde eşit muamele sağlamayı amaçladığı söylenebilir. Ancak işe alma, terfi veya ücretlerde cinsiyet ayrımcılığına yönelik açık ve uygulanabilir önlemler içermemektedir. Aynı zamanda paylaşılan ebeveyn izni, esnek çalışma düzenlemeleri ve çocuk bakım desteği gibi aile dostu politikalar, toplumsal cinsiyet duyarlılığı eğitimi, iş teftişleri, raporlama gereklilikleri ve uygulanmaması durumunda yaptırımlar gibi güçlendirilmiş uygulama mekanizmaları gibi önlemlere yer verilmemiştir. Bu tür tedbirlere yer verilmediği için işyerinde eşitlik teşvik edilememiş ve kadınların liderliğe ve siyasete daha fazla katılımının önü açılamamıştır.

1475 sayılı İş Kanunu'nda 1980 yılında 2320 sayılı kanunla kadınların evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kıdem tazminatı haklarını kaybetmeksizin evlilik nedeniyle iş sözleşmelerini sona erdirmeye imkânı tanınmıştır. Her ne kadar bu değişiklik kadınların ekonomik haklarını korumayı amaçlasa da kadınların evlendikten sonra işten ayrılacağını varsayarak geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirerek, kadınların ekonomik bağımlılığını dolaylı olarak sürdürmüştür. Bu yüzden kadınların bağımsız siyasal kariyer yapma becerilerinin engellendiği söylenebilir.

1475 sayılı İş Kanunu kadınların işyerindeki haklarının korunmasına zemin hazırlamış olsa da yapısal ve sistemik toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yeterince

¹²⁹³ Resmî Gazete, “*1475 sayılı İş Kanunu*”, 13943 sayı ve 1 Eylül 1971 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf> , (E.T. 27.11.2024). Bu kanun 2003 yılında yerini büyük ölçüde 4857 sayılı İş Kanunu'na bırakmıştır. Resmî Gazete, “*4857 sayılı İş Kanunu*”, 25134 sayı ve 10 Haziran 2003 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> , (E.T. 27.11.2024).

odaklanmaması nedeniyle kadınların siyasal temsili üzerindeki etkisi sınırlı kalmıştır. Bu kanun, kadınların aile içindeki rollerine, ekonomik ve siyasal katılımlarından daha fazla öncelik veren dönemin toplumsal tutumlarını yansıtmaktadır.

2003 yılında, 4857 sayılı *İş Kanunu* (İK) yürürlüğe girmiştir. Kanunun temel amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek olarak belirlenmiştir (İK, m. 1). Ancak kanun, istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılığı ele alarak, iş-yaşam dengesini teşvik ederek ve kadınların ekonomik katılımını destekleyerek kadınların siyasal temsili üzerinde dolaylı etkiler sunmuştur. Ekonomik güçlenme, liderlik rollerini üstlenmek için bağımsızlığı ve özgüveni teşvik ettiğinden, kadınların siyasal hayata katılmalarını sağlamada çok önemli bir faktördür.

İK'nin “*eşit davranma ilkesi*” başlıklı 5. maddesinde istihdam ilişkilerinde, ücretlerde ve çalışma koşullarında cinsiyete veya diğer kriterlere dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Bu ilke 1475 sayılı *İş Kanunu*'nda bulunmamaktaydı. Eşit davranma ilkesi 4857 sayılı *İş Kanunu* ile getirilmiştir. İK'nin 5. maddesinde ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasal görüş ve benzeri nedenlerle işçinin işten çıkarılamayacağı düzenlenmiştir. İK'nin 18. maddesine göre bu sebepler iş sözleşmesinin feshinde geçerli neden teşkil etmemektedir.

İK'nin 5. maddesinde, iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı hususu yer almıştır.¹²⁹⁴ İK'nin 5. maddesinin 6. fıkrasına göre iş ilişkisinde veya sona ermesinde eşit davranma borcuna aykırı davranıldığında işçi dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı hakları da talep edebilecektir.

Ayrıca, iş duyurularında, iş sözleşmesi görüşmelerinde veya iş sözleşmesi yapılırken cinsiyete bağlı ayrımcılık yapılması durumunda ayrımcı muamelede bulunan kişiye hapis cezası verileceği hususu 2005 yılında yürürlüğe giren *Türk Ceza Kanunu*'nun

¹²⁹⁴ 4857 sayılı İş Kanunu'nun “Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan 5. fıkrasının ayrıntılı değerlendirmesi için bkz: Kübra Doğan Yenisey, “İş Hukukunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı”, İçinde: **Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu**, İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları, 8-9 Aralık 2012, İstanbul, <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/ayrimcilik-kitapcik-yeni.pdf>, (E.T. 19.6.2020), s. 11-14.

(TCK) 122. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak bu hüküm dolaylı ayrımcılığı kapsam dışı bıraktığı ve yaptırımın idari para cezası yerine hapis cezası olması durumu eleştiriye açık görmektedir.¹²⁹⁵ İK’de bu konuya ilişkin olarak ayrımcılık halinde ayrımcılık yapan işverenler için işyeri kapatma cezası öngörülürse ve ayrıca TCK’de ayrımcılık yapan işverenlere güvenlik tedbiri olarak eşitlik (ayrımcılık yasağı) eğitimi alma zorunluluğu getirilirse, hapis cezasına ilişkin düzenlemeye ihtiyaç kalmayacağı ileri sürülmektedir.¹²⁹⁶

İK’nin 74. Maddesinde, çalışan kadınlara doğum izni sağlayarak, işlerini kaybetme korkusu olmadan aile sorumluluklarını dengelemelerine olanak tanınmıştır. Ancak, bu sürede doğum iznindeki çalışanlar ücrete hak kazanamazlar. Yaşanan bu ücret kaybının bir nebze olsun telafisi amacıyla analık sigortası 5510 sayılı Kanun’la tesis edilmiştir.¹²⁹⁷ İK’nin 104. maddesinde Kanunun 74. maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verileceği düzenlenmiştir. Bu idari para cezaları *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce* verilecektir (İK, m. 108). İK’nin 2. ek maddesinde işçiye eşinin doğum yapması halinde beş gün ücretli izin verileceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile kadın ve erkeklerin iş yaşam dengesini sağlamada etkili bir tedbir olan ebeveynlere eşit izin hakkı verilmemesi bir eksikliktir. Bu düzenlemeler, babalara sınırlı haklar tanımış ve annelerin üzerindeki bakım yükünü artırarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmiştir.¹²⁹⁸ Mevcut düzenleme toplumdaki geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile uyumlu görünmektedir.

Türkiye’de kadınların ekonomik bağımsızlıklarını sağlamaları ve siyasal yaşama daha etkin katılım göstermeleri açısından, çalışma hayatına ilişkin yasal düzenlemeler

¹²⁹⁵ Kadriye Bakırcı, “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, **Kadın Araştırmaları Derneği**, S. 10, 2012, s. 10. Eşit davranma borcuna aykırı davranışın yaptırımı konusunda detaylı bilgi için bkz. Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s. 507-512.

¹²⁹⁶ Bakırcı, s. 10.

¹²⁹⁷ Mevzuat Bilgi Sistemi, “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”, 26200 sayı ve 16.06.2006 tarihli Resmi Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, (E.T. 02.05.2025). Kanunda belirtilen şartların karşılanması durumunda analık sigortası kapsamında annenin sigortalı olması durumunda kadın ya da sigortalı olmayan erkeğin karısı doğum yapması nedeniyle erkeğe emzirme ödeneği verilebilecektir. (5510 sayılı Kanun m. 16.)

¹²⁹⁸ Murat Buğra Tahtalı, “Toplumsal Cinsiyet Algısı Bağlamında Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Memur ve İşçilerin Ebeveynlik Kaynaklı İzin Haklarına İlişkin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2021, 25(1), s. 503-504.

önem arz etmektedir. Bu doğrultuda İK kadınların aile sorumlulukları ile kariyer hedeflerini dengelemede faydalı olacak çeşitli esnek çalışma modellerine yer vermektedir. Ancak, bu düzenlemelerin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi doğrultusunda etkili olup olmadığı tartışmalıdır.

İK'nin 13. maddesinde aile sorumlulukları ile kariyer hedeflerini dengeleyen kadınlara fayda sağlayabilecek ve potansiyel olarak siyasal faaliyetlere katılma fırsatları yaratabilecek kısmi zamanlı çalışma düzenlemelerine yer verilmiştir. Bu düzenleme, özellikle çocuk bakım yükümlülüğü bulanun bireyler için iş-özel yaşam dengesini koruma yönünde önemli bir araç olabilir. İK'nin 14 maddesinde kadınların toplumdaki çeşitli rollerini destekleyebilecek çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma (İK, m. 14/A) seçeneklerini teşvik eden düzenlemeler bulunmaktadır.

Bununla birlikte, 2016 yılında çıkarılan *6663 sayılı Kanun*'la¹²⁹⁹ İK'de yapılan değişiklikle, 74. Maddede belirtilen doğum izinlerinin¹³⁰⁰ bitiminden sonra, çocuğun zorunlu ilköğretim çağına kadar ebeveynlerden birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunabileceği hükme bağlanmıştır. Bu talep işveren tarafından karşılanmak zorundadır ve reddedilmesi geçerli fesih nedeni sayılamaz. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacaktır (İK, m. 13/5). Bu hüküm uygulamada cinsiyet eşitliğine zarar verebilecektir.

İK'nin 5. maddesi kapsamındaki ayrımcılık yasağının, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleriyle uyumlu olduğu ve kadınların mesleki ve siyasal alanlarda eşit yeteneklere sahip olduğuna ilişkin inşa edilen toplumsal tutumlara katkıda bulunduğu söylenebilir. Aynı zamanda kanunun 13. ve 14. maddeleri kapsamındaki esnek çalışma düzenlemeleri ve 74. maddesi kapsamındaki annelik izni hükümleri, kadınların mesleki, kişisel ve siyasal taahhütlerini dengelemelerine yardımcı olarak siyasete girme olasılıklarını artırabileceği söylenebilir.

¹²⁹⁹ Mevzuat Bilgi Sistemi, “6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, 29620 sayı 10 Şubat 2016 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6663&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> , (E.T. 27.11.2024).

¹³⁰⁰ İK'ya göre, kadın çalışanlar doğum öncesi ve sonrası toplam 16 hafta ücretli izin hakkına sahiptir. (İK, m. 74).

Aynı zamanda kanunun, adil ücret, iş güvencesi ve eşit muamele ilkeleriyle kadınların siyasal katılım için temel bir gereklilik olan ekonomik bağımsızlığa ulaşmalarına katkı sağlayabileceği düşünülse de mevcut düzenlemeler işe alma, terfi veya ücretlendirme süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığına yönelik açık ve uygulanabilir önlemler içermemektedir. Bu bağlamda, kadınların siyasal temsiline ve iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmak için şu önlemlerin getirilmesi önem arz etmektedir: (1) Paylaşılan ebeveyn izni uygulamasının yasal güvence altına alınması; (2) çocuk bakım desteği¹³⁰¹ ve işverene yönelik devlet destekli kreş açma zorunluluğu; (3) toplumsal cinsiyet eşitliği eğitiminin hem kamu hem de özel sektörde yaygınlaştırılması; (4) etkili iş teftişleri mekanizmaları, düzenli raporlama yükümlülükleri; (5) caydırıcı yaptırımlarla uygulamaların denetlenmesi. Ekonomik bağımsızlık, siyasal temsiliyetin ön koşullarından biri olduğu için bu tedbirler yasal ve kurumsal düzeyde geliştirilerek, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmasının ve kadınların liderlik pozisyonlarına ve siyasal hayata daha güçlü katılımlarının önü de açılmış olur.

1965 tarihli 657 sayılı *Devlet Memurları Kanunu* (DMK), kamu çalışanlarının haklarını, sorumluluklarını ve çalışma koşullarını düzenlemektedir. DMK, kadınları ekonomik ve sosyal açıdan güçlendirerek siyasete katılmaları için kritik öneme sahip olan işgücü koşullarını şekillendirerek kadınların siyasal temsiline dolaylı olarak etkilemektedir.

DMK'nin 104. maddesinde hamile çalışanlar için izin ve korumalara ilişkin hükümlere yer verilmektedir.¹³⁰² Bu maddede, doğum sonrası analık izni süresi sonunda kadın memura, analık izni bitiminde başlamak üzere birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilmesine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Böylece kadınlara doğum sonrası için esnek çalışma saatleri olanağı verilmiştir. Aynı maddede memura, eşinin

¹³⁰¹ 9 Nisan 2025 tarihinde doğum yapanlara doğum yardımı yapılması hakkında bir yönetmelik yayınlanmıştır. Ancak bu yönetmelik çalışan çalışmayan ayrımı yapmaksızın ailelere verilen bir yardımdır. Amacın çalışan annelerin desteklenmesinden ziyade doğum oranlarını artırmaya yönelik olduğu söylenebilir. Resmî Gazete, “9721 sayılı Karar Doğrultusunda Çıkarılan Yönetmelik”, 32866 sayı ve 10.04.2025 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/04/20250410-2.pdf>, (E.T. 02.05.2025).

¹³⁰² Devlet memuru olan anneye çocukların bakımını paylaşabilmeleri amacıyla doğum öncesinde 8 ve doğum sonrasında 8 hafta olmak üzere toplamda 16 hafta izin tanınmıştır. (DMK, m. 104).

doğum yapması hâlinde, isteği üzerine on gün babalık izni verileceği düzenlenmektedir. DMK'deki doğum sonrası izin düzenlemeleri, babalara sınırlı haklar tanırken annelerin üzerindeki bakım yükünü artırarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir.¹³⁰³

DMK'nin 204. maddesine göre memura, evlendiğinde aile yardımı ödeneği ve çocuğu doğduğunda çocuk ödeneği verilmektedir. DMK'ye göre çalışan kadın personel ile İK'ya göre çalışan kadın personel arasında analık izni, yıllık ücretli izinler, ücretsiz izin sürecine ilişkin mevzuattan, evlatlık izninden kaynaklanan eşitsizlikler bulunmaktadır.¹³⁰⁴ Bu eşitsizlikler nedeniyle DMK'ye göre çalışan kadın personel gebelik ve doğum sonrası süreçte uzun bir süre rahat şekilde çocuğu ve ailesi ile vakit geçirip iş kaybı endişesi ile karşılaşmazken İK'ya göre çalışan kadın personel özellikle doğum öncesi yasal izin sürecinde, işverenin ücret ödeme zorunluluğuna tabi olmaması, ücretsiz izin süreleri ve koşullarının DMK'ye göre daha ağır şartlara bağlı olması nedeniyle aile hayatını idame ettirememekte ve ikisinden birini tercih etmek zorunda bırakılmaktadır.¹³⁰⁵ Bu eşitsizliklerin giderilmesi için en azından İK hükümlerini DMK ile paralel hale getirilmesi gerekmektedir.

Kadınların kamu hizmetine girişinin sağlanması, siyasal katılım için kritik bir faktör olan ekonomik bağımsızlıklarını geliştirir. Hükümette görünür pozisyonlarda yer alan kadınlar rol model olarak siyasete daha geniş katılımı teşvik eder. Doğum izni ve esnek çalışma saatleri gibi politikalar destekleyici olmakla birlikte, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini sürdürerek istemeden de olsa kadınları liderlik alanlarında marjinalleştirebilecektir. Bunların yerine ebeveyn izni veya hem kadın hem de erkekler için esnek çalışma saatlerinin uygulanması daha eşitlikçi bir politika olacaktır. Aynı zamanda bu kanun, genellikle siyasal kariyerler için sıçrama tahtası görevi gören üst düzey görevlerdeki yetersiz temsili doğrudan ele alabilecek kota veya hedefli terfi politikaları gibi olumlu önlemlerden yoksundur. Bu yüzden pozitif ayrımcılık politikaları, toplumsal cinsiyete duyarlı terfi kriterleri ve bakım sorumluluklarının paylaşılması (örneğin ebeveyn izni uygulaması) dâhil edilmelidir. Ayrımcılık karşıtı hükümlerin daha güçlü bir şekilde uygulanması ve kamu hizmetindeki kadınlara yönelik mentorluk

¹³⁰³ Tahtalı, “*Toplumsal Cinsiyet Algısı Bağlamında Kamu Kurumlarında İstihdam (...)*”, s. 503-504.

¹³⁰⁴ A.g.e., s. 498- 504.

¹³⁰⁵ A.g.e., s. 509.

programları, kamu istihdamı ile siyasal liderlik arasındaki uçurumu daha da kapatabilecektir.

6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun,¹³⁰⁶ aile içi şiddetle mücadeleyi ve şiddete maruz kalan kadınların ve aile bireylerinin güvenliğini ve saygınlığını sağlamayı amaçlayan kritik bir yasal çerçevedir. Kanun öncelikle şiddetin önlenmesine ve mağdurların korunmasına odaklanırken, kadınların siyasal temsilini doğrudan ele almamaktadır. Ancak bu yasanın uygulanması, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmekte ve kadınları kamusal ve özel alanda marjinalleştiren sistemik sorunları ele alarak kadınların siyasal hayata katılımını dolaylı olarak etkilemektedir.

6284 sayılı Kanun şiddete uğrayan veya şiddete uğrama tehlikesi bulunan kadınların, çocukların, aile bireylerinin ve tek taraflı ısrarlı takip mağduru olan kişilerin korunması ve bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla alınacak tedbirlere ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir (6284 sayılı Kanun, m. 1). Kanunda bu kişilere yönelik şiddetin önlenmesi için devletin gerekli önlemleri alması gerektiği vurgulanmakta ve şiddeti önlemeye, sığınma evleri sağlamaya ve kadınların güvenliğini ve güçlendirilmesini sağlamaya yönelik tedbirleri yürürlüğe koyar (6284 sayılı Kanun, m. 5).

6284 sayılı Kanun'un 14. maddesinde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın, şiddetin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin etkin olarak uygulanmasına yönelik destek ve izleme hizmetinin verildiği bir *Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi* (ŞÖNİM) kuracağı düzenlenmiştir. 2016 yılında çıkan bir yönetmelikle bu kurumun oluşumu ve işleyişine ilişkin hususlar düzenlenmiştir.¹³⁰⁷ Yönetmeliğin 4. maddesinde kurumun temel insan haklarına dayalı, kadın erkek eşitliğine duyarlı, sosyal devlet ilkesine uygun hizmet anlayışı esas alacağı belirtilmiştir.

¹³⁰⁶ Resmî Gazete, “6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”, 20/3/2012 tarih ve 28239 sayılı Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120320-16.htm> , (E.T. 30.11.2024).

¹³⁰⁷ Resmî Gazete, “Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik”, 17 Mart 2016 tarihli ve 29656 sayılı Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/03/20160317-8.htm> , (E.T. 30.11.2024).

Kanunun 15. maddesinde kadınların bağımsızlık ve istikrar kazanmalarına yardımcı olmak için mesleki eğitim ve istihdam desteği de dâhil olmak üzere destek hizmetleri vurgulanmıştır. 16. maddede ise, tedbir kararlarının uygulanmasında ve uyumun izlenmesinde kolluk kuvvetlerinin ve yerel makamların rolü detaylandırılmıştır.

6284 sayılı Kanun kadınların siyasal temsiline ilişkin açık hüküm içermese de toplumsal cinsiyete dayalı engelleri ele alarak kadınların kamusal ve siyasal hayata katılmaları için destekleyici bir ortam yaratmaktadır. Kanun, kadınları şiddetten koruyarak ve fiziksel ve psikolojik güvenliklerini sağlayarak, kadınların kamusal ve siyasal faaliyetlere daha güvenli bir şekilde katılmalarına olanak tanımaktadır. Bu kanun, liderlik ve karar alma rollerinde kadınlara yönelik kültürel tutumları etkileyebilecek toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik daha geniş çabalarla uyumludur. Ancak bu kanuni korumalara rağmen, toplumsal normlar ve ataerkil tutumlar kadınların aktif siyasal katılımını engellemeye devam etmektedir.

B. Ulusal Parlamento ve Kadınların Adil Siyasal Temsili

1. Ulusal Parlamento Bünyesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Kurumsal Mekanizmalar

a. Kamu Denetçiliği Kurumu

TBMM'ye bağlı bir kuruluş olan *Kamu Denetçiliği Kurumu* (KDK), idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak üzere 14 Haziran 2012 tarih ve *6328 sayılı Kanun*¹³⁰⁸ ile kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikâyet mekanizması olarak 2012 yılında kurulmuştur. *6328 sayılı Kanun*'un 6. maddesine göre Başdenetçilik; Başdenetçi ve denetçilerden oluşur ve kurum Başdenetçi tarafından yönetilir ve temsil edilir. *6328 sayılı Kanun*'un 7. maddesi uyarınca, Başdenetçi ve denetçinin görevleri; kuruma gelen şikâyetleri incelemek ve araştırmak, idareye önerilerde bulunmak, yıllık ve gerekirse özel raporlar hazırlamak, bu raporları kamuoyuyla paylaşmak, denetçiler arasında özellikle kadın ve

¹³⁰⁸ Resmî Gazete, “*6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu*”, 28338 sayı ve 29 Haziran 2012 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120629-2.htm> , (E.T. 1.12.2024).

çocuk hakları alanında iş bölümü yapmak ve Kurumun personel atamalarını gerçekleştirmektir. Ayrıca, yönetmelik hazırlama, yokluğunda vekil denetçi belirleme ve diğer kanuni görevleri yerine getirme sorumluluğu da Başdenetçiye aittir. Denetçiler ise, Başdenetçiye yardımcı olmakla ve onun verdiği görevleri yerine getirmekle yükümlüdür. Bu maddeden de anlaşılacağı üzere Kurumun kendi bünyesinde bir “kadın hakları” denetçisi bulunmaktadır.

KDK, istihdam, eğitim ve kamu hizmetleri gibi alanlarda cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili bireysel şikâyetleri araştırmak ve çözmek için adımlar atmıştır.¹³⁰⁹ Kurum, raporları ve tavsiyeleri aracılığıyla kamu kurumlarında toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve uygulamaları teşvik etmiştir.¹³¹⁰ Bu adımlar, toplumsal cinsiyet hakları konusunda farkındalık yaratılmasına ve ayrımcılığa karşı yasal çerçevenin güçlendirilmesine yardımcı olmaktadır. Kararlarında, yetkilileri, ulusal uygulamaları CEDAW gibi uluslararası sözleşmelerle uyumlu hale getirmeye teşvik etmiştir.¹³¹¹ Kurum raporlarında kadınların karar alma mekanizmalarında yeterince temsil edilmemesi gibi sistemik zorlukların altını çizmektedir.¹³¹²

KDK, *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu* (KEFEK), Kadın hakları örgütleri ve STK'larla etkileşim halindedir. Örneğin; 2017 yılında KDK tarafından organize edilen “*Kadın Hakları ve Ombudsmanlık*” çalıştayında KEFEK, Kadın Örgütleri ve STK'lar yer almıştır.¹³¹³ Bu çalıştay raporunda herhangi bir sonuç veya değerlendirmeye ilişkin bölüm bulunmamaktadır. Bu husus, çalıştayın sonucunda nelere ulaşıldığının anlaşılmasını

¹³⁰⁹ Hale Biricikoğlu, “Kamu Denetçiliği Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamadaki Rolü: Yıllık Raporlar Üzerinden İnceleme”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2020, 11(1), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1060514>, (E.T. 1.12.2024).

¹³¹⁰ Kadın Hakları Konusundaki son üç yılın raporlarındaki ilgili kısımlar için bkz. KDK, “2023 Yıllık Raporu”, Ankara, 2023, <https://paylasim.ombudsman.gov.tr/dokuman/documentuploads/KDK-Ombudsman-2023-Yillik-Raporu/index.html>, (E.T. 1.12.2024), s. 504-518; KDK, “2022 Yıllık Raporu”, Ankara, 2023, <https://paylasim.ombudsman.gov.tr/dokuman/documentuploads/2022-yillik-rapor-web/mobile/index.html>, (E.T. 1.12.2024), s. 400-413; KDK, “2021 Yıllık Raporu”, Ankara, 2022, https://paylasim.ombudsman.gov.tr/dokuman/documentuploads/2021_yili_yillik_rapor/mobile/index.html, (E.T. 1.12.2024), s. 320-327.

¹³¹¹ Örnekler için bkz. KDK, “2023 Yıllık Raporu”, s. 507; KDK, “2022 Yıllık Raporu”, s. 405.

¹³¹² Kamu Denetçiliği Kurumu, “2022 Yıllık Raporu”, s. 410; Kamu Denetçiliği Kurumu, “2023 Yıllık Raporu”, s. 516-517.

¹³¹³ Kamu Denetçiliği Kurumu, “*Kadın Hakları ve Ombudsmanlık Çalıştay Raporu*”, Ankara, 2017, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2018/02/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf>, (E.T. 2.12.2024).

engellemektedir. KDK'nin, KEFEK, kadın hakları örgütleri ve STK'larla etkileşiminin daha da artırılması ve ortak projeler yürütmeleri KDK'nin erişilebilirliğini artırabilecek ve toplumsal cinsiyete duyarlı uygulamaları teşvik etme çabalarını güçlendirebilecektir.

Kurum, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etme potansiyeline sahip olmakla birlikte, etkisi yapısal sınırlamalara tabidir. Kamu denetçisinin kararları tavsiye kararın niteliğindedir. Kamu kurumları, KDK'nin önerileri doğrultusunda tesis ettiği işlemi veya Kurumun önerdiği çözümü uygulanabilir nitelikte görmediği takdirde bunun gerekçesini otuz gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Yani kamu kurumlarının bu önerileri uygulama zorunluluğu yoktur. Bu da kurumun genel sorunluluklarındaki etkinliğinin yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesindeki etkinliğini de azaltabilecektir.

KDK'nin kararlarının bağlayıcılığı ve etkisinin güçlendirilmesi toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tavsiyelerinin kamu kurumları tarafından daha ciddiye alınmasını sağlayabilecektir. KDK'ye toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerini düzenli olarak izlenme ve bireysel şikâyetleri beklemeden sistemik reformları konusunda önerilerde bulunma konularında daha proaktif bir yaklaşım sağlaması konusunda düzenleme yapılabilir. Aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği girişimleri için daha fazla kaynak ayrılması yoluna gidilebilir. Örneğin; KDK bünyesinde uzman personel veya bölümler oluşturulup,¹³¹⁴ kurumun toplumsal cinsiyete özgü şikâyetleri ele alma konusundaki odağı ve uzmanlığı geliştirilmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yolunda önemli bir adım olacaktır.

Özetle Türkiye'deki KDK, bireysel şikâyetlerin ele alınması ve sistemik değişimin teşvik edilmesi için erişilebilir bir mekanizma sağlayarak toplumsal cinsiyet eşitliği için değerli bir savunucu olma potansiyeline sahiptir. Ancak kurumun etkisi, yaptırım gücünün olmaması, bağımsızlığının sınırlı olması ve Türk toplumundaki yapısal toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yarattığı zorluklar nedeniyle kısıtlanmaktadır. KDK'nin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde dönüştürücü bir etki yaratabilmesi için daha fazla yetkiye, proaktif bir görev alanına ihtiyacı vardır.

¹³¹⁴ Her ne kadar bu konuda kanun tasarısı hazırlanırken bu konu dile getirilse de kanunda bu hususa ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Burcu Sarier, “Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu: Ombud(sman)”, Uzmanlık Tezi, **Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü**, Ankara, 2010, <https://www.aile.gov.tr/media/2523/burcusarier.pdf>, (E.T. 1.12.2024), s. 132-133.

b. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

Bir diğer ulusal mekanizma ise 2009 yılında TBMM bünyesinde kurulan KEFEK,¹³¹⁵ kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik ulusal ve uluslararası gelişmeleri izlemek, gelişmeler konusunda TBMM'yi bilgilendirmek, kendisine havale edilen asli ve tali işleri görüşmek, TBMM'ye sunulan tasarı, teklif ve kararnameler hakkında ihtisas komisyonlarında görüş bildirmek üzere kurulmuştur (KEFEK Kanunu, m. 1).

KEFEK, TBMM İçtüzüğü'nün 21. maddesi uyarınca, siyasal parti gruplarının Genel Kurul'daki sandalye sayıları oranında temsil edilmesi esasına göre oluşturulur. Parti grupları, belirlenen sürede adaylarını Başkanlığa bildirir ve bildirilen adaylar Genel Kurulda işaret oyu ile onaylanarak komisyon üyeleri belirlenir. Bu sistem nispi temsile dayalı yapıdır. Güçlü partilere avantaj sağlarken, muhalefetin veya küçük grupların etkisini sınırlayabilmektedir. Bu durum, özellikle insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi daha fazla uzlaş gerektiren konularda sorun yaratabilmektedir. Nitekim Komisyonun çalışmaları çoğunlukla yüzeysel ve usule ilişkin değerlendirmelerle yetinildiği ve etkili bir uzmanlık ve denetim işlevi göstermediği gerekçesiyle eleştirilmektedir.¹³¹⁶ Aynı zamanda, Komisyonun muhalefet milletvekilleri tarafından sunulan teklifleri yalnızca ilgili tasarılarla birleştirilenler dışında gündeme almamış olması ve görüşmeler sırasında sunulan değişiklik önergelerinin hiçbirini kabul etmemesi, komisyonun objektifliğinin sorgulanmasına neden olmuştur.¹³¹⁷ *Bankoğlu* çalışmasında, KEFEK'in görüştüğü kanun tasarı ve tekliflerini incelemiştir ve Komisyonun, sayısal açıdan siyasal çoğunluğu öne çıkaran partizan bir tutumda olduğunu değerlendirmesine konu etmiştir.¹³¹⁸

¹³¹⁵ Mevzuat Bilgi Sistemi, “5840 sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu”, 27179 sayı ve 24 Mart 2009 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5840.pdf> , (E.T. 1.12.2024).

¹³¹⁶ Bertil Emrah Oder ve Aysu Bankoğlu, “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Parlamento: Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu*”, İçinde: **TBMM Yüzüncü Yıl Armağanı, Ankara, Anayasa Hukuku Araştırmaları Derneği**, Tekin Yayınevi, İstanbul, 2022, s. 145-146.

¹³¹⁷ Aysu Bankoğlu, “*Yasama Meclislerinde Komisyonlar ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun Yasama Sürecindeki Rolü*”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Koç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2018, s. 136.

¹³¹⁸ Bankoğlu, s. 136.

KEFEK'in yapısı ve oluşumu bu problemlerle doğrudan ilgilidir. Bu yüzden, Komisyon üyeliklerinin TBMM'deki siyasal parti gruplarının sandalye sayısına göre değil, tüm siyasal eğilimlerin eşit temsilini sağlayacak şekilde belirlenmelidir. Her siyasal parti grubunun en az bir üye ile temsil edilmesi sağlanmalı ve komisyon başkanlığı dönüşümlü ya da muhalefete ait olacak şekilde yapılandırılmalıdır. Komisyon başkanı komisyonun gündemini belirleme yetkisine sahip olduğu için başkanlığın dönüşümlü ya da muhalefete ait olacak şekilde yapılması önem arz etmektedir.¹³¹⁹ Ayrıca, sivil toplum kuruluşlarının ve uzmanların komisyon çalışmalarına daimî danışman olarak katılımı yasal güvence altına alınmalıdır.¹³²⁰ Böylece, komisyonun toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini yasama süreçlerine daha etkin bir biçimde entegre etmesi mümkün hale gelecektir. Aynı zamanda, farklı siyasal ve toplumsal görüşlerin katkısıyla daha kapsayıcı, katılımcı ve denetleyici bir yapıya kavuşması sağlanabilecektir. Bu yapı, KEFEK'in yalnızca yasa tekliflerini değerlendirme işlevini değil, aynı zamanda cinsiyet eşitliğine aykırı uygulamaları tespit etme, kamu politikalarını izleme ve öneriler geliştirme görevlerini de daha güçlü bir şekilde yerine getirebilmesine olanak tanıyacaktır.

Bunların yanı sıra TBMM bünyesinde, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine bağlı milletvekillerinden oluşan, partiler üstü ve gönüllü bir "*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu*"nın kurulması da KEFEK'in elinin güçlenmesini mümkün kılacaktır.¹³²¹ Bu yapı, tüm siyasal partilerden katılıma açık olmalı, KEFEK ve ilgili

¹³¹⁹ Örneğin Kanada'daki toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını denetleyen ve geliştiren bir komite olan Kadının Statüsü Daimi Komitesinin (Standing Committee on the Status of Women) başkanlıkları, resmî muhalefet partisinin üyelerine verilerek daha dengeli bir temsil sağlanmaktadır. Bu uygulama, KEFEK gibi komisyonların daha etkin çalışması için bir örnek teşkil edebilir. Bkz. House of Commons Chambre Des Communes Canada, "*House of Commons Procedure and Practice*", 2017, <https://www.ourcommons.ca/procedure/procedure-and-practice-3/index-e.html>, (E.T. 01.05.2025).

¹³²⁰ Bu tarz bir yapılanma örnekleri dünya genelinde bulunmaktadır. Örneğin, Almanya Federal Meclisi'nde (Bundestag) yasama komisyonları, yalnızca milletvekillerinden oluşmakla birlikte, kanun tekliflerinin değerlendirilmesi sürecinde sivil toplum temsilcileri, akademisyenler ve diğer uzmanların düzenli olarak çağrıldığı kamuya açık uzman dinleme oturumları (öffentliche Anhörungen) düzenlenmektedir. Bu uygulama, yasa yapım sürecine uzman katkısının sistematik şekilde entegre edilmesine olanak tanımakta, aynı zamanda farklı toplumsal aktörlerin görüşlerinin alınmasını sağlayarak çoğulculuğu artırmaktadır. Bundesministerium der Justiz, "*Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages*", https://www.gesetze-im-internet.de/btgo_1980/BJNR012380980.html, (E.T. 01.05.2025), m. 69-69a.

¹³²¹ Bu konuda ABD örneğine bakılabilir. ABD Kongresi'nde, partilerüstü veya belirli politika alanlarına odaklı milletvekillerinin bir araya gelerek oluşturduğu "*congressional caucus*" yapıları, yasama süreçlerinde etkili savunuculuk ve izleme faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Örneğin, Congressional

komisyonlara alternatif değil, tamamlayıcı bir işlev üstlenmelidir. Akademi, sivil toplum ve uzmanlarla düzenli istişareler yürüterek yasa tekliflerini toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden izlemeyi; etki analizlerini teşvik etmeyi ve politika önerileri geliştirmeyi hedeflemelidir. Yılda en az bir kez TBMM Başkanlığı'na ve KEFEK'e yönelik değerlendirme raporları sunarak, parlamentoda toplumsal cinsiyet duyarlılığının kurumsallaşmasına katkıda bulunabilecektir. Bu gönüllü ve partiler üstü yapı, yalnızca KEFEK'in daha etkin çalışmasına destek olmakla kalmayacak, aynı zamanda Meclis'in yasa yapım sürecinde daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir anlayışın yerleşmesini sağlayabilecektir.

KEFEK'in görevleri şunlardır: (1) TBMM'ye sunulan yasa tekliflerini, kadın-erkek eşitliği açısından anayasa ve uluslararası yükümlülüklerle uygunluk yönünden inceleyerek ihtisas komisyonlarına görüş bildirmek; (2) her yasama yılı sonunda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik gelişmeleri değerlendiren bir rapor hazırlayıp TBMM'ye sunmak; (3) kadın hakları ve eşitlik alanındaki uluslararası gelişmeleri takip etmek, gerektiğinde yurt dışı incelemelerde bulunmak ve bu konularda TBMM'yi bilgilendirmek; (4) ulusal ve uluslararası mevzuatın uyumunu sağlamak için öneriler geliştirmek; (5) toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık iddialarını içeren dilekçeleri inceleyerek gerekli durumlarda ilgili mercilere iletmek; (6) kadın-erkek eşitliği konusunda kamuoyunu bilgilendirici etkinlikler düzenlemek (KEFEK Kanunu m. 3). KEFEK'e görevleriyle ilgili olarak genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile gerçek ve tüzel kişilerden bilgi isteme ve ilgilileri çağırarak bilgi alma yetkisi verilmiştir. Aynı zamanda KEFEK, gerekli görürse uzmanların bilgisine başvurabilecektir (KEFEK Kanunu, m. 4).

Bu görevler dikkate alındığında KEFEK'in yasamanın işlemleri bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynama potansiyelinin

Caucus for Women's Issues gibi yapılar, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında partilerüstü dayanışmayı ve yasa yapımına uzman katkısını artırma işlevi görmektedir. Bu tür yapılar, resmi komisyonlara alternatif değil, onları tamamlayıcı nitelikte çalışarak çoğulculuğu ve farkındalığı güçlendirmektedir. Congres.cov, “*Congressional Member Organizations (CMOs) and Informal Member Groups: Their Purpose and Activities, History, and Formation*”, Yayın Tarihi: 21.03.2023, <https://www.congress.gov/crs-product/R40683> , (E.T. 01.05.2025). “Congressional Caucus for Women's Issues” hakkında detaylı bilgi için bkz. Julia L. Ernst, “*The Congressional Caucus for Women's Issues: An Inside Perspective on Lawmaking by and for Women*”, **Michigan Journal of Gender & Law**, 12(2), 2006, <https://core.ac.uk/download/pdf/232710643.pdf> , (E.T. 30.05.2025).

olduğu söylenmelidir. KEFEK, hem yasa teklif ve tasarılarını toplumsal cinsiyet eşitliği açısından incelemekte hem de vatandaşların hak ihlalleri ve ayrımcılıkla ilgili müracaatlarını doğrudan alarak inceleyen bir yapıya sahiptir.¹³²² Bu çift işlevli yapısı dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda etkin olması beklenmektedir. Bu işlevini sağlıklı ve etkin bir şekilde yerine getirmek amacıyla KEFEK kurulduğu yıl olan 2009 yılında “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun Rolü*” başlıklı bir uluslararası sempozyum düzenlemiştir.¹³²³ Sempozyumda yabancı ülke temsilcileri, akademisyenler ve STK temsilcileri yer almıştır. Ancak sempozyumun çıktıları toplu ve özet bir şekilde sunulmamıştır.

KEFEK, kurulduğu yıl olan 2009’dan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları ile ilgili çok sayıda çalışma yapmış ve rapor yayınlamıştır.¹³²⁴ Bu raporlarda KEFEK, kadınların karar alma mekanizmalarında adil bir şekilde temsil edilmesini sağlayacak politika ve yasaları savunmaktadır. Örneğin, KEFEK 2012 yılında “*Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa*”¹³²⁵ konulu komisyon raporunda toplumsal cinsiyet rollerinin kadını aile içi sorumluluklarla sınırlaması, kadınların siyasette ve karar alma mekanizmalarında aktif roller üstlenmelerini engellediği vurgulanmıştır. KEFEK, kadınların siyasal temsili için aile içi iş bölümünde eşitlikçi bir zihniyet değişimi ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen kamu politikalarına ihtiyaç duyulduğunu ifade etmiştir.¹³²⁶ Bu raporun “*Geçici ve Özel Önlemlere İlişkin Öneriler*” başlığı altında

¹³²² KEFEK, “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun Rolü*” Konulu Uluslararası Sempozyum, 4-5 Aralık 2009, KEFEK Yayınları, İstanbul, TBMM Basımevi, Müdürlüğü, 2010, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/ffe248d8-74b2-4447-b48c-929e8eacdf49/content>, (E.T. 2.12.2024), s. 3. KEFEK’e dilekçe yoluyla başvuru hakkında detaylı bilgi için bkz. Yasama Derneği, **Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne Bireysel Başvuru Yolları El Kitabı**, Yasama Derneği, Mattek Batbacılık, Ankara, 2016, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/f2f13df0-9bfa-4c9a-a8a4-3dec562ae77c/content>, (E.T. 2.12.2024).

¹³²³ KEFEK, “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun Rolü*”, s. 3.

¹³²⁴ KEFEK raporları için bkz. KEFEK, “*KEFEK Raporları*”, <https://www.tbmm.gov.tr/ihitas-komisyonlari/icerik/ihitas-komisyonlari-kefek-raporlari/kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu/f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610>, (E.T. 2.12.2024).

¹³²⁵ KEFEK, “*Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa Konulu Komisyon Raporu*”, 2012, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/f97aa962-5c70-4120-b922-5cfd4fb5603/content>, (E.T. 06.12.2024).

¹³²⁶ KEFEK, “*Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa Konulu Komisyon Raporu*”, s. 133.

siyasal partilerin seçimle gelinen mevkilere erişimde kadın-erkek fırsat eşitliğini sağlayacak şekilde faaliyet göstermesi konusunda hükümlerin yer almasının yararlı olacağı, çalışan kadının işi ve aile hayatının uyumlaştırılması konusunda devlete tedbir alma yükümlülüğü getirilmesi gerektiği belirtilmiştir.¹³²⁷ Burada sadece kadının işi ve aile hayatının uyumlaştırılması meselesinin vurgulanması geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren bir öneri olmuştur. Çünkü aile ve iş hayatının uyumlaştırılması gereken sadece kadınlar değil erkekler de olmalıdır. Ev işleri ve bakım yükümlülüklerinin kadın ve erkek arasında paylaşılması gerekmektedir.

KEFEK, 2013 yılında yayınladığı “*Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri*” konulu raporunda da çalışma hayatında ve karar alma mekanizmalarında etkin şekilde yer alan kadının toplumsal politikaların belirlenmesi sürecinde cinsiyet eşitlikçi bir perspektifin yerleştirilmesi ve sosyal bir dönüşümün sağlanması açısından da hayati önemi haiz olduğunu belirtmiştir.¹³²⁸ Öneriler kısmında karar alma mekanizmalarında kadınların temsiline karşı bir “*cam tavan*” bulunduğu ve bu alanlarda kadınlara yönelik pozitif ayrımcı önlemler alınması gerektiği ifade edilmiştir.¹³²⁹ Bu raporda da ev işleri ile bakım konularının sadece kadınların sorumluluğunda olan işler olarak algılanmasının engellenmesi için spot filmler çekilmesi, ilköğretim çağından başlayarak bu yönde eğitimler verilmesi gerektiği belirtilmiştir.¹³³⁰

KEFEK, 2023 yılında yayınladığı raporunda, iş ve aile yaşam dengesinin sağlanmamasının kadınların işgücü piyasasına etkin katılamamalarına, istihdamdan çekilmelerine, kariyer basamaklarında yükselememelerine ve karar alma süreçlerine dâhil olmamalarına neden olduğunu tespit etmiştir.¹³³¹ Çalışmanın öneriler bölümünde “*ev işleri ve bakımın yalnızca kadının sorumluluğunda olmadığına benimsenmesini*

¹³²⁷ A.g.e., s. 135.

¹³²⁸ KEFEK, “*Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*”, KEFEK Yayınları No:12, 2013, https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/IhtisasKomisyonlari/Kefek/komisyon_raporu_2014_1.pdf, (E.T. 2.12.2024), s. 3.

¹³²⁹ KEFEK, “*Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*”, s. 172.

¹³³⁰ A.g.e., s. 173.

¹³³¹ KEFEK, “*Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Komisyon Raporu*”, Yasama Dönemi: 27, Yasama Yılı 6, https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/IhtisasKomisyonlari/Kefek/Kadınların_IAY_Uyumlastirilmasi_Alt_Komisyon_Raporu.pdf, (E.T. 2.12.2024), s. 6.

sağlayacak ve bu sorumlulukların kadın ve erkek arasında eşit paylaşımını teşvik edecek ve toplumsal bilinci yükseltecek çalışmalar yapılmalıdır” şeklinde öneriler yer almaktadır.

KEFEK aynı zamanda, siyasette cinsiyet dengeli temsilin önemi konusunda farkındalığı artırmak için sempozyumlar, çalıştaylar ve kampanyalar düzenlemekte¹³³² ve bu konudaki projelerin paydaşı olmaktadır.¹³³³ KEFEK ve UN Women ortaklığında sürdürülen “Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği’ne Yönelik Elverişli Ortamın Teşvik Edilmesi Birleşmiş Milletler Ortak Programı”¹³³⁴ çerçevesinde Kanada eski milletvekili, uluslararası parlamenter danışman Devaux tarafından Türkiye’de “Toplumsal Cinsiyet Mevzuatının Uygulanmasının İzlenmesi”¹³³⁵ başlıklı bir rapor yayınlanmıştır. Bu raporun sonunda KEFEK için yol haritası sunulmuştur: (1) TBMM Başkanlığı ve siyasal parti liderleriyle diyalog başlatarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin temel bir ilke olarak benimsenmesi; (2) milletvekillerinin bu konudaki bilgi ve farkındalıklarının artırılması ve personel eğitimi için kaynak sağlanması; (3) KEFEK’in kanunları daha etkin izleyebilmesi için rehberler, araç setleri, çalıştaylar gibi ulusal ve uluslararası kaynaklara erişim sağlanması, (4) dönem sonunda kapsamlı bir değerlendirme raporu hazırlanması.¹³³⁶

KEFEK’in faaliyet raporları incelendiğinde, STK’lerle güçlü ilişkiler kurmayı, bilgi aktarımını teşvik etmeyi ve toplumsal cinsiyet eşitliği savunuculuğu için ortak

¹³³² KEFEK’in bu konudaki tüm faaliyetleri için bkz. KEFEK, “Belgeler – Faaliyet Raporları”, <https://www.tbmm.gov.tr/ihitas-komisyonlari/Icerik/ihitas-komisyonlari-kadin-erkek-firsat-esitligi-belgeler/kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu/f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610>, (E.T. 5.12.2024). Not Son üç yasama döneminin faaliyet raporları yayınlanmamıştır.

¹³³³ Projelerden bazıları için bkz. UN WOMEN, “Project brief: Advancing Gender Equality and Women's Leadership in Political and Business Life Project”, 2022, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/project-brief-advancing-gender-equality-and-womens-leadership-in-political-and-business-life-project>, (E.T. 01.12.2024); European Union and UN Women, “Project on Implementing Gender-Responsive Planning and Budgeting in Turkey”, <https://equalbudgeting.org/project-summary>, (E.T. 01.12.2024).

¹³³⁴ UN, “Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği’ne Yönelik Elverişli Ortamın Teşvik Edilmesi Birleşmiş Milletler Ortak Programı (United Nations Joint Programme Fostering an Enabling Environment for Gender Equality in Turkey)”, 2011, https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/TUR/00061271_SIGNED%20PRO%20DOC.PDF, (E.T. 01.12.2024).

¹³³⁵ Kevin Devaux (haz.), **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mevzuatının Uygulanmasının İzlenmesi**, UN Joint Programme Fostering an Enabling Environment for Gender Equality in Turkey, 2014, https://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/367_1.pdf, (E.T. 2.12.2024).

¹³³⁶ Devaux, s. 21.

projeler geliştirmeyi öncelik olarak belirlediği söylenebilir.¹³³⁷ KEFEK, *BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri* (SKH) ve CEDAW gibi uluslararası standartlarla uyumlu hareket ederek kadın örgütleri, STK’lar ve uluslararası kuruluşlarla iş birliğini güçlendirmekte; böylece liderlik pozisyonlarındaki kadınları destekleme çabalarını genişletmektedir. Ancak 2014 yılından bu zamana, yasal düzenlemelerin etkisini değerlendirmek için ayrıştırılmış veri toplama sistemleri oluşturulmamıştır. Ayrıca hem yasa yapım aşamasında hem de yasalaşma sonrasında olası değişiklik gereksinimlerini değerlendirme noktasında, KEFEK’in kendine havale edilen yasalara ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden etkin bir rol oynamadığı gözlemlenmektedir.

2. Ulusal Parlamentonun Kadınların Adil Siyasal Temsilini Sağlamak İçin Aldığı Önlemler

a. Toplumsal Cinsiyet Perspektifinin Yasama Sürecine Entegrasyonu

Türkiye’de, politika, plan veya program hazırlanırken toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yapılmasına yönelik açık bir kanuni zorunluluk bulunmamaktadır. Ancak, Türkiye üye devletleri ulusal politika ve programların toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmesini sağlamakla yükümlü kılan CEDAW’ı onaylamıştır. Ayrıca hükümetleri ve yasama erkini, toplumsal cinsiyet perspektiflerini kanunlara, düzenleyici işlemlere, tüm politika ve planlama süreçlerine entegre etmeye teşvik eden BM Pekin Eylem Platformu’nu da kabul etmiştir. Bu yüzden TBMM ve Cumhurbaşkanı’nın toplumsal cinsiyet perspektiflerini kanunlara, düzenleyici işlemlere, tüm politika ve planlama süreçlerine entegre etme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Düzenleyici etki analizine ilişkin mevcut düzenlemeler, bu alandaki yükümlülükleri yerine getirme yönünde atılmış önemli bir adım olarak değerlendirilebilir. 2022 yılında Cumhurbaşkanlığı tarafından yürürlüğe konan *Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*’in 26. maddesi uyarınca, kanun ve Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi taslakları için düzenleyici etki analizi hazırlanması zorunlu hale getirilmiştir.¹³³⁸ Bu maddeye dayanarak hazırlanan *Düzenleyici Etki Analizinin*

¹³³⁷ KEFEK, “*Belgeler – Faaliyet Raporları*”.

¹³³⁸ Resmî Gazete, “5210 sayılı Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, 24 Şubat 2022 tarih ve 31760 sayılı Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.5210.pdf>, (E.T. 30.11.2024).

Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar, analiz sürecinde uyulması gereken temel ilkeleri, kuralları ve analiz raporlarında bulunması gereken hususları ayrıntılı bir şekilde düzenlemektedir.¹³³⁹ Her ne kadar bu Usul ve Esaslar'da toplumsal cinsiyet eşitliği etki analizine açık bir atıf yapılmamış olsa da, alternatif düzenleme seçeneklerinin hukuki, ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerinin uygun yöntemlerle değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu hukuki çerçevede, Cumhurbaşkanlığı bünyesinde faaliyet gösteren *Strateji ve Bütçe Başkanlığı* (SBB) tarafından hazırlanan *Düzenleyici Etki Analizi Rehberinde*; genç ve kadın istihdamı, çalışma hayatı, gelir dağılımı, sosyal içerme, kadın-erkek fırsat eşitliği, sosyal koruma ve aile hayatı gibi alanlar, değerlendirilmesi gereken sosyal etkiler arasında sayılmıştır.¹³⁴⁰

Her ne kadar bu düzenlemelerde toplumsal cinsiyet eşitliği doğrudan bir kavram olarak yer almasa da konuyla ilişkili birçok boyuta katkı sunma potansiyeli taşımaktadır. Ne var ki, aynı yönetmeliğin 1. maddesinde, milletvekilleri tarafından TBMM'ye sunulan kanun tekliflerinin bu düzenlemenin kapsamı dışında olduğu açıkça belirtilmiştir.¹³⁴¹ Cumhurbaşkanı tarafından 2022 yılında çıkarılan *Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin* 1. maddesinde milletvekilleri tarafından TBMM Başkanlığına sunulan kanun tekliflerinin bu Yönetmeliğin kapsamı dışında olduğu düzenlenmiştir.¹³⁴²

¹³³⁹ Resmî Gazete, “5681 sayılı *Düzenleyici Etki Analizinin Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslara İlişkin Cumhurbaşkanlığı Kararı*”, 4 Haziran 2022 tarih ve 31856 sayılı Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5681&MevzuatTur=21&MevzuatTertip=5>, (E.T. 30.11.2022).

¹³⁴⁰ SBB, **Düzenleyici Etki Analizi Rehberi**, Ankara, 2023, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/03/Duzenleyici-Etki-Analizi-Rehberi.pdf>, (E.T. 30.11.2024).

¹³⁴¹ Anayasa, bütçe ve kesin hesap kanun teklifleri hariç olmak üzere, kanun teklif etme yetkisini yalnızca milletvekillerine tanımaktadır. Bu çerçevede, *Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*'in bir yürütme işlemi niteliğinde olması nedeniyle, sadece yürütmenin hazırladığı düzenleyici işlemler bakımından bağlayıcı olması gerektiği açıktır. Dolayısıyla, söz konusu Yönetmeliğin kanun tekliflerini kapsam dışında bırakmış olması, Anayasa'nın öngördüğü hükümet rejiminin gerekleriyle uyumludur. Öte yandan, Yönetmelikte düzenleyici etki analizinin kanun ve Cumhurbaşkanlığı kararnamesi tasarıları için zorunlu tutulması ve hem Yönetmelikte hem de ona dayanılarak çıkarılan diğer düzenlemelerde özellikle kanun tasarılarına ilişkin etki analizine dair kurallara yer verilmiş olması dikkat çekicidir. Bu durum, yürütmenin yalnızca bütçe ve kesin hesap kanunu teklif etme yetkisine sahip olduğu ve bu iki kanun türünün düzenleyici etki analizinden muaf tutulduğu gerçeğiyle birlikte değerlendirildiğinde, açık bir çelişki ortaya koymaktadır. Bu husus hakkında detaylı bilgi ve eleştiri için bkz. Asiye Çelik Demir, “*Düzenleyici Etki Analizinin Kurumsallaşması*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2025, s. 163-170.

¹³⁴² Her ne kadar böyle bir hüküm olsa da hem Yönetmelikte hem de Cumhurbaşkanı Kararında düzenleyici etki analizinin kanun ve CBK tasarıları için hazırlanacağı belirtilmiştir. Bu husus hakkında detaylı bilgi ve eleştiri için bkz. Asiye Çelik Demir, “*Düzenleyici Etki Analizinin Kurumsallaşması*”,

Ancak, böyle bir düzenleme olmasa dahi, erkler ayrılığına dayanan bir anayasal sistemde yasama organı asli kural koyma yetkisine sahiptir ve yürütmenin, yasaların içeriğine ilişkin bağlayıcı düzenlemeler yapması mümkün değildir. Bu bağlamda, Türkiye’de TBMM tarafından çıkarılacak kanunlar için düzenleyici etki analizinin yapılmasını ve bu analizlerde toplumsal cinsiyet eşitliği etkilerinin de sistematik bir şekilde değerlendirilmesini zorunlu kılacak kapsamlı bir yasal düzenleme hâlâ eksiktir.

Her ne kadar düzenleyici etki analizi niteliğinde olmasa da 5840 sayılı ve 25/2/2009 tarihli Kanunun¹³⁴³ 3. maddesi, KEFEK’e TBMM Başkanlığına sunulan kanun tekliflerinin kadın erkek eşitliği konusunda Anayasa’ya, uluslararası gelişmelere ve yükümlülüklerle uygunluğunu inceleyerek ihtisas komisyonlarına görüş sunma görevi vermiştir. Bu doğrultuda KEFEK birçok kanun tasarısı ve teklifin görüşüleceği asli veya tali komisyon olarak atanmıştır.¹³⁴⁴ KEFEK 2012 yılında 3 kanun tasarısı,¹³⁴⁵ 2013 yılında 2 kanun tasarısı,¹³⁴⁶ 2014 yılında 7 kanun teklifi ve 2 kanun tasarısı,¹³⁴⁷ 2015 yılında 1 kanun tasarısı,¹³⁴⁸ 2024 yılında 2 kanun teklifi¹³⁴⁹ hakkında rapor vermiştir.¹³⁵⁰ KEFEK’in az sayıda kanun teklifi ve tasarılarını gündemine alması KEFEK’in yasaları

Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2025, s. 163-170.

¹³⁴³ 5840 sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu.

¹³⁴⁴ KEFEK, “Belgeler – Faaliyet Raporları”; KEFEK, “Komisyona Havale Edilen İşler”, <https://www.tbmm.gov.tr/ihisas-komisyonlari/HavaleEdilenIsler/kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu/f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610> , (E.T. 6.12.2024).

¹³⁴⁵ KEFEK, “24. Dönem 1.ve 2. Yasama Yılları Faaliyet Raporu”, 2012, https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/IhtisasKomisyonlari/Kefek/fr_24_1_2_et.pdf , (E.T. 01.12.2024), s. 73.

¹³⁴⁶ KEFEK, “24. Dönem 3. Yasama Yılları Faaliyet Raporu”, 2013, [kad?n erkek e?itlik:Layout 1.qxd](#) , (E.T. 01.12.2024), s. 38.

¹³⁴⁷ KEFEK, “24. Dönem 4. Yasama Yılları Faaliyet Raporu”, 2013, https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/IhtisasKomisyonlari/Kefek/fr_24_4_et.pdf , (E.T. 01.12.2024), s. 53.

¹³⁴⁸ KEFEK, “24. Dönem 4. Yasama Yılları Faaliyet Raporu”, 2017, https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/IhtisasKomisyonlari/Kefek/26_1.pdf , (E.T. 01.12.2024), s. 67.

¹³⁴⁹ KEFEK, “Komisyonun Raporunu Verdiği Teklif ve Kanun Hükmünde Kararnameler”, 28. Dönem 2. Yasama Yılları, <https://www.tbmm.gov.tr/ihisas-komisyonlari/HavaleEdilenIsListesi?Ad=kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu&Id=f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610&Islem=464410db-2b6f-41ec-91d1-577f043fb7b0&EsasTali=00000000-0000-0000-0000-000000000000> , (E.T. 6.12.2024).

¹³⁵⁰ KEFEK’in 21-28 TBMM yasama dönemlerinde kanun tasarı ve teklileri için verdiği raporlar için bkz. TBMM, “Esas Komisyon Raporları (Sıra Sayısı) Sorgu Formu”, <https://www.tbmm.gov.tr/yasama/komisyon-raporlari> , (E.T. 01.05.2025). KEFEK’in rapor hazırladığı kanun tasarı ve tekliflerinin büyük çoğunluğunda, komisyon yalnızca tali komisyon olarak görev yaptığından, hazırladığı raporlar esas komisyon raporlarına ekli şekilde yer almaktadır.

kadın erkek eşitliği konusunda T.C. Anayasası'na, uluslararası gelişmelere ve yükümlülüklerle uygunluğunu inceleme fonksiyonunu etkili bir şekilde yerine getiremediğinin göstergesi olarak görülebilir.

Oder ve Bankoğlu, KEFEK'in yasama sürecine anlamlı katkı sunmak yerine, çoğunlukla yüzeysel ve usule ilişkin değerlendirmelerle yetindiğini, dolayısıyla etkili bir uzmanlık ve denetim işlevi gösteremediğini belirtmektedir.¹³⁵¹ Ayrıca, komisyonun görüşmelerde derinlikten uzak, hızlı ve yüzeysel karar alma eğilimi ile iktidar milletvekillerinin pasif tutumunun, toplumsal cinsiyet eşitliği savunusunda KEFEK'i zayıf ve kabullenici bir pozisyona sürüklediğini vurgulamaktadırlar.¹³⁵²

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin yasama sürecine entegre edilmesi sadece KEFEK'in yükümlülüğünde bulunmamaktadır. Bu konuda TBMM Başkanlığı'nın da harekete geçmesi beklenmelidir. Nitekim TBMM Başkanlığı bünyesinde yasama ve denetim süreçlerine destek sağlamak amacıyla faaliyet gösteren *Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı* bu sürecin önemli aktörlerinden biri olabilir. *6253 sayılı TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanununun* 6. maddesi uyarınca, Kanunlar ve Kararlar Başkanlığının görevi özetle şunlardır; TBMM organlarına ve milletvekillerine uzmanlık hizmeti sunmak, kanun tekliflerini teknik açıdan incelemek ve rapor hazırlamak, komisyon ve Genel Kurul çalışmalarına katkı sağlamak, yasama belgelerini hazırlamak ve ilgili ulusal-uluslararası gelişmeleri izleyerek gerekli iş birliğini yürütmek.

Bu bağlamda, Başkanlık bünyesindeki *Araştırma ve İnceleme Bürosu*'nun, kanun tekliflerini değerlendirirken teklifin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından doğurabileceği olumlu veya olumsuz etkileri de analize dâhil etmesi bu perspektifin yasama sürecine entegrasyonuna önemli katkılar sağlayabilecektir. Zira bu büronun hazırladığı teknik raporlar tüm milletvekillerine dağıtılmakta ve içeriği gerek yasa yapıcıların farkındalığını artırma gerekse komisyon ve Genel Kurul tartışmalarının yönünü etkileme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, yasama sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal bir bakış açısıyla yerleştirmek adına, ilgili büro raporlarında bu boyutun sistemli şekilde ele alınması büyük önem taşımaktadır.

¹³⁵¹ Oder ve Bankoğlu, s. 145-146.

¹³⁵² A.g.e.

Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini yasama sürecine aktarmanın bir yolu da TBMM'nin TCDB'na uygun bütçe sürecini işletmesidir. Türkiye'de TCDB¹³⁵³ anlayışı, 2008 yılında CEDAW kapsamında yapılan önerilerle gündeme gelmiştir.¹³⁵⁴ Her ne kadar TCDB konusunda yasal bir zorunluluk olmasa da Türkiye'nin taraf olduğu CEDAW ve Pekin Eylem Planı gibi uluslararası metinler dolayısıyla Türkiye'nin TCDB'yi hayata geçirmesi gerekmektedir.

Türkiye'de *Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu*'nda¹³⁵⁵ toplumsal cinsiyet eşitliğine dair özel bir başlık veya bölüm yer almamaktadır. *Stratejik Planlama ve Performans Esaslı Bütçeleme Yönetmeliği*¹³⁵⁶ ise kamu kurumlarının stratejik planlarını hazırlarken çeşitli toplumsal hedeflere ve değerlere yer vermesine olanak tanımaktadır. Yönetmelikte toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili doğrudan bir madde olmasa da genel hükümlerden yola çıkarak kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine yer vermesinin mümkün olduğu söylenebilir.

SBB'nin *2021-2023 Dönemi Bütçe Hazırlama Rehberi*'nde, kamu hizmetlerinin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin izlenebilmesi için bütçe hazırlama aşamasında performans göstergelerine toplumsal cinsiyet boyutunun dâhil edilmesi gerektiği hususuna yer verilmektedir.¹³⁵⁷ Bu yaklaşım, TCDB anlayışıyla uyumludur. Aynı zamanda bu yaklaşımla, kamu kaynaklarının toplumsal etkilerinin cinsiyet temelli olarak analiz edilmesi ve eşitsizliklerin giderilmesine katkı sağlamak amaçlanmıştır. 2021 yılından itibaren tüm bütçe rehberlerinde bu hususa yer verilmesi¹³⁵⁸, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin kurumsal düzeyde benimsendiğini göstermektedir. Ancak bu

¹³⁵³ Kamu bütçelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri gözeterek hazırlanmasını ve uygulanmasını amaçlayan bir yaklaşımdır. European Institute for Gender Equality, “What is Gender Budgeting?”.

¹³⁵⁴ Kâmil Tüğen ve Ahmet Özen, “Cinsiyete Duyarlı Bütçe Anlayışı”, *Maliye Dergisi*, S. 154, 2008, <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/1.Kamiltuden.Ahmetozen.pdf>, (E.T. 12.02.2025), s. 8.

¹³⁵⁵ Merkezi Yönetim Bütçe Kanunları için bkz. SBB, “Merkezi Yönetim Bütçe Kanunları”, <https://www.sbb.gov.tr/merkezi-yonetim-butce-kanunlari/>, (E.T. 6.12.2024).

¹³⁵⁶ Mevzuat Bilgi Sistemi, “Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”, <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=38547&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>, (E.T. 6.12.2024).

¹³⁵⁷ SBB, “2021-2023 Dönemi Bütçe Hazırlama Rehberi”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/10/2021-2023_ButceHaz%C4%B1rlamaRehberi.pdf, (E.T. 02.05.2025), s. 123.

¹³⁵⁸ Bütçe Hazırlama Rehberleri için bkz. SBB, “Bütçe Çağrısı ve Bütçe Hazırlama Rehberleri”, <https://www.sbb.gov.tr/butce-cagrisi-ve-butce-hazirlama-rehberleri/#1602231559823-39ea23ea-5f9e>, (E.T. 02.05.2025).

çerçevenin etkin olabilmesi, belirlenen göstergelerin yalnızca rehberlerde yer almasıyla değil, uygulamada da sistemli bir şekilde kullanılması ve izleme-raporlama süreçlerine entegre edilmesiyle mümkün olabilecektir. Aynı zamanda bu raporların kamuoyuyla paylaşılması idarenin açık ve şeffaflığı ilkesinin bir gereğidir.

KEFEK'in TCDB konusundaki çalışmalarına bakacak olursak; KEFEK, 2014 yılında hazırladığı “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme*”¹³⁵⁹ komisyon raporunda, Merkezî Yönetim Bütçe Kanun Tasarısı'na, toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine yönelik bir rapor eklenmesi veya bütçe gerekçesinde bu konuya özel bir bölüm açılması önerilmektedir. Bu kapsamda, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın hazırladığı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planları temel alınarak, ilgili kamu kurumlarının hedefleri, stratejileri, projeleri ve bütçe öngörülerinin yanı sıra bu uygulamalardan elde edilecek sonuçları açıklayan bir rapor hazırlanması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca, bu eylem planlarının Bakanlar Kurulu Kararı gibi resmî düzenlemelerle uygulamaya geçirilmesinin sahiplenmeyi artıracakı belirtilmektedir.¹³⁶⁰

KEFEK'in de paydaşları arasında olduğu, BM Kadın Ofisi tarafından finanse edilen, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Strateji ve Bütçe Başkanlığı (SBB) iş birliğiyle düzenlenen “*Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme (TCDB) Konusunda Kapasite Artırma Proje*”si 2012 yılında başlatılmıştır. Bu projede TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı pilot kurumdur.¹³⁶¹ Bu proje kapsamında 2013 yılında TCDB Çalıştayı toplanmıştır.¹³⁶² Çalıştay sonucunda ortaya çıkan faaliyet ve projeler, 2019 yılı bütçe çağrısında kurumlarla paylaşılmıştır. Kurumlara bütçe tekliflerini hazırlarken TCDB yaklaşımını da dikkate almaları gerektiği ve buna ilişkin yapılacak giderlerin bütçelenmesi gerektiği iletilmiştir. Bu doğrultuda kurumlar toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili faaliyet ve projelerini maliyetlendirmiş ve proje uygulanmaya başlanmıştır. TBMM

¹³⁵⁹ KEFEK, “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu*”, TBMM Basımevi, Ankara, 2014, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/00021c86-8f4c-4e55-ab77-33c412b11943/content>, (E.T. 30.11.2024).

¹³⁶⁰ KEFEK, “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu*”, s. 169-170.

¹³⁶¹ TBMM Başkanlığı, “*TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı 2018 Yılı Faaliyet Raporu*”, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/Uhgki+TBMM_18_FR.pdf, (E.T. 3.12.2024), s. 39.

¹³⁶² TBMM, “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Çalıştayı (Kocaeli)*”, 19 Nisan 2013, https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=233, (E.T. 1.12.2024).

Başkanlığı 2018 yılı faaliyet raporunda, TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatının 2018-2022 Stratejik Planı'na¹³⁶³ bu hususu yansıttığını belirtmektedir.¹³⁶⁴ TBMM, toplumsal cinsiyete duyarlılığı artırma amacıyla 2023–2027 Stratejik Planı kapsamında, milletvekillerinin cinsiyete ve partiye göre dağılımını gözeterek yüz yüze görüşmelerle Milletvekili Memnuniyet Anketi uygulamıştır.¹³⁶⁵

Türkiye’de TCDB konusunda çalışmalar yürütme erki bünyesinde *Toplumsal Cinsiyete Dayalı Bütçeleme Konusunda Kapasite Artırma Projesi*¹³⁶⁶ kapsamında gerçekleştirilmektedir. Bu konuda farkındalık artmakla birlikte yasal ve kurumsal mekanizmalar eksik olduğu için bu uygulama sistematik hale gelememiştir.

b. İş ve Aile Hayatının Uzlaştırılması: Çalışma Koşulları ve Zaman Çizelgeleri

TBMM’de, spesifik olarak parlamento çalışmalarının zorlu doğası ile aile sorumluluklarının dengelenmesine ilişkin oluşturulan düzenleme veya strateji bulunmamaktadır. TBMM’nin her 5 senede bir hazırlamış olduğu stratejik planlarda toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili özel hedef ve eylem alanları bulunmamaktadır. Meclis’in çalışma planlarında da milletvekillerinin iş ve aile hayatının uzlaştırılması hususu dikkate alınmamaktadır. 2012 yılında gerçekleşen “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştayı ve Öz Değerlendirme Uygulaması*” çalıştayında,¹³⁶⁷ TBMM’deki çalışma koşullarını düzenleyen kilit belgelerin, toplumsal cinsiyet eşitliğini özel bir şekilde ele almadığı ve hiçbir davranış kuralının, tacizle ve ayrımcılıkla mücadele politikası sunmadığı belirtilmiştir. Aynı zamanda kadın milletvekilleri DMK’de belirtilen doğum iznine ilişkin hususun kadın milletvekillerine uygulanmadığını belirtilmiştir.¹³⁶⁸

¹³⁶³ Stratejik Planlar için bkz. SBB, “Kamuda Stratejik Yönetim, TBMM Stratejik Planları”, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/kurum/145/Turkiye+Buyuk+Millet+Meclisi> , (3.12.2024).

¹³⁶⁴ TBMM Başkanlığı, “TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı 2018 Yılı Faaliyet Raporu”, s. 39.

¹³⁶⁵ TBMM, “TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı 2023-2027 Stratejik Planı”, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/UORhA+TBMM_Baskanligi_Idari_Teskilati_2023-2027_Stratejik_Planı.pdf , (E.T. 29.04.2025), s. 26.

¹³⁶⁶ UN Women vd., “Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleme”, <https://esitbutceleme.org/project-summary> , (E.T. 30.04.2025).

¹³⁶⁷ Çalıştayda KEFEK üyeleri, IPU uzmanı, UN WOMEN ve IPU temsilcileri bulunmaktadır. KEFEK, “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştayı ve Öz Değerlendirme Uygulaması Raporu*”, Bolu, 2012, https://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/365_1.pdf , (E.T. 1.12.2024).

¹³⁶⁸ KEFEK, “*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştayı ve Öz Değerlendirme Uygulaması Raporu*”, s. 16-17.

Gece geç saatlere kadar süren karar alma oturumları ve tam zamanlı adanmışlık beklentileri gibi gayri resmî uygulamalar, iş-yaşam dengesini daha da karmaşık hale getirmekte ve bakım sorumlulukları olanları orantısız bir şekilde etkilemektedir. Cinsiyetten bağımsız resmî kurallar, eşitlikçi görünmekle birlikte, genellikle kadınlara, özellikle de annelere, orantısız yük getiren toplumsal normlarla uyumludur.¹³⁶⁹

TBMM'de, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik sınırlı olmakla birlikte, çocuk bakım hizmetleri, ailelere yönelik tesisler ve seyahat için esnek destek gibi önemli düzenlemeler bulunmaktadır. TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı altındaki Destek Hizmetleri Başkanlığınca milletvekilleri için sosyal tesislerin sevk ve idaresinin yapılmakta, lojman tahsis işlemleri ile kreş hizmetleri yerine getirilmekte ve ulaşım hizmetlerinin yerine getirilmesi sağlanmaktadır.¹³⁷⁰ Ancak TBMM'de iş-yaşam dengesinin ele alınmasında önemli eksiklikler bulunmaktadır. Türkiye'de de parlamento oturumları gece geç saatlere kadar sürebilmekte¹³⁷¹ veya hafta sonlarına denk gelebilmekte, bu da kişisel programların aksamasına neden olmaktadır. Milletvekilleri genellikle yasama görevleri, seçim bölgesi çalışmaları ve komite sorumlulukları arasında git-gel yaparak aile veya kişisel yaşam için sınırlı zaman bırakmak zorunda kalmaktadır. Türkiye'de toplumsal cinsiyet dinamikleri kadın milletvekilleri genellikle aile hayatına öncelik vermeleri yönünde ek toplumsal beklentilerle karşılaşmakta ve bu da iş-yaşam uzlaşmasını daha da zorlaştırmaktadır.

Türkiye'de parlamentoda iş ve aile hayatının uzlaştırılması için şunlar yapılabilir: (1) Milletvekillerinin aile zamanlarını planlamalarına olanak tanıyan öngörülebilir oturum saatleri oluşturulması; (2) milletvekillerinin yasama sorumluluklarını etkilemeden ebeveyn izni alabilmeleri sağlanması; (3) milletvekillerinin özellikle acil durumlarda veya aileleriyle ilgili durumlarda tartışmalara katılmalarına veya uzaktan oy kullanmalarına izin verilmesi; (4) toplumsal cinsiyet konularında bilginin artırılması; (5)

¹³⁶⁹ Erikson ve Josefsson, s. 27.

¹³⁷⁰ TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı, “2017 Yılı Faaliyet Raporu”, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/acK8m+TBMM_17_FR.pdf, (E.T. 2.12.2024), s. 27.

¹³⁷¹ TBMM Birleşimlerinin başlama ve bitme saatleri için bkz. TBMM, “Genel Kurul Tutanakları”, <https://www.tbmm.gov.tr/Tutanaklar/TutanakMetinleri>, (E.T. 01.04.2025). Örneğin; 4 Mart 2025 Salı günü gerçekleşen 28. Dönem 3. Yasama Yılı 62. Birleşim saat 15.00’da başlamış 00.27’de sona ermiştir. TBMM, “28. Dönem 3. Yasama Yılı 62. Birleşim Genel Kurul Toplantısı”, <https://www.tbmm.gov.tr/Tutanaklar/Tutanak?Id=63c4bec9-cc6b-48c2-b9be-01956121698d>, (E.T. 01.04.2025).

parlamento çalışmalarının planlamasını toplumsal cinsiyet eşitliği merceğinden gözden geçirilmesi.¹³⁷²

IV. Türkiye’de Siyasal Partiler ve Kadınların Siyasal Temsili

A. Türkiye’de Siyasal Partilerin Kadınların Siyasal Temsiline Yönelik Tutumları

Türkiye’de siyasal partiler kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsiline sağlanması yönünde farklı politikalar üretmişlerdir. Aşağıdaki başlıklar altında, “Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP), Milliyetçi Hareket Partisi (MHP), Halkların Demokratik Partisi (HDP) ve İyi Partinin” tüzüklerinde, parti programlarında ve seçim beyannamelerinde kadınların siyasal temsiline yönelik hangi politikaları benimsedikleri ele alınmıştır.

1. Cumhuriyet Halk Partisi

a. Parti Tüzüğü

CHP tüzüğünün¹³⁷³ 2. maddesinde belirtilen parti amaçlarından birisi de cinsiyet eşitliğinin toplumsal yaşamın her alanında uygulanmasını sağlamak ve kadına karşı her türlü şiddeti önlemektir. CHP, “*önce insan*” anlayışıyla hareket ederek, cinsiyeti nedeniyle kimseyi ötekileştirmeyen ve herkesin eşit haklara sahip olduğu bir siyasal yaşamı savunmaktadır (CHP Tüzüğü, m. 3).

Tüzüğün 11. maddesine göre, parti örgütü genel merkez, il, ilçe örgütleri, parti grupları ile kadın kolları ve gençlik kollarından oluşmaktadır. Kurultay, Genel Başkan, Parti Meclisi, Merkez Yönetim Kurulu ve Yüksek Disiplin Kurulu, partinin Genel Merkez organlarıdır. Genel Başkan, partiyi temsil eder ve parti örgütünü yönetir (CHP tüzüğü, m. 19). Partinin en üst yönetim organı Merkez Yönetim Kurulu’dur (CHP Tüzüğü m. 22). Kurultay Partinin en yüksek organı olup, yasa ve tüzük kurulları içinde, toplumun ve ülkenin genel sorunları ile parti tutumunu görüşüp karara bağlamakla yetkilidir (CHP

¹³⁷² Parlamentoda iş ve aile hayatının uzlaştırılması hakkındaki öneriler için bkz. IPU, “*Gender- Sensitive parliaments- A Global Review of Good Practice*”, s. 83-99.

¹³⁷³ CHP, “*Tüzük – 20. Kurultay 6-7-8 Eylül 2024*”, <https://chp.org.tr/yayin/chp-parti-tuzugu/Open> , (E.T. 16.03.2025).

Tüzüğü, m. 45). Kurultay'dan sonra partinin en yüksek karar organı Parti Meclisi'dir (CHP Tüzüğü, m. 20).

CHP Kadın Kolları,¹³⁷⁴ CHP parti örgütünün bir parçasıdır. 1950 yılında meclise sadece 3 kadın vekilin girebilmesi durumu, CHP içinde kadın milletvekillerinin oranını arttırmak amacıyla kadın kolları yapılanmasına gidilmesini gündeme getirmiştir. CHP Kadın Kolları, kadınların siyasal katılımını kolaylaştırarak onların özgüven kazanmalarını, siyasette yetkinleşmelerini ve parti içinde daha aktif rol almalarını sağlamak amacıyla kurulmuştur. CHP, Türkiye'de kadın kolları örgütlenmesini başlatan ilk siyasal parti olmuştur.¹³⁷⁵ Ancak ilk kadın kollarının kurulmasından bugüne 70 yılı aşkın süre geçmesine rağmen CHP içinde kadınların adil siyasal temsiline tam olarak sağlanamamış olması göz önüne alındığında kadın kollarının işlevlerini yerine getiremediğinin göstergesi olabilecektir. CHP Kadın Kolları, başlangıçta il başkanlarının direnciyle karşılaşmıştır. Zamanla CHP'de kadınların oy ve kaynak sağlamadaki önemi anlaşılrsa da kadın kollarında görev alan kadınların çoğunlukla erkek aile üyelerini temsil eden figürler haline gelmesi nedeniyle kadınlar parti karar alma süreçlerinde etkili olamamış ve bu durum kadınların adil siyasal temsiline engellemiştir.¹³⁷⁶

CHP Kadın Kolları Yönetmeliğinde,¹³⁷⁷ *“Başta partili kadınlar olmak üzere kadınların siyasal yaşama eşit katılımı ve temsiline gerçekleştirmek, kadınların karar alma süreçlerine katılımını güçlendirmek, kadınların siyasette yer almasının önündeki engelleri kaldırmak için mücadele etmek”* amaçlarına yer vermiştir. Parti tüzüğünde, CHP

¹³⁷⁴ Türkiye'de kadın kolları genellikle partiye yeni üye kazandırmaya, seçimlerde propaganda faaliyeti yaparak oy potansiyelini arttırmaya yönelik çalışmalar yürütmektedir. Bunun yanı sıra gezi, kermes anma etkinliği gibi faaliyetleri de yaygın olarak gerçekleştirmektedirler. Yani “geleneksel kadınlık rolleriyle” örtüşen etkinlikler gerçekleştirmektedirler. Ancak kadınların siyasal katılımında kadın kolları örgütlerinden beklenen en önemli rollerden biri olan “siyasal devşirme” işlevini çoğunlukla yerine getirememektedirler. Mustafa Çadır, “Kadının Siyasal Yaşama Katılmasında Siyasi parti Kadın Kollarının Rolü”, Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2011, <https://www.aile.gov.tr/media/2524/mustafacadir.pdf>, (E.T. 16.03.2025), s. 157-158.

¹³⁷⁵ Zarf Songül Göksel, “Türkiye’de Siyasi partilerin Kadın Kolları: Kamusal Görünürlük Ortasında Yahtım mı?”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(2), 2024, s. 738; G. Okuducu, “Kadınlar, Demokrasi, Siyaset ve Sosyal Demokrasi”, İçinde: Kadınlar Olmadan Asla (Der. Zeynep Göğüş), Sabah Kitapları, İstanbul, 1998, s. 148.

¹³⁷⁶ A. Güneş-Ayata, “Türkiye’de Kadının Siyasal Katılımı”, 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar (Der. Şirin Tekeli), İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 268-269; Göksel, “Türkiye’de Siyasi partilerin Kadın Kolları: Kamusal Görünürlük Ortasında Yahtım mı?”, s. 738.

¹³⁷⁷ CHP, “CHP Kadın Kolları Yönetmeliği”, <https://content.chp.org.tr/98e01905779d4da599766f588587e485.PDF>, (E.T. 16.03.2025).

Kadın Kollarının Parti Meclisi toplantılarına (CHP Tüzüğü m. 20/7) ve Merkez Yönetim Kurulu toplantılarına (CHP Tüzüğü m. 22/5) katılabileceği, söz alabileceği ve önerilerde bulunabileceği; ancak alınacak kararlarda oy kullanmayacağı düzenlenmiştir.

CHP, 2008 yılında parti tüzüğünde yaptığı değişikliklerle, parti içi yönetim organlarında ve aday listelerinde kadınların en az %25 oranında temsil edilmesini öngören bir cinsiyet kotası uygulaması getirmiştir. Bu düzenleme, tüzüğün 54. maddesinde yer almıştır.¹³⁷⁸ CHP, 2012 yılında parti tüzüğünde yaptığı değişikliklerle, merkez yoklaması yoluyla belirlenecek adayların saptanmasında, parti yönetimi, aday belirleme ve delege seçimlerinde en az %33 cinsiyet kotası uygulanmasını zorunlu kılmıştır.¹³⁷⁹

2024 yılında yapılan kurultayda kotalara ilişkin tüzüğün 56. maddesinde değişiklik yapılmıştır.¹³⁸⁰ CHP, 2024 yılında yaptığı tüzük değişikliğiyle cinsiyet kotasını %50'ye yükselterek kadın ve erkeklerin siyasal temsilini eşit hale getirmeyi hedeflemiştir. Bu kota, örgüt denetiminde önseçim veya örgüt denetiminde aday yoklamasında seçimle belirlenen milletvekili, il genel meclisi ve belediye meclisi adaylıklarında, parti meclisi ve yüksek disiplin kurulu seçiminde, il ve ilçe yönetim kurullarının seçiminde, il kongre delegeleri ve kurultay delegeleri seçimlerinde uygulanmaktadır. Bu düzenleme, kadınların parti içi karar alma mekanizmalarına ve aday listelerine katılımını artırmayı hedeflemektedir.

Tüzüğün TBMM üyeliği için adayların saptanmasına ilişkin 52. maddesine göre, CHP, aday belirleme süreçlerinde beş farklı yöntem kullanabilmektedir: Önseçim, örgüt denetiminde önseçim, aday yoklaması, örgüt denetiminde aday yoklaması ve merkez yoklaması. Hangi seçim çevresinde hangi aday saptama yönteminin kullanılacağına il örgütlerinin görüşü doğrultusunda Parti Meclisi karar verecektir. CHP'nin Milletvekili seçimlerinde cinsiyet kotası uygulayacağı %50'lik kısım örgüt denetiminde önseçim ve örgüt denetiminde aday yoklaması usullerinde geçerlidir. Seçimlerde hangi usulün

¹³⁷⁸ CHP, “2008 Tarihli Tüzük”.

¹³⁷⁹ “Cinsiyet Kotası” başlığı altında Tüzüğün 61a maddesinde düzenlenmiştir. CHP, “Tüzük (26 Şubat 2012 Tarihli 16. Olağanüstü Kurultay’da yapılan değişiklikler işlenmiştir.)”, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/705ffe40-e5dd-4fb2-860f-06b55a1ad036/content>, (E.T. 16.03.2024).

¹³⁸⁰ CHP, “Tüzük – 20. Kurultay 6-7-8 Eylül 2024”.

uygulanacağı hususu da parti meclisi tarafından belirleneceği için bu kotanın kadınların adil siyasal temsilin sağlamadaki etkinliği parti meclisinin takdirine bağlı görünmektedir.

Tüzüğün 52. maddesindeki Parti Meclisinin Milletvekili adaylarını belirlerken kadınların ve gençlerin, TBMM’de temsiline özen gösterileceğine ilişkin hükmü¹³⁸¹ 2024 tarihli kurultayda yapılan değişiklikle kaldırılmıştır. Yeni düzenlemeyle örgüt denetiminde önseçim veya örgüt denetiminde aday yoklaması yapılan seçim çevrelerinde 1/3 gençlik ve kadın kolları üyelerine yer verileceği düzenlenmiştir.

b. Parti Programları

2008 yılının Aralık ayında CHP program ve tüzüğünü yenilemiştir ve laik Demokratik Cumhuriyetin, insan hak ve özgürlüklerinin, Türkiye’nin çıkarlarının savunucusu olarak mücadelesine devam edeceğini belirtmiştir.¹³⁸² CHP parti programında, kadınların her alanda erkeklerle eşit hak ve fırsatlara sahip olması için gerektiğinde pozitif ayrımcılığı da içeren yapısal düzenlemeleri savunmaktadır.¹³⁸³

CHP, toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir demokratik hak ve çağdaş toplumun vazgeçilmez unsuru olarak kabul etmektedir. Parti programında, kadın-erkek eşitliğini sağlama hedefi doğrultusunda öncelikle eğitim politikalarına büyük önem verilmekte; kadınların özgür bireyler olarak toplumsal, ekonomik ve kültürel hayata katılımlarının artırılması hedeflenmektedir.¹³⁸⁴ Kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması için eğitim ortamlarının eşitlikçi bir yapıya kavuşturulması, kırsal bölgelerde kız çocuklarının okullaşmasının artırılması, mesleki eğitim olanaklarının geliştirilmesi ve kadınların yaşam boyu eğitim süreçlerine katılımının desteklenmesi öncelikli politikalar arasında yer almaktadır. Kadın Merkezleri, Ulusal Kadın Konseyi ve Kadın Veri Merkezi kurulması planlanmıştır. Böylece kadın sorunlarını katılımcı bir yaklaşımla çözümlemeyi amaçlamıştır.¹³⁸⁵ Ayrıca, kadına karşı şiddetle mücadelede hukuki ve kurumsal düzenlemelerle desteklenen kapsamlı bir ulusal eylem planı önerilmekte, sığınma

¹³⁸¹ CHP, “Tüzük (9-10 Mart 2018 Tarihli 19. Olağanüstü Kurultayda Kabul Edilmiştir)”, https://content.chp.org.tr/file/chp_tuzuk_10_03_2018.pdf, (E.T. 13.01.2024).

¹³⁸² CHP, “Tarihçe”: CHP, “Cumhuriyet Halk Partisi Programı”, <https://content.chp.org.tr/1d48b01630ef43d9b2edf45d55842cae.pdf>, (E.T. 16.03.2025).

¹³⁸³ CHP, “Cumhuriyet Halk Partisi Programı”, s. 23.

¹³⁸⁴ A.g.e., s. 52.

¹³⁸⁵ A.g.e., s. 52-53.

evlerinin artırılması ve toplumsal bilinçlendirme faaliyetleriyle şiddetin önlenmesi amaçlanmaktadır.¹³⁸⁶

CHP, kadınların siyasal ve kamusal karar alma mekanizmalarında daha güçlü temsili için pozitif ayrımcılık uygulamalarını benimsemektedir. Bu kapsamda, kamu sektöründe kota uygulamaları, özel sektörde kadın istihdamını artıracak teşvikler, eşitlikçi yasa düzenlemeleri ve “*Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu*” gibi kurumsal yapılarla eşit temsilin sağlanması hedeflenmektedir. CHP’nin kadınların siyasete katılımını artırmak amacıyla partide kadın üyelerin seçimlerde aday olmaları teşvik ettiği; yargı, idare, ekonomi ve dış politika gibi karar alma alanlarında kadınların etkinliğinin desteklendiği belirtilmiştir.¹³⁸⁷ Aynı zamanda kadınların ekonomik bağımsızlığını güçlendirecek politikalar, girişimci kadınlara yönelik kredi olanakları ve çalışma hayatında ayrımcılığı önleyici yasal düzenlemelerle pekiştirileceği ifade edilmiştir. CHP, kadın yurttaşların haklardan tam ve eşit şekilde yararlanmalarını sağlamak üzere anayasal ve yasal düzeyde köklü değişiklikleri savunmaktadır.¹³⁸⁸

c. Seçim Beyannameleri

CHP, 2011 yılında yayınladığı seçim bildirgesinde Kadınların siyasal partilerde ve siyasette doğrudan ve daha aktif olarak yer alabilmelerinin önündeki engelleri kaldırıp bu amaçla kadın kotasını yasalaştıracağı yönünde beyanda bulunmuştur.¹³⁸⁹ “*Kadın-Erkek Eşitliği Sağlanana Kadar Kadın Kotası Olacak*” başlığı altında seçim ve atamayla gelinen her görev için kadın erkek eşitliğini sağlayacak kota ve pozitif ayrımcılık uygulama; kadınları siyasete katılmaya, aday olmaya özendirme; Siyasi partiler ve Seçim Kanunu’nu değiştirerek kotayı yasalaştırma; Siyasal partilerin kadın kollarını güçlendirme vaatleri verilmiştir.¹³⁹⁰ Aynı zamanda CHP, toplumsal cinsiyet eşitliğini demokrasinin ve kalkınmanın temel şartı olarak görmekte ve kadını güçlendirmeye yönelik programlara özel önem vermektedir. Bu doğrultuda, kadınların eğitim, işgücü ve siyasete katılımını

¹³⁸⁶ A.g.e., s. 54-55.

¹³⁸⁷ A.g.e., s. 56.

¹³⁸⁸ A.g.e., s. 56-57.

¹³⁸⁹ CHP, “2011 Seçim Bildirgesi”, <https://chp.org.tr/yayin/2011-secim-bildirgesi/Open> , (E.T. 16.03.2025), s. 14.

¹³⁹⁰ CHP, “2011 Seçim Bildirgesi”, s. 64.

artırmayı, aile sigortası gibi sosyal desteklerle güçlenmelerini sağlamayı ve kadına yönelik şiddetle etkin mücadele etmeyi hedeflemektedir.¹³⁹¹

CHP, 2015 seçim beyannamesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik ekonomik, sosyal ve hukuki alanlarda kapsamlı politikalar geliştirmeyi taahhüt etmiştir. Kadınların ekonomik bağımsızlığını desteklemek için hibe, kredi ve vergi indirimleri gibi teşvikler sunmayı, iş hayatına katılımını artırmayı ve bakım yükünü azaltmayı hedeflemiştir.¹³⁹² Ayrıca, kadına yönelik şiddetle mücadelede sıfır tolerans politikası benimseyerek İstanbul Sözleşmesi'ni tam uygulamayı, eşit temsil ve fırsat eşitliği için yasal düzenlemeler yapmayı planlamıştır.¹³⁹³

CHP, 2015 seçim beyannamesinde kadınların siyasal temsili için “*Kadın-Erkek Eşitliği Genel Müdürlüğü*” kurmayı ve TBMM’deki Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nu asli komisyon haline getirerek yasaların eşitlik açısından denetlenmesini sağlamayı hedeflemiştir. Mahalli düzeyde ise kadın komisyonları ve Kent Konseyleri Kadın Meclisleri’ni güçlendirerek kadınların yerel yönetimlere aktif katılımını artırmayı planlamıştır. Ayrıca, kadınların sendika ve STK’lerdeki rolünü güçlendirmek, desteklerin dağıtımında kadın kuruluşlarına öncelik vermek ve kadın dostu kent uygulamalarını hayata geçirmek gibi politikalar öngörmektedir.¹³⁹⁴

CHP, 2018 seçim beyannamesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla kadınların eğitim, istihdam ve karar alma süreçlerine katılımını artırmayı, Kadın Bakanlığı kurarak eşitlikçi yasalar ve düzenlemeler getirmeyi hedeflemiştir.¹³⁹⁵ Kadınların ekonomik bağımsızlığını desteklemek için vergi indirimleri, sigorta teşvikleri ve kadın girişimciliğine yönelik finansal destekler sunmayı taahhüt etmiş; ayrıca bakım yükünü azaltmak için ücretsiz kreşler, ebeveyn izni ve sosyal güvence gibi önlemler almayı planlamıştır.¹³⁹⁶ Kadına yönelik şiddetle mücadelede İstanbul Sözleşmesi'ni tam

¹³⁹¹ A.g.e., s. 52.

¹³⁹² CHP, “2015 Seçim Bildirgesi”, <https://chp.org.tr/yayin/2015-kasim-secim-bildirgesi/Open> , (E.T. 16.03.2025), s. 98-100.

¹³⁹³ CHP, “2015 Seçim Bildirgesi”, s. 101-103.

¹³⁹⁴ A.g.e., s. 105.

¹³⁹⁵ CHP, “2018 Seçim Bildirgesi”, <https://chp.org.tr/yayin/2018-secim-bildirgesi/Open> , (E.T. 02.02.2024), s. 178-179.

¹³⁹⁶ CHP, “2018 Seçim Bildirgesi”, s. 179-181.

uygulamayı, cezaları ağırlaştırmayı ve sığınma evleri ile destek mekanizmalarını yaygınlaştırmayı öngörmüştür.¹³⁹⁷

CHP, 2018 seçim beyannamesinde kadınların siyasete ve yerel yönetime katılımını artırmak için %33 cinsiyet kotasını belediye meclislerinde de uygulamayı ve mahalli düzeyde kadın komisyonları kurarak karar alma süreçlerine etkin katılımlarını sağlamayı hedeflemiştir. Kadın dostu kent uygulamalarını hayata geçirerek, kadınların toplumsal yaşama ve çalışma hayatına katılımını zorlaştıran ulaşım ve güvenlik gibi sorunları çözmeyi taahhüt etmiştir. Ayrıca, kadınların sendika ve STK'lerde daha fazla yer alması için teşvik mekanizmaları oluşturmayı ve sivil toplum desteklerinde kadın kuruluşlarına öncelik vermeyi planlamıştır.¹³⁹⁸

CHP ve ittifak partilerinin¹³⁹⁹ 2023 ortak seçim beyannamesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların siyasal, ekonomik ve sosyal hayata katılımını artırmak amacıyla kapsamlı politikalar benimsenmiştir. Kadınların karar alma süreçlerindeki temsiliyetini artırmak için kamu kurumları, siyasal partiler ve yerel yönetimlerde cinsiyet eşitliğine dayalı düzenlemeler yapılması hedeflenirken, işgücüne katılımı desteklemek adına eşit işe eşit ücret ilkesi, esnek çalışma modelleri ve kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması gibi politikalar öne çıkmaktadır.¹⁴⁰⁰ Ayrıca, kadına yönelik şiddetle mücadelede caydırıcı cezaların uygulanması, özel yetkili mahkemelerin kurulması ve mağdurlara hızlı destek sağlayan kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi planlanmıştır. Eğitim ve medya alanında ise toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen içeriklerin yaygınlaştırılması ve cinsiyetçi söylemlerin önlenmesi vurgulanmıştır.¹⁴⁰¹

d. Cumhuriyet Halk Partisi ve Kadınların Siyasal Temsili

CHP, kuruluşundan itibaren kadınların siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bazı adımlar atmış, ancak bu alanda istenilen düzeye ulaşmakta başarılı

¹³⁹⁷ A.g.e., s. 182.

¹³⁹⁸ A.g.e., s. 183.

¹³⁹⁹ Bu ittifak “*Millet İttifakı*” adıyla anılmıştır. Cumhuriyet Halk Partisi, Demokrasi ve Atılım Partisi, Demokrat Parti, Gelecek Partisi, İyi Parti ve Saadet Partisi bu ittifakın parçasıdır. Millet İttifakı, “*Ortak Politikalar Mutabakat Metni*”, 30 Ocak 2023, <https://static.birgun.net/belge/2023/01/30/millet-ittifaki-ortak-politikalar-mutabakat-metni-vowymz.pdf>, (E.T. 02.02.2024).

¹⁴⁰⁰ Millet İttifakı, “*Ortak Politikalar Mutabakat Metni*”, 30 Ocak 2023, s. 214-215.

¹⁴⁰¹ A.g.e., s. 216-217.

olamamıştır. Parti tüzüğü ve programları incelendiğinde, kadınların siyasal yaşama katılımını artırmaya yönelik birçok düzenleme ve girişimin hayata geçirildiği görülmektedir. Kadınların siyasal yaşama katılımına karşı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık oluşturan engellerin tamamen ortadan kalktığını söylemek güçtür. CHP, parti tüzüğünde ve seçim beyannamelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yaparak kadınların karar alma mekanizmalarında yer almalarını teşvik eden cinsiyet kotası gibi düzenlemeler getirmiştir. Ancak, parti içi yapılanmalarda kadınların adil temsiline hala sağlanmadığı görülmektedir.¹⁴⁰²

CHP'nin parti tüzüğünde kadınların siyasal partilerin liderlik pozisyonlarına erkeklerle eşit şekilde katılmalarını sağlayacak bazı tedbirler bulunsa da bunlar henüz öngörülen sonuçları doğurmamıştır. Örneğin; CHP'nin hiç kadın genel başkanı olmamıştır. Kadınların parti içinde yükselmesi için teşvikler ve destek mekanizmaları oluşturulmuş olsa da karar alma mekanizmalarındaki erkek egemen yapının tam anlamıyla değiştiğini söylemek zordur. Ancak CHP'nin kadınların siyasal temsiline artırılması konusunda son dönemlerde bazı girişimlerde bulunduğu görülmektedir. Örneğin; CHP Genel Başkanı, 8 Mart 2025 Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde yaptığı konuşmada, üç kurultay sonrasında eşit temsil sağlanacağını, belediye meclislerinde %33 olarak cinsiyet kotasının uygulandığını, 2019'a kıyasla %450 artış sağlanarak 35 kadın belediye başkanının seçildiğini, CHP'nin gölge kabinesinde 18 bakandan 9'u kadın olarak belirlendiğini, kadınları sadece “aile” üzerinden tanımlayan anlayışa karşı çıktığını, kadınların dış politika, ekonomi, güvenlik gibi her alanda temsil edilmesi gerektiğini vurgulamıştır.¹⁴⁰³ Bu adımlarla CHP'nin, kadınların siyasette ve toplumsal hayatta daha fazla yer almasını sağlamayı hedeflediği söylenebilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, CHP'nin siyasal gündeminde önemli bir yer tutmaktadır. Parti programı ve seçim beyannameleri, kadınların ekonomik bağımsızlığını

¹⁴⁰² CHP'de 2025 yılı itibarıyla, kadın oranı Merkez Yürütme Kurulu'nda %36,4, Parti Meclisi'nde %30 ve Yüksek Disiplin Kurulu'nda %26,7'dir. CHP, “*Parti Yönetimi Üyeleri*”, <https://chp.org.tr/parti-yonetimi/myk-uyeleri> , (E.T. 16.03.2025); CHP, “*Parti Meclisi Üyeleri*”, Cumhuriyet Halk Partisi , (E.T. 16.03.2025); CHP, “*YDK Üyeleri*”, <https://chp.org.tr/parti-yonetimi/ydk-uyeleri> , (E.T. 16.03.2025).

¹⁴⁰³ CHP, “*Cumhuriyet Halk Partisi Genel Başkanı Özgür Özel: ‘Bütün Kadınları Türkiye’nin Demokrasi Devrimine Davet Ediyorum’*”, 08.03.2025, <https://chp.org.tr/haberler/cumhuriyet-halk-partisi-genel-baskani-ozgur-ozel-butun-kadinlari-turkiyenin-demokrasi-devrimine-davet-ediyorum> , (E.T. 17.03.2025).

destekleyen politikalar, şiddetle mücadele programları ve kadın istihdamını artırmaya yönelik girişimleri içermektedir. CHP, kadınların siyasete katılımını teşvik etmek için çeşitli eğitim programları, farkındalık kampanyaları ve kadın istihdamını artıran projeler geliştirmiştir.

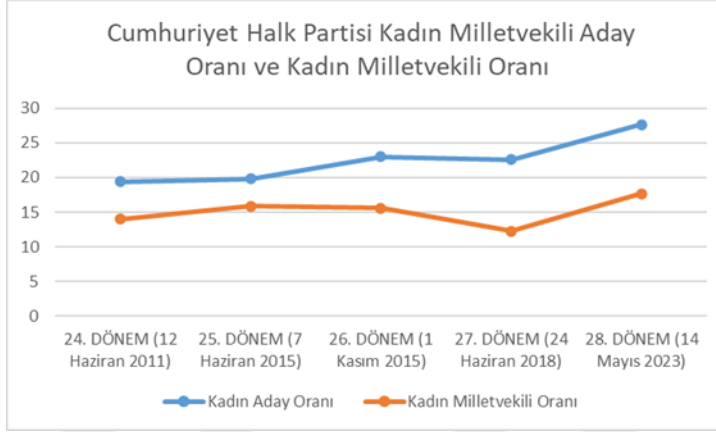
CHP, milletvekili aday belirleme süreçlerine ilişkin 8 Mart 2021 tarihinde bir kanun teklifi sunmuştur.¹⁴⁰⁴ Bu kanun teklifi, siyasal partilerin aday listelerinde kadın ve erkeklerin eşit temsili için yüzde 50 cinsiyet kotası ve "*fermuar yöntemi*" gibi düzenlemeler getirerek, kadınların siyasette daha eşit temsiliyetini sağlamayı amaçlamaktadır.

CHP bünyesinde kadınlara yönelik bir yapı olarak CHP Kadın Kolları bulunmaktadır. CHP Kadın Kolları, kadınların siyasal hayata katılımını destekleyen bir yapı olarak faaliyet göstermektedir. Ancak, bu tür yapıların etkili olup olmadığı tartışmalıdır. Kadın Kolları'nın parti içinde karar alma mekanizmalarına tam anlamıyla entegre olmaması, kadınların siyasal temsili açısından önemli bir eksiklik olarak görülebilir. Kadınları siyasal parti üyeliğine teşvik edecek kampanyalar ve faaliyetler bulunmaktadır. Kadınların siyasete aktif katılımını sağlamak için Kadın Kolları'nın örgütlenmesi ve çeşitli projeler yürütmesi bu kapsamda değerlendirilebilir.

CHP, kadınların atama ve seçim yoluyla aday belirleme mekanizmalarına tam katılımını sağlamak adına cinsiyet kotası koymak gibi girişimlerde bulunmuştur. Seçim beyannamelerinde ve parti programında milletvekili aday belirleme süreçlerinde kadın ve erkeklerin adil temsili hedeflediğini belirtmiştir. CHP'nin %50 cinsiyet kotası hedefi kadınların aday listelerine daha fazla girmesini sağlamak için tasarlanmıştır. Ancak, kota uygulamasının etkinliği, aday belirleme süreçlerinde hangi yöntemin tercih edileceğine bağlı görünmektedir. %50 Cinsiyet kotasının fermuar sisteminin uygulanması ile etki doğurabileceği unutulmamalıdır.

¹⁴⁰⁴ Bkz. 2/3460 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu, 2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu ve 2972 sayılı Mahalli İdareler ile Mahalle Muhtarlıkları ve İhtiyar Heyetleri Seçimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Teklifi.

CHP, parti tüzüğünde ve diğer parti belgelerinde kadınların siyasal temsili artırma yönelik politikalar önermesine rağmen, genel seçimlerde belirlenen parti



Grafik 15: CHP Kadın Milletvekili Aday Oranı ve Kadın Milletvekili Oranı

Kaynak: YSK, “Açık Veri Portalı”.

listelerindeki kadın oranı 2012 yılından itibaren uygulamaya koyduğu %33 cinsiyet kotasının altında kalmıştır. Aynı zamanda yandaki 15 nolu grafikten de görülebileceği gibi CHP'nin aday gösterdiği kadın milletvekili oranları ile seçilen milletvekili yüzdesi arasında büyük bir fark bulunmaktadır. Bu nedenle CHP'nin milletvekili genel seçimlerinde

kadın temsili artırma yönelik politika önerilerinin uygulanma oranının düşük olduğu söylenebilir.

2. Adalet ve Kalkınma Partisi

a. Parti Tüzüğü

AKP tüzüğünün¹⁴⁰⁵ 2. maddesi, partinin anayasa ve uluslararası insan hakları belgeleri doğrultusunda teşkilatlanıp faaliyet gösterdiğini belirtmektedir. AKP'nin tüzüğünde yer alan uluslararası insan hakları belgelerine atıf, partinin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasal temsili konusunda da evrensel normlara uygun politikalar geliştirmesi gerektiğini işaret etmektedir. Bu çerçevede, AKP'den kadınların karar alma mekanizmalarına eşit katılımını sağlayacak yapısal düzenlemeler ve aktif teşvik politikaları uygulaması beklenebilir. Ancak partinin temel amaçlarını belirten 4. maddede kadın erkek eşitliğine veya kadınların adil siyasal temsiline ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Eşitlik bağlamında sadece kanun önünde eşit ilkesinden ve her bireyin her kurumda ve yaşamın her alanında eşit ve ortak hakları bulunduğu ifade edilmektedir.

¹⁴⁰⁵ AKP Parti Tüzüğü için bkz. AKP, “Parti Tüzüğü”, 2023, <https://www.akparti.org.tr/media/asbklfdx/ak-parti-tuzuk.pdf>, (E.T. 23.02.2024).

Parti teşkilatına ilişkin 18. maddeye bakıldığında Parti Genel Merkez Teşkilatının, Büyük Kongre, Genel Başkan, Merkez Karar ve Yönetim Kurulu (MKYK) ve Merkez Yürütme Kurulu'ndan (MYK) oluştuğu görülmektedir. Kadın kolları ise yan kuruluşlar arasında sayılmıştır. Partinin en üst karar ve denetim organı Büyük Kongre'dir (AKP Tüzüğü, m. 61). MKYK, Büyük Kongreden sonra Partinin en üst karar ve yönetim organıdır ve Büyük Kongre tarafından seçilen 75 üyeden oluşmaktadır (AKP Tüzüğü, m. 73). Parti Genel Başkanı ise Partinin disiplin ve Parti içi demokrasi hakem kurulları hariç parti teşkilatının tabii başkanıdır ve büyük kongreye karşı sorumludur (AKP Tüzüğü, m. 77). MYK ise Genel Başkan, Genel Başkan Vekili, Genel Başkan Yardımcıları ve Genel Sekreter ile TBMM parti grup başkanı ve grup başkan vekillerinden oluşan en üst icra kuruludur (AKP Tüzüğü, m. 79).

Parti yan kuruluşu olan Kadın Kolları, Büyük Kongre'nin onur üyeleri arasında sayılmıştır. Ancak delegelik sıfatları olmadıkça oy kullanamayacaklardır (AKP Tüzüğü, m. 62.3). Tüzüğün 86. maddesinin 3. fıkrasına göre Kadın Kolu Başkanlarının görevli oldukları yerdeki teşkilat kademesi yönetimi ve yürütme kurullarının doğal üyesi olduğu düzenlenmiştir. AKP Kadın Kolları, 2001 yılında AKP'nin kuruluşuyla beraber teşkilat yapısı içinde kurumsal olarak yer almıştır.¹⁴⁰⁶ AKP Kadın Kolları'nın 2016 Bilgilendirme Kitapçığı'nda yer alan bilgiler, parti tarafından kadın kolları üyelerinden (Akkadınlar) beklenen davranış biçimlerini, temsil sorumluluklarını ve saha çalışmaları çerçevesinde izlenecek yöntemleri ortaya koymuştur.¹⁴⁰⁷ Akkadınlardan beklenenler arasında; nezaket, sadelik, siyasal hiyerarşiye bağlılık, geleneklere uygun davranış, parti imajını titizlikle koruma, organize saha çalışmaları ve sosyal çevrelerde aktif görünürlük öne çıkmaktadır.¹⁴⁰⁸ Kadınların parti çalışmalarında özverili bir temsilci olarak yer almaları beklenmekte, ancak bu katılım biçimi büyük ölçüde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun bir çerçevede şekillendirilmektedir.

¹⁴⁰⁶ AKP, “*Parti Tüzüğü 2002*”, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/ac641b25-7ffd-40ce-b163-1a0843971d18/content> , (E.T. 16.03.2025). Tüzüğün ilk haline ulaşılabilir.

¹⁴⁰⁷ AKP Kadın Kolları Genel Merkez, “*AKP Kadın Kolları Bilgilendirme Kitapçığı*”, 2016, <https://www.akparti.org.tr/media/272140/kadin-kollari-bilgilendirme-kitapcigi.pdf> , (E.T. 17.03.2025), s 61-68.

¹⁴⁰⁸ AKP Kadın Kolları Genel Merkez, “*AKP Kadın Kolları Bilgilendirme Kitapçığı*”, s. 61-62.

Bu bağlamda değerlendirildiğinde, AKP kadınların siyasal hayata katılımını nicel olarak teşvik etse de kadınların siyasal temsiline yönelik yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden çok, kadının siyasetteki yerini destekleyici, tamamlayıcı ve temsilci rollerle sınırlı tutan bir anlayışa dayanmaktadır.¹⁴⁰⁹ Kadınların parti içinde görünürlüğü artırılrsa da karar alma mekanizmalarındaki eşit temsiliyet ve toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmeye yönelik bir politika yerine, mevcut geleneksel rolleri yeniden üreten bir siyasal pratik göze çarpmaktadır. Bu durum, kadınların siyasetteki varlığını güçlendirmekle birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefiyle tam anlamıyla örtüşmemektedir.

Tüzüğü 124. maddesinde AKP'nin aday tespit ve sıralama usulü benimsenmiştir. Buna göre, milletvekili seçimlerinde parti adayları ve bu adayların liste sıralamaları ön seçim, teşkilat yoklaması ve merkez yoklaması usullerinden biri veya birkaçı kullanılarak belirlenir. Hangi seçim çevresinde hangi usul/usullerin uygulanacağı MKYK tarafından tespit edilir. Ana seçim çevrelerinden en az %50'sinde ön seçim veya teşkilat yoklaması usullerinden birinin uygulanması ile aday belirlenmesine özen gösterileceği ifade edilmekle birlikte, parti pratiğinde önseçim söz konusu olmamıştır. AKP tüzüğünde herhangi bir cinsiyet kotası uygulaması bulunmamaktadır. Parti üst düzey yöneticilerinde her iki cinsiyetin eşit temsil edilmesini sağlayacak bir mekanizma öngörülmemiştir. Özetle AKP Tüzüğünde kadınların siyasal temsiline ilişkin pek fazla düzenleme bulunmamaktadır. Kadınlara ilişkin sadece parti kadın kollarına ilişkin düzenlemeler vardır.

b. Parti Programları

AKP'nin parti programında kadınların yalnızca nüfusun yarısını oluşturdukları için değil, aynı zamanda “*birey*” olarak ve aile içindeki rolleriyle toplumsal yapının temel taşı oldukları vurgulanmaktadır.¹⁴¹⁰ Bu bağlamda kadınlara ilişkin sosyal, hukuki ve ekonomik alanlarda çeşitli politika taahhütleri sunulmuştur. Kadınların kamusal yaşama katılımının özendirilmesi, siyasete üyeliklerinin teşviki ve STK'lerle iş birliği gibi

¹⁴⁰⁹ Bu konuda detaylı değerlendirme için bkz. Dilan Süslü ve Melek Halifeoğlu, “*Quo Vadis: AKP'de Kadın Temsili ve Kadın Kolları*”, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2578314> , (E.T. 17.03.2025).

¹⁴¹⁰ AKP, “*Parti Programı*”, <https://www.akparti.org.tr/media/0auje2sn/partiprogrami.pdf> , (E.T. 16.03.2025), s. 60.

hedefler, kadınların toplumsal ve siyasal görünürlüğünün artırılması yönünde olumlu bir çerçeve sunmaktadır. Aynı şekilde kadına yönelik şiddetle mücadele, kız çocuklarının eğitimi ve kırsal kesimde kadınların güçlendirilmesi gibi başlıklar, toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından önemli sosyal politikaları işaret etmektedir.¹⁴¹¹

Ancak programdaki genel yaklaşım, kadınları bir yandan birey olarak tanıırken, diğer yandan onların rollerini sıklıkla “annelik”, “aile içi sorumluluk” ve “ev kadını” kimliği üzerinden tanımlamakta, bunun da toplumsal cinsiyet eşitliğinin dönüştürücü niteliğini sınırlayan bir anlayışı yansıttığı söylenebilir.¹⁴¹² Kadınların siyasal temsiline dair doğrudan yapısal tedbirlerden (örneğin kota uygulamaları, aday belirleme süreçlerinde eşit temsile yönelik düzenlemeler) söz edilmemektedir. Bu durum, kadınların siyasal karar alma mekanizmalarına etkin katılımı konusunda partinin gönüllülük temelli bir yaklaşımı benimsediğini göstermektedir. Özetle, AKP'nin parti programı, kadınların sosyal refahının artırılmasına yönelik çeşitli sosyal politikalar içermekle birlikte, kadınların siyasette karar verici aktörler olarak eşit biçimde yer almalarını sağlayacak kurumsal reformlara sınırlı şekilde yer vermektedir.

AKP 2015 yılında yaptığı 4. Olağan Büyük Kongresinde 2023 siyasal vizyonunu belirlemiştir.¹⁴¹³ AKP'nin 2023 vizyon belgesinde kadınlara yönelik sunulan politikalar, daha çok istihdam, girişimcilik, aile yaşamı ile iş yaşamının uyumlaştırılması, şiddetle mücadele ve sosyal destek bağlamındadır.¹⁴¹⁴ Bu vizyon belgesi kadınların siyasette temsili konusuna doğrudan yapısal bir vurgu yapmamaktadır. Kadınların karar alma mekanizmalarına eşit katılımı yönünde somut hedefler, kota politikaları ya da aday belirleme süreçlerine dair düzenlemeler sunulmamaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kadınların ekonomik ve sosyal alanlarda desteklenmesine ilişkin hususlar vurgulanmakta, siyasal eşitlik boyutu geri planda kalmaktadır.

Bunun yanı sıra, kadınların iş gücüne katılımı ve istihdam hedefleri (sırasıyla %40 ve %38) gibi sayısal hedefler koyulması,¹⁴¹⁵ devlet politikalarının ölçülebilirliğini artırırsa

¹⁴¹¹ AKP, “Parti Programı”, s. 60-61.

¹⁴¹² A.g.e., s. 61.

¹⁴¹³ AKP, “4. Olağan Büyük Kongresinde 2023 Siyasal Vizyonunu”, 2015, <https://www.akparti.org.tr/media/272148/2023-vizyonu.pdf>, (E.T. 03.02.2024).

¹⁴¹⁴ AKP, “2023 Siyasal Vizyonu”, s. 34-35.

¹⁴¹⁵ A.g.e., s. 35.

da bu hedeflerin gerçekleşmesi için kadınları yapısal olarak güçlendirecek eşitlikçi politikalar gerekmektedir. Mevcut yaklaşım ise genellikle kadınları ekonomik hayata entegre ederken geleneksel aile rolleriyle uyumlu biçimde desteklemeyi esas almakta, bu da toplumsal cinsiyet eşitliğinin dönüştürücü boyutunu sınırlı kılmaktadır.

c. Seçim Beyannameleri

AKP 2011 tarihli seçim beyannamesinde, öncelikle kadınlara ilişkin daha önce gerçekleştirdiği politikaları sunmuştur.¹⁴¹⁶ Beyannamede kadınlara yönelik gerçekleştirildiği belirtilen politikalar, büyük ölçüde kadınların ekonomik, sosyal ve aile yaşamındaki konumlarının güçlendirilmesi, amacı gütmektedir. Kadına yönelik şiddetle mücadelede "sıfır tolerans" ilkesi, istihdam teşvikleri, sosyal güvence düzenlemeleri ve eğitim kampanyaları gibi uygulamalar, kadınların bireysel refahını artırma açısından önemli adımlardır.¹⁴¹⁷ Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında değerlendirecek olursak bu politikaların daha çok "kadınların desteklenmesi" odaklı olduğu, yapısal eşitliği hedefleyen dönüşümcü politikalar ve kadınların karar alma mekanizmalarına eşit katılımını sağlayacak önlemlerin (örneğin kota uygulamaları, liderlik destek programları, aday belirleme süreçlerinde eşitlikçi kriterler gibi) yeterince yer bulmadığı söylenebilir. Bu durum, eşitliğin hukuki düzlemde tanınmasına karşın, kadınların siyasal temsili açısından uygulamaya dönük somut adımların sınırlı kaldığını göstermektedir.

AKP'nin 2011 seçim beyannamesinde, 2023 yılına yönelik hedefler belirlemiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kadınların eğitim, istihdam ve sosyal destek mekanizmalarına erişimini artırmaya yönelik olumlu adımlar içermektedir.¹⁴¹⁸ Kadınların işgücüne katılım oranını yükseltme, kreş destekleriyle bakım yükünü hafifletme, kadın girişimciliğini teşvik etme ve kadınların sosyal yaşamda güçlenmesini sağlama gibi politikalar, kadınların ekonomik bağımsızlığını destekleyici niteliktedir. Her ne kadar kadınların ekonomik bağımsızlığı kadınların siyasal katılımında olumlu bir adım olsa da kadınların siyasette etkin temsili için somut kota uygulamalarının, aday belirleme

¹⁴¹⁶ AKP, "2011 Seçim Beyannamesi", <https://www.akparti.org.tr/media/iesaeuoj/12-haziran-2011-genel-secimleri-secim-beyannamesi.pdf>, (E.T. 03.02.2024).

¹⁴¹⁷ AKP, "2011 Seçim Beyannamesi", s. 92-94.

¹⁴¹⁸ A.g.e., s. 94-95.

süreçlerinde eşitlikçi kriterler ve kadın liderliğini destekleyici politikaların da uygulanması gerekmektedir. Beynamede kadınların karar alma mekanizmalarına ve siyasal temsile katılımına ilişkin yalnızca kadın milletvekili sayısının artırılması hedefiyle ele alınmaktadır.¹⁴¹⁹

AKP'nin 2015 seçim beyannamesinde, daha önceki dönemlerde gerçekleştirdiğini belirttiği kadınlara yönelik politikaları, özellikle kadınların bireysel ve toplumsal olarak daha da güçlenmeleri, karar alma mekanizmalarında etkinliklerinin artırılması, kadınların eğitim olanaklarına erişimi, istihdam olanaklarının genişletilmesi ve sosyal güvenlik haklarının güçlendirilmesi gibi alanlarda olumlu ilerlemeler sağlamayı hedeflemektedir.¹⁴²⁰ Anayasal düzeyde kadınlara pozitif ayrımcılık getirilmesi, kız çocuklarının okullaşma oranlarındaki artış, kadın girişimciliğinin teşviki ve kadın istihdamına yönelik teşvik politikaları bu çabaların somut göstergeleri olarak öne çıkmaktadır.¹⁴²¹ Ancak bunların çoğu, kadını sosyal ve ekonomik hayata entegre etme amacına hizmet etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini yapısal ve bütüncül bir biçimde sağlamak için ekonomik tedbirlerin, kültürel ve siyasal alanlarda da toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin politikalarla desteklenmesi gerekmektedir.

Beynamede bahsedilen TBMM'deki Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve kadın milletvekili sayısındaki artış olumlu adımlar olmakla birlikte,¹⁴²² kadınların siyasal alanda liderlik rollerine etkin biçimde yerleşmesi için kurumsal mekanizmaların daha fazla geliştirilmeye ihtiyacı bulunmaktadır. Özetle, AKP'nin uygulamaları, toplumsal cinsiyet eşitliği söylemini desteklemekle birlikte, kadınların siyasal temsili ve karar alma süreçlerine katılımı konusunda daha derinlemesine ve bağlayıcı reformlara ihtiyaç olduğu söylenebilir.

AKP 2015 seçim beyannamesinde, kadının bireysel ve toplumsal olarak güçlenmesi için yeni dönemdeki hedeflerini sunmuştur. Bu politika hedefleri daha çok kadınlara ilişkin sosyal politika temelli iyileştirmelere dayanmaktadır. Beynamede kadınların

¹⁴¹⁹ A.g.e., s. 94.

¹⁴²⁰ AKP, “2015 Seçim Beyannamesi”, <https://www.akparti.org.tr/media/fmypruoa/7-haziran-2015-edited.pdf>, (E.T. 16.05.2025), s. 111.

¹⁴²¹ AKP, “2015 Seçim Beyannamesi”, s. 113.

¹⁴²² A.g.e., s. 112-113.

karar alma mekanizmalarındaki etkinliğinin artırılması ve siyasete katılımlarının destekleneceği ifade edilmiştir.¹⁴²³ Ancak bu amacın gerçekleştirilmesine yönelik somut ve bağlayıcı araçlar (örneğin cinsiyet kotası, liderlik programları, parti içi eşit temsil mekanizmaları) yer almamaktadır.

AKP'nin 2018 seçim beyannamesinde, kadınları eğitim, ekonomi ve toplumsal alanda güçlendirme ve kadınların karar alma süreçlerine daha fazla katılımı ve sosyal güvencelerinin sağlanmasını hedeflemiştir.¹⁴²⁴ AKP'nin beyannamede belirttiği geçmiş dönemde kadınlara yönelik uyguladığı politikalar, kadınların sosyal, ekonomik ve hukuki alanda güçlendirilmesini hedefleyen çeşitli politika ve hizmetleri kapsamaktadır.¹⁴²⁵ Kadın istihdamını artırmaya yönelik teşvikler, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, eğitim kampanyaları ve kadınlara yönelik sosyal destek programları önemli adımlardan bazılarıdır. Beyannamelerde kadının rolü sıklıkla “annelik” ve “ailenin direği” olarak tanımlanırken¹⁴²⁶, iş ve aile yaşamı uyumuna dair politikaların büyük ölçüde bu geleneksel cinsiyet rollerini pekiştirmektedir.

Beyannamede, kadınların siyasal temsiline ilişkin olarak, kadın milletvekili sayısındaki yükseliş ve yerel yönetimlerdeki sınırlı temsil artıştan bahsedilmiştir.¹⁴²⁷ Ancak, kadınların karar alma mekanizmalarındaki oranı hâlâ oldukça yetersizdir. Cinsiyet kotası gibi yapısal düzenlemeler yerine, daha çok niceliksel artışlara vurgu yapılmakta, temsilin niteliksel dönüşümüne dair somut önlemler eksik kalmaktadır.

AKP'nin 2018 seçim beyannamesinde kadınlara yönelik yeni dönem için belirlediği hedefler, kadınların eğitim, istihdam ve sosyal hizmetlere erişimini artırmayı ve karar alma mekanizmalarındaki varlığını güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Ancak bu hedefler, toplumsal cinsiyet eşitliğini bir temel ilke olarak benimsemekten ziyade, kadınların mevcut rollerini iyileştirme bağlamında şekillenmektedir.¹⁴²⁸ Kadınların

¹⁴²³ A.g.e., s. 114-115.

¹⁴²⁴ AKP, “2018 Seçim Beyannamesi”, <https://www.akparti.org.tr/media/quhdqtia/24-haziran-2018-cumhurbaskanligi-secimleri-ve-genel-secimler-secim-beyannamesi-sayfalar.pdf>, (E.T. 16.03.2025), s. 97.

¹⁴²⁵ AKP, “2018 Seçim Beyannamesi”, s. 93-97.

¹⁴²⁶ A.g.e., s. 93.

¹⁴²⁷ A.g.e., s. 94.

¹⁴²⁸ A.g.e., s. 97-98.

siyasette, bürokraside ve diğer alanlardaki temsiline dair genel ifadeler¹⁴²⁹ yer alsa da bu temsili artıracak yapısal mekanizmalar (örneğin kota uygulamaları ya da eşit temsil taahhütleri) somut biçimde ortaya konmamaktadır. Eğitim ve istihdama erişim alanında kadınlara yönelik teşvikler olumlu bir yön çizmekle birlikte, bu politikaların toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürücü bir perspektifle desteklenmesi gerekmektedir.

AKP'nin 2023 yılında yayınladığı seçim beyannamesindeki kadınlara ilişkin yaklaşımı, kadının toplumsal hayattaki yerini güçlendirmeyi kalkınma ve demokrasi hedeflerinin ayrılmaz bir parçası olarak tanımlamakta ve kadınların eğitim, istihdam ve karar alma süreçlerine katılımını desteklemeyi vurgulamaktadır. Ancak bu yaklaşımda toplumsal cinsiyet eşitliğinden ziyade, kadının aile içindeki geleneksel rolü ön plana çıkarılmakta, kadınların güçlenmesi büyük ölçüde “*ailenin taşıyıcısı*” kimliğiyle ilişkilendirilmektedir.¹⁴³⁰

AKP'nin 2023 tarihli beyannamede kadınlara yönelik geçmiş dönemde gerçekleştirdiğini belirttiği politikalar, özellikle eğitim, istihdam ve sosyal destek alanlarında önemli yapısal iyileştirmeler ve kurumsal mekanizmalarla desteklenmiş bir çerçeve sunmaktadır. Kadınların eğitim oranlarının artması, istihdamın teşvik edilmesi, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve şiddetle mücadeleyle yönelik yasal ve kurumsal adımlar bu bağlamda kayda değerdir.¹⁴³¹ Ancak bu gelişmelere rağmen, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin değerlendirdiğinizde bu uygulamaların daha çok “*kadının desteklenmesi*” ve “*ailenin güçlendirilmesi*” bağlamında şekillendiği, dolayısıyla kadının birey olarak eşit hak ve temsile sahip olması gerektiği yönündeki daha dönüştürücü ve eşitlikçi bir yaklaşımın yeterince öne çıkmadığı görülmektedir. Beyannamede kadın milletvekili sayısındaki artış olduğu ve yerel yönetimlerde temsil oranının yükseldiği belirtilmiştir.¹⁴³² Kadınların siyasal temsili artış gösterse de bu oran hâlâ adil temsilden uzaktır ve yapısal eşitsizlikleri dönüştürecek daha kapsamlı cinsiyet eşitliği politikalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

¹⁴²⁹ A.g.e., s. 97.

¹⁴³⁰ AKP, “2023 Seçim Beyannamesi”, <https://www.akparti.org.tr/media/bwlbkgif/tu-rkiye-yu-zy%C4%B1%C4%B1-ic-in-dog-ru-ad%C4%B1mlar-2023-sec-im-beyannamesi.pdf>, (E.T. 16.03.2025), s. 105.

¹⁴³¹ AKP, “2023 Seçim Beyannamesi”, s. 106-109.

¹⁴³² A.g.e., s. 106.

AKP'nin 2023 seçim beyannamesinde kadınlara ilişkin yeni dönem hedefleri, kadınların eğitimden istihdama, sosyal hizmetlerden siyasete kadar birçok alanda güçlendirilmesini amaçlamaktadır. Kadınların karar alma süreçlerine katılımının artırılması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, erken yaşta evlilikler ve şiddetle mücadele gibi konular öncelikli hedefler arasında yer almaktadır.¹⁴³³ Bu hedefler, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında önemli bir perspektif sunmaktadır. Ancak, beyannamede toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusundan ziyade “kadını destekleme” ve “kadını koruma” yaklaşımının baskın olduğu görülmektedir. Kadınların geleneksel rolleriyle uyumlu bir eşitlik anlayışı öne çıkmaktadır. Aynı zamanda kadınların yönetim ve karar alma süreçlerine katılımını her alanda iş birliğiyle teşvik edilmesi hedefi¹⁴³⁴ olumlu bir adım olarak görünse de somut kota uygulamaları gibi mekanizmaların yer almaması, bu hedefin gerçekleştirilmesi açısından sınırlayıcıdır.

d. Adalet ve Kalkınma Partisi ve Kadınların Siyasal Temsili

AKP'nin parti tüzüğü, programı ve seçim beyannameleri çerçevesinde kadınların siyasal yaşama katılımına karşı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık oluşturan engellerin tamamen ortadan kalktığını söylemek güçtür. AKP, parti tüzüğünde ve seçim beyannamelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapmamaktadır. Ancak, kadınların siyasal temsiline yönelik çeşitli politikalar sunmaktadır. Bu politikalar genellikle sosyal destek ve ekonomik katılım bağlamında kadınların karar alma mekanizmalarında yer almalarını teşvik eden düzenlemelerdir. Bununla birlikte, kadınların siyasette eşit temsiline yönelik bağlayıcı ve yapısal reformlar bulunmamaktadır. Parti programında kadınların siyasete katılımının teşvik edilmesi ifade edilse de bu teşvik daha çok gönüllülük esasına dayanmaktadır. Gerek parti içi pozisyonlara seçilecek adayların belirlenmesinde gerek milletvekili adaylarının belirlenmesinde kota gibi somut mekanizmalar bulunmamaktadır. Aynı zamanda AKP'nin üst düzey yönetim pozisyonlarında kadınların oranı oldukça düşüktür.¹⁴³⁵

¹⁴³³ A.g.e., s. 110-111.

¹⁴³⁴ A.g.e. s. 110.

¹⁴³⁵ AKP'nin MYK'de %20, MKYK'de %17,33 ve Merkez Disiplin Kurulu'nda %40 oranında kadın üye bulunmaktadır. AKP, “Merkez Yürütme Kurulu”, <https://www.akparti.org.tr/ak-kadro/merkez-yurutme-kurulu/>, (E.T. 18.03.2025); AKP, “Merkez Karar ve Yönetim Kurulu”, <https://www.akparti.org.tr/ak-kadro/merkez-karar-ve-yonetim-kurulu/>, (E.T. 18.03.2025); AKP, “Merkez Disiplin Kurulu”,

AKP iktidara geldiği ilk zamanlarda cinsiyet kotasını savunurken sonradan bu söylemden vazgeçmiş ve cinsiyet kotası karşıtı bir söylem benimsemiştir.¹⁴³⁶ Kadınların kota yoluyla siyasete gelmeleri durumunda “*siz hakketmemiştiniz, kotadan geldiniz*” şeklinde eleştirilere maruz kalacakları¹⁴³⁷ ve cinsiyet kotası “*erkek egemen bakışın bir ürünü*”¹⁴³⁸ olduğu ileri sürülmüştür. AKP’li kadınlarla yapılan görüşmelere yer verilen Tür ve Çıtak’ın çalışmasına göre, AKP’li kadınlar kota yasasına gerek olmadığını ve zaten partide yüzde 30 oranında şifahi bir kota anlayışı olduğunu ifade etmektedirler.¹⁴³⁹

Aynı zamanda, kadınların siyasal partilerin liderlik pozisyonlarına erkeklerle eşit şekilde katılmalarını sağlayacak tedbirler bulunmamaktadır. AKP’nin kadın genel başkanının hiç olmaması, kadınların liderlik rollerine yükselmelerinin önündeki yapısal engellerden biri olarak görülebilir.

AKP bünyesinde, kadınlara yönelik bir yapı olarak AKP Kadın Kolları (Ak Kadınlar) bulunmaktadır. AKP tüzüğünde kadın kolları partinin yan kuruluşları arasında sayılmış ve karar alma organlarında doğrudan temsil yetkisi bulunmamaktadır. Kadın Kolları başkanlarının teşkilat kademelerinde doğal üye olması önemli bir adım olarak görülse de kadınların parti yönetiminde etkili karar alma pozisyonlarında bulunmasına dair herhangi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Kadın Kolları üyelerinin görev tanımları incelendiğinde, kadınlardan beklenen rollerin büyük ölçüde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun biçimde şekillendiği görülmektedir. Bu durum, kadınların parti içerisinde temsilini artırmış olduğunu düşündürse de onların bağımsız ve eşit siyasal aktörler olarak kabul edilmesini sınırlamaktadır.

AKP’nin seçim beyannameleri, kadınların ekonomik ve sosyal hayata entegrasyonuna odaklanırken, siyasal temsil konusunda daha sınırlı kalmaktadır. Kadınların geleneksel rollerine vurgu yapılması, siyasal alandaki temsiliyetlerini

<https://www.akparti.org.tr/ak-kadro/merkez-disiplin-kurulu/> , (E.T. 18.03.2025). AKP kadın milletvekili oranına ilişkin veriler aşağıdaki 16 nolu grafikte verilecektir.

¹⁴³⁶ Özlem Tür ve Zana Çıtak, “*AKP ve Kadın: Teşkilatlanma, Muhafazakarlık ve Türban*”, **Mülkiye Dergisi**, 30(252), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/940> , (E.T. 16.02.2024), s. 6.

¹⁴³⁷ Tür ve Çıtak, s. 7.

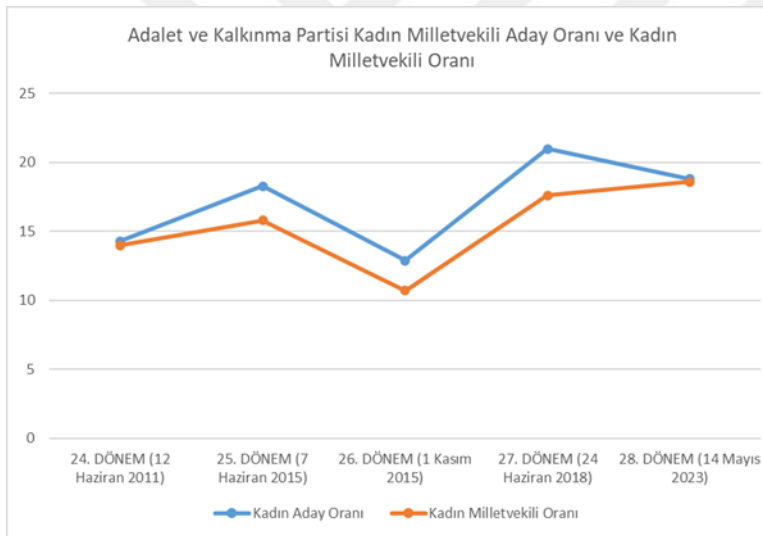
¹⁴³⁸ Bianet, “*Kadın ve Aileden Sorumlu Bakan Selma A. Kavaf Oldu*”, 04.05.2009, <https://bianet.org/haber/kadin-ve-aileden-sorumlu-bakan-selma-a-kavaf-oldu-114278> , (E.T. 16.02.2024).

¹⁴³⁹ Tür ve Çıtak, s. 7.

dönüştürücü bir şekilde artırmaktan çok, var olan toplumsal cinsiyet normlarını pekiştirmektedir. Kadınların yönetim ve karar alma süreçlerine katılımının teşvik edilmesi olumlu bir adım olarak görülse de bunu zorunlu kılacak mekanizmaların olmaması, bu hedefin uygulanabilirliğini sınırlamaktadır.

AKP yirmi yılı aşkın senedir iktidarda olan bir partidir. Bu dönemde kadınların TBMM’de temsil edilmesinde ve parlamentonun cinsiyet kompozisyonunun şekillenmesinde belirleyici olmuştur. AKP’nin kadın politikası, kadının geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini tartışmaya açmadan fırsat eşitliği temelinde kadınların toplumsal ve siyasal yaşama teşvik edilmesi şeklinde gerçekleşmiştir.¹⁴⁴⁰

AKP, parti programlarında ve beyannamelerinde kadınların siyasal temsilinin artırılması konusunda olumlu açıklamalar yapmasına rağmen, partinin milletvekili genel



Grafik 16: AKP Kadın Milletvekili Aday Oranı ve Kadın Milletvekili Oranı

Kaynak: YSK, “Açık Veri Portalı”.

seçimlerinde aday listelerindeki kadın aday oranı %21’in altında kalmıştır. Yandaki 16 nolu grafikten de görülebileceği gibi, AKP’nin milletvekili genel seçimlerindeki kadın aday sayısı ile milletvekili seçilenlerin sayısı arasında büyük bir fark yoktur. Bu durumda AKP’nin kadın milletvekili adaylarını

aday listelerinde seçilebilir sıralara koyduğu söylenebilir. AKP, son beş dönemdir en yüksek oranda milletvekili çıkaran parti olduğu için kadın milletvekili oranının düşük olması ülke genelindeki ortalamaı da düşürmektedir.

¹⁴⁴⁰ Mezher Yüksel, “Ak Parti ve Kadınların Siyasal Temsili”, *Akademik İncelemeler Dergisi*, 16 / 2, 2021, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1835547>, (E.T. 16.02.2024), s. 114.

3. Milliyetçi Hareket Partisi

a. Parti Tüzüğü

Milliyetçi Hareket Partisi'nin (MHP) tüzüğünün¹⁴⁴¹ 2. maddesinde partinin amaçları düzenlenmiştir. Bu madde, insan hakları, fırsat eşitliği ve adalet gibi evrensel değerlere yer verse de toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasal temsiline ilişkin doğrudan bir vurgu içermemektedir. Bu vurgunun olmaması, bu konuların parti vizyonunda ikincil planda kaldığını göstermektedir.

Parti Genel Merkez Teşkilatı, Büyük Kongre, Genel Başkan, Başkanlık Divanı, Merkez Yönetim Kurulu, Merkez Disiplin Kurulu, Danışma Kurulu, Yardımcı Kurul ve Komisyonlardan oluşur (MHP Tüzüğü, m.). Büyük Kongreye karşı sorumlu olan Genel Başkan Partiyi temsil eder (MHP Tüzüğü, m. 47.) Başkanlık Divanı, Genel Başkan'ın danışma ve partinin de yürütme organıdır (MHP Tüzüğü, m. 52). Büyük Kongre'den sonra partinin en üst seviyede karar organı Merkez Yönetim Kurulu'dur (MHP Tüzüğü, m. 53). Büyük Kongre, Partinin en üst düzeyde yetkili ve sorumlu karar organıdır (MHP Tüzüğü, m. 62).

Kadın Kolları, partinin yan kuruluşları içerisinde sayılmıştır (MHP Tüzüğü, m. 15). Kadın Kolları'nın Merkez Yönetim Teşkilatı içindeki birimlerde yapılacak toplantılara katılımına ilişkin herhangi bir düzenleme yoktur. MHP 1990'lardan itibaren kadınları parti içinde seferber etmiştir. 1990'larda MHP'li kadınların siyasette etkinleşmesi, milliyetçilik rüzgarının etkisi, feminist akımın teşviki, Refah Partili ve Fazilet Partili kadınların ilham vermesi ve MHP'nin popülerleşme ve modernleşme eğilimi gibi faktörlere dayanmaktadır.¹⁴⁴² MHP'li kadınlara ilişkin olarak, onların geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini içselleştirmiş olduğu ancak günlük pratiklerde geri planda kalmayı sorgulayıp, parti içindeki varoluşlarıyla politik özne olma arzularını ve toplumsal cinsiyet rollerini görünür kıldıkları belirtilmektedir.¹⁴⁴³

¹⁴⁴¹ MHP, “Parti Tüzüğü-17 Mart 2024”, https://www.mhp.org.tr/usr_img/mhp2007/kitaplar/mhp_tuzuk_2024.pdf, (E.T. 16.03.2025).

¹⁴⁴² Tanıl Bora ve Kemal Can, **Devlet ve Kuzgun: 1990'lardan 2000'lere MHP**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2004, s. 308.

¹⁴⁴³ Güler Özdemir, “Ülkücü Kadınlar ve Kadın Kimliğinin İnşası: 'Asenalar'”, **Fe Dergi** 12, No. 2, 2020, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1455799>, (E.T. 18.03.2025), s. 126.

MHP Kadın Kolları Yönetmeliği'nin¹⁴⁴⁴ 3. maddesindeki Kadın Kolları'nın amaçları içerisinde, kadınların eğitim düzeylerinin artırılması, toplumsal hayatta güçlenmesi, temel hak ve özgürlüklerinin korunması, sosyal güvencelerinin sağlanması ve siyasete daha aktif katılım göstermeleri gibi hedefler bulunmaktadır. Ayrıca, kadınların parlamentoda nüfusları oranında temsil edilmesi gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Bu yönüyle yönetmelik, kadınların siyasal temsiline yönelik olumlu bir irade beyanı sunmakta ve kadınların toplumsal hayatta daha etkin rol almalarını teşvik etmektedir. Ancak genel çerçevede geleneksel aile yapısının korunmasına yapılan güçlü vurgu ve “*Türk kadınının*” sahip olması gereken niteliklere dair tanımlayıcı ifadeler, kadını belli toplumsal roller içinde konumlandırma eğilimini göstermektedir. Bu çerçevede metin, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını tam anlamıyla benimsemekten uzaktır ve kadının güçlenmesini desteklerken geleneksel değerlerle sınırlı bir çerçeve sunmaktadır.

MHP, Parti Tüzüğü'nün 89. maddesi, milletvekili adayları ile bunların listelerindeki sıralarını belirlenirken, merkez adaylığı, merkez yoklaması, teşkilat yoklaması ve önseçim usullerinden birini, birkaçını veya tamamını kullanılabileceğini düzenlemiştir. Hangi seçim çevresinde hangi usulün tatbik edileceğine Merkez Yönetim Kurulu karar verecektir. MHP tüzüğünde, herhangi bir cinsiyet kotası uygulamasına yer vermemiştir. Parti üst düzey yöneticilerinde her iki cinsiyetin eşit temsil edilmesini sağlayacak bir mekanizma da öngörülmemiştir. Özetle MHP Tüzüğünde kadınların siyasal temsiline ilişkin pek fazla düzenleme bulunmamaktadır. Kadınlara ilişkin sadece parti kadın kollarına ilişkin düzenlemeler vardır.

b. Parti Programları

MHP Parti Programında, kadına ilişkin politikalarını “*Kadın, Aile ve Çocuk*” başlığı altında ele almıştır.¹⁴⁴⁵ Bu politikalar içerisinde, kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, işgücü piyasasında daha etkin rol almaları ve karar alma mekanizmalarına

¹⁴⁴⁴ MHP, “*Kadın Kolları Yönetmeliği*”, https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fwww.mhpkadinkollari.org%2Fusr_img%2Fdocs%2Fparti%2Fyonetmelik.doc&wdOrigin=BROWSELINK, (E.T. 16.03.2025).

¹⁴⁴⁵ MHP, “*Parti Programı* – 17 Mart 2024”, https://www.mhp.org.tr/usr_img/_mhp2007/kitaplar/mhp_partiprogrami_2024.pdf, (E.T. 18.03.2025).

katılımlarının artırılması gibi olumlu hedefler bulunmaktadır.¹⁴⁴⁶ Bunlar, kadınların toplumsal konumunu güçlendirmeye yönelik bir irade yansıtsa da, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı programda doğrudan yer almamakta ve politikalar, çoğunlukla kadını “*aile bağlamında tanımlayan geleneksel bir bağlamda*” sunulmaktadır.

Şiddetle mücadele, kadın istismarının önlenmesi ve kültürel-sosyal eşitsizliklerin giderilmesi yönündeki ifadeler olumlu ve önemli adımlar olarak görülebilir.¹⁴⁴⁷ Ancak “*siyasal temsil*” konusuna doğrudan bir vurgu yapılmamakta, kadınların karar alma süreçlerine katılımı soyut düzeyde kalmaktadır. Parlamentodaki temsiliyetlerine ya da siyasetteki sayısal ve niteliksel eşitliklerine yönelik herhangi bir somut hedef veya mekanizma önerilmemektedir. Bu nedenle, MHP'nin kadın politikaları belirli yönleriyle güçlendirici olsa da toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden bütüncül ve dönüştürücü bir yaklaşım sunmamaktadır ve kadınlar büyük ölçüde geleneksel rollerle tanımlanmaktadır.

c. Seçim Beyannameleri

MHP 2011 Seçim Beyannamesinde, kadına ilişkin politikalarını “*Kadın, Aile ve Çocuk*” başlığı altında ele almıştır. Bu politikalar, kadınların eğitimi, istihdamı ve toplumsal konumunun güçlendirilmesi gibi bazı ilerici hedefleri kapsamaktadır.¹⁴⁴⁸ Ancak genel yaklaşım yine kadını aile yapısı üzerinden tanımlayan geleneksel bir bağlama dayanmaktadır. Kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer alması gerektiği belirtilmiş¹⁴⁴⁹ olmasına rağmen siyasal temsilde eşitlik, kota uygulamaları veya yapısal dönüşüm sağlayacak mekanizmalar konusunda somut bir hedef veya taahhüt bulunmamaktadır. Kadınların iş gücüne katılımı ve mesleki becerilerinin artırılması desteklenirken, çalışmayan ev kadınlarının aile bütçesine katkı sağlayacak biçimde¹⁴⁵⁰ değerlendirilmesi, yine kadını bireysel bir aktör olarak değil, ailevi bağlamda ele alan yaklaşımı pekiştirmektedir.

¹⁴⁴⁶ MHP, “*Parti Programı – 17 Mart 2024*”, s. 136.

¹⁴⁴⁷ A.g.e., s. 137.

¹⁴⁴⁸ MHP, “*2011 Seçim Bildirgesi*”, https://www.mhp.org.tr/usr_img/_mhp2007/kitaplar/MHP_2011_SecimBeyannamesi.pdf, (E.T. 03.02.2024), s. 150-152.

¹⁴⁴⁹ MHP, “*2011 Seçim Bildirgesi*”, s. 151.

¹⁴⁵⁰ A.g.e., s. 151.

MHP 2015 Seçim Beyannamesinde, kadına ilişkin politikalarını "*Kadın, Aile ve Çocuk*" başlığı altında ele almıştır.¹⁴⁵¹ Bu politikalar, içerisinde toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına önem verileceğinin belirtilmesi dikkat çekicidir. Beynamede, kadınların eğitim düzeyinin yükseltilmesi, işgücü piyasasında dezavantajlı konumlarının iyileştirilmesi, karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi gibi maddeler, kadının toplumsal ve ekonomik güçlenmesine yönelik olumlu adımlardır.¹⁴⁵² Ayrıca ebeveyn izni düzenlemesi, ders kitaplarında toplumsal cinsiyet eşitliği ilkelerinin gözetileceği ifadesi ve fiili-hukuki ayrımcılıkların sona erdirileceği taahhüdü,¹⁴⁵³ daha eşitlikçi bir yaklaşımın benimsendiğini göstermektedir. Bunlarla birlikte, kadının konumu hâlâ büyük ölçüde aile yapısı çerçevesinde tanımlanmakta, politikalar kadın bireyin özerk hak özneliğinden ziyade ailenin bir parçası olarak ele alınmaktadır.¹⁴⁵⁴ Aynı zamanda Kadının siyasal temsiline dair doğrudan ve yapısal önlemler (örneğin cinsiyet kotası, aday belirleme süreçlerinde eşitlik ilkesi gibi) beynamede bulunmamaktadır. Bu durumda MHP'nin kadınların siyasette karar verici pozisyonlara ulaşmasını sağlayacak somut mekanizmalar geliştirmedeği söylenebilir.

MHP 2018 Seçim Beyannamesinde, kadına ilişkin politikalarını "*Kadın, Aile ve Çocuk*" başlığı altında ele almıştır.¹⁴⁵⁵ Beynamede, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından belirli ölçüde fırsat eşitliğini vurgulansa da kadınların siyasal temsiline dair somut hedefler veya mekanizmalar sunulmamıştır. Kadınların eğitim ve istihdama katılımı konusunda olumlu ifadeler yer alırken, bu politikalar daha çok kadınların aile içindeki rollerini güçlendirmeye ve aile kurumunu merkez alan bir yaklaşıma dayanmaktadır.¹⁴⁵⁶ Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına genel olarak yer verilmesine rağmen¹⁴⁵⁷ bu eşitliğin siyasal katılım boyutuna ilişkin bir stratejiye rastlanmamaktadır. Dolayısıyla MHP'nin

¹⁴⁵¹ MHP, "2015 Seçim Bildirgesi", [beyanname_1kasim2015.pdf](#), (E.T. 03.02.2024), s. 196-200.

¹⁴⁵² MHP, "2015 Seçim Bildirgesi", s. 197.

¹⁴⁵³ A.g.e.

¹⁴⁵⁴ A.g.e., s. 196.

¹⁴⁵⁵ MHP, "2018 Seçim Bildirgesi", https://mhp.org.tr/usr_img/mhp2007/kitaplar/24haziran2018_secim_beyannamesi_tam_web.pdf, (E.T. 03.02.2024), s. 96-97.

¹⁴⁵⁶ MHP, "2018 Seçim Bildirgesi", s. 96.

¹⁴⁵⁷ A.g.e., s. 77, 129.

politikaları, kadınların toplumsal ve ekonomik hayatta güçlenmesini desteklese de, siyasal temsilin artırılması konusunda yeterince kapsayıcı ve yönlendirici değildir.

MHP 2018 Seçim Beyannamesinde, kadına ilişkin politikalarını "*Kadın, Aile ve Çocuk*" başlığı altında ele almıştır.¹⁴⁵⁸ Beyannamede, kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi, istihdam imkânlarının artırılması ve karar alma mekanizmalarında daha fazla rol üstlenmeleri gerektiği vurgulanmıştır.¹⁴⁵⁹ Ancak bu hedeflerin somutlaştırılması ve uygulanabilir politikalarla desteklenmesi konusunda bir hususa yer verilmemiştir. Beyannamede, "*kadın ve erkeğe eşit fırsat*" ilkesi ile siyasal alanda temsiliyetin artırılmasına yönelik destekleyici ifadeler yer almakla birlikte¹⁴⁶⁰, kadınların siyasal temsiliyetini artıracak somut uygulamalar ve kota gibi yapısal önlemlerden bahsedilmemektedir. Bu nedenle, MHP'nin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı genel olarak sembolik düzeyde kalmakta, kadınların siyasal temsiline dair politikalar ise daha çok niyet beyanı düzeyinde yansımaktadır.

d. Milliyetçi Hareket Partisi ve Kadınların Siyasal Temsili

MHP gelen olarak, kadınların siyasal yaşama katılımı konusunda belirli girişimlerde bulunmuş olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliğini tam anlamıyla benimseyen yapısal reformlar gerçekleştirmemiştir. Parti tüzüğü, programı ve seçim beyannameleri incelendiğinde, kadınların siyasal temsiline dair net ve somut mekanizmaların eksik olduğu görülmektedir.

Kadınların siyasal yaşama katılımına karşı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık oluşturan engellerin ortadan kalktığını söylemek güçtür. MHP, parti tüzüğünde sadece genel olarak insan hakları, fırsat eşitliği ve adalet gibi evrensel değerlere yer vermiştir ve toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasal temsiline ilişkin doğrudan bir vurgu bulunmamaktadır. Parti yapısı incelendiğinde, kadınların siyasal yaşama katılımını teşvik eden özel düzenlemelerin yetersiz olduğu görülmektedir. Kadın Kolları, partinin yan

¹⁴⁵⁸ MHP, "2023 Seçim Beyannamesi", *Bildirgesi*, https://www.mhp.org.tr/usr_img/_mhp2007/kitaplar/beyanname_14_mayis_2023_opt.pdf, (E.T. 03.02.2024), s. 178-180.

¹⁴⁵⁹ MHP, "2023 Seçim Bildirgesi", s. 180.

¹⁴⁶⁰ A.g.e., s. 179.

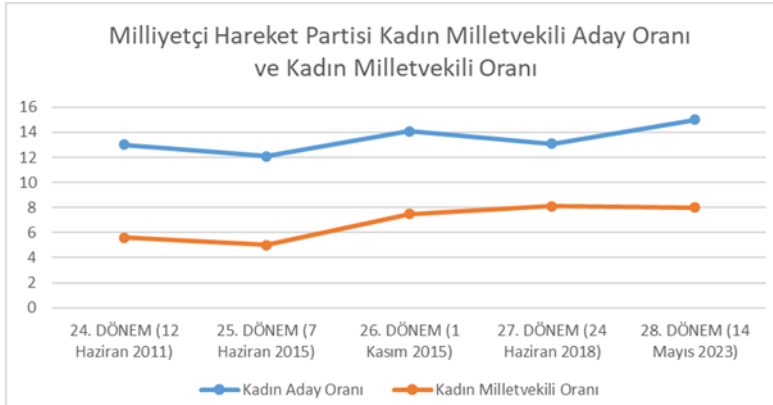
kuruluşları içinde yer almakla birlikte, karar alma süreçlerinde etkili olmalarını sağlayacak mekanizmalar öngörülmemiştir.

MHP içerisinde yalnızca kadınlara yönelik birimler olarak Kadın Kolları bulunmaktadır. Bu yapı, kadınların siyasete katılımını teşvik eden çeşitli faaliyetlerde bulunmakta ve kadınların eğitimi, temel hak ve özgürlükleri gibi konulara odaklanmaktadır. Ancak, kadın kollarının karar alma süreçlerine doğrudan katılımına ilişkin düzenlemeler yeterli düzeyde değildir.

MHP'nin siyasal gündeminde toplumsal cinsiyet eşitliği konusu belirli ölçüde yer almaktadır. Parti programında ve seçim beyannamelerinde, kadınların eğitim seviyesinin artırılması, işgücüne katılımının desteklenmesi ve karar alma mekanizmalarına katılımının artırılması gibi konulara yer verilmiştir. Ancak bu politikalar, kadını bireysel bir aktör olarak değil, daha çok aile yapısının bir parçası olarak tanımlayan geleneksel bir çerçevede ele alınmaktadır. Kadınların siyasal temsiline artırılması konusunda doğrudan bir vurgu ve yapısal reform önerileri eksiktir.

Kadınların parti içi politika oluşturma süreçlerine ve aday belirleme mekanizmalarına tam katılımını sağlayacak girişimler bulunmamaktadır. MHP tüzüğüne göre milletvekili adayları belirlenirken çeşitli yöntemler uygulanabilmekte olup, kadınların adaylık sürecinde eşit temsili için herhangi bir kota ya da pozitif ayrımcılık mekanizması bulunmamaktadır. Bu durum, kadınların siyasal temsilde dezavantajlı konumda kalmasına neden olabilmektedir. Aynı zamanda parti içindeki liderlik pozisyonlarında kadınların erkeklerle eşit bir şekilde yer almasını sağlayacak somut tedbirler de bulunmamaktadır. MHP'nin hiç kadın genel başkanı olmamıştır ve diğer üst düzey yönetim pozisyonlarında kadınların oranı oldukça düşüktür.¹⁴⁶¹

¹⁴⁶¹ MHP'nin Başkanlık Divanı'nda kadın oranı %6,67, Merkez Yönetim Kurulu'nda %6,76 ve Merkez Disiplin Kurulu'nda %33,33'tür. MHP, "Kadrolar", https://www.mhp.org.tr/htmldocs/kadrolar/baskanlik_divani/mhp/mhp_baskanlik_divani.html , (E.T. 17.03.2025).



Grafik 17: MHP Kadın Milletvekili Aday Oranı ve Kadın Milletvekili Oranı
Kaynak: YSK, “Açık Veri Portalı”.

Yandaki 17 nolu grafikten de anlaşılacağı üzere MHP’nin Milletvekili adaylarının içinde kadınları oranı %16’nın üzerine çıkmamıştır. Aday gösterilen kadın milletvekillerinin neredeyse sadece yarısı milletvekili olarak

seçilmiştir. Bu oran çok düşüktür. Bu durumda MHP’nin kadın milletvekili adaylarını milletvekili aday listelerinde çoğunlukla seçilemeyecek sıralara yerleştirdiği söylenebilir.

4. Halkların Demokratik Partisi

a. Parti Tüzüğü

Halkların Demokratik Partisi (HDP) tüzüğünün 2. maddesinde sayılan parti amaçlarından birisi “*siyasal, ekonomik ve toplumsal yaşamın her alanında cinsiyetler arası eşitsizliğe karşı çıkarak, erkek egemen sistemin ve kadınlara yönelik şiddetin ortadan kaldırılması için mücadele etmek*” olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda tüzüğün 3. maddesinde partinin tüm karar alma mekanizmalarında kadınlar lehine en az eşit temsil ilkesinin esas alınıp uygulanacağı ilkesi benimsenmiştir.¹⁴⁶² Bu ilke doğrultusunda HDP her kademede eş başkanlık ve eş sözcülük uygulaması getirmiştir. HDP, Eş başkanlık kurumunu, erkek egemen siyasete ve yaşamı hem kadını hem de erkeği dönüştürücü bir müdahale olarak görmektedir.¹⁴⁶³

Tüzüğün 12. maddesine göre, partinin merkez organları şunlardır: Genel Kongre, Eş Genel Başkanlar, Parti Meclisi, MYK, Merkez Disiplin Kurulu, Uzlaşma Kurulu, Kadın Meclisi, Gençlik Meclisi, Merkez Danışma Kurulu. Partinin en üst organı Genel Kongredir (HDP Tüzüğü, m. 15). Eş Genel Başkanlar, Partiyi temsile eder ve Merkez

¹⁴⁶² HDP, “Parti Tüzüğü” <https://hdp.org.tr/tr/parti-tuzugu/10/>, (E.T. 02.02.2024).

¹⁴⁶³ HDP, “Kadın Meclisi Tanıtımı”, <https://hdp.org.tr/tr/kadin-meclisi-tanitimi/8825/>, (E.T. 03.02.2024).

Disiplin Kurulu ve Uzlaşma Kurulu hariç bütün parti örgütünün başkanlırlar (HDP Tüzüğü, m. 16). Parti Meclisi iki Genel Kongre arasındaki en yetkili organ olarak belirlenmiştir (HDP Tüzüğü, m. 17). Parti Program ve Tüzüğü hükümleri ile Genel Kongre ve Parti Meclisi'nin kararlarını günlük olarak yürütecek, uygulayacak ve takip edecek organ MYK'dır (HDP Tüzüğü, m. 18). Bu maddeden de anlaşılacağı üzere parti merkez organları içinde kadın meclisi de sayılmıştır. Kadın meclisi, kadın parti üyelerinin kadınlara özgü sorunlarının çözümü ve kadın sorunları ile ilgili çalışmaları yürütmek üzere kurulmuştur (HDP Tüzüğü, m. 40).

HDP Kadın Meclisi, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasal temsili açısından önemli bir yapı olarak öne çıkmaktadır. Eş başkanlık sistemi, eşit temsiliyet ilkesi ve kadınların karar alma süreçlerine doğrudan katılımını esas alan yapısıyla, erkek egemen siyaseti dönüştürmeyi ve demokratikleştirmeyi amaçlamaktadır. Kadınların siyasette aktif rol almasını teşvik eden bu yapı, yerel meclislerden parlamento düzeyine kadar örgütlenerek, kadınların öz iradesini açığa çıkarmaya ve kendi politik gündemlerini belirlemeye odaklanmaktadır.¹⁴⁶⁴ Ayrıca, kadın emeğinin sömürüsüne, cinsiyetçiliğe ve erkek egemen zihniyetin ürettiği eşitsizliklere karşı mücadele ederken, kadın dayanışmasını güçlendirme ve uluslararası düzeyde iş birliği yapma hedefleriyle kapsamlı bir politik perspektif sunmaktadır. HDP Kadın Meclisi, kadınların siyasete aktif katılımını sağlamak (kendi yaşamları üzerinde doğrudan söz ve karar sahibi olması) amacıyla tüm toplumsal kesimlerden kadınlara ulaşmaya çalıştığını ve kadınların siyasette yer almasının önündeki engelleri kaldırmak için mücadele ettiğini belirtmektedir.¹⁴⁶⁵

HDP tüzüğünde Milletvekili aday belirleme prosedürlerine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak tüzüğün 3. maddesinde partinin tüm karar alma mekanizmalarında kadınlar lehine en az eşit temsil ilkesi doğrultusunda milletvekili adayları belirleme sürecinde ve parti üst düzey pozisyonlarındakilerin belirlenmesinde kadınların adil temsiline sağlanması yönünde kararlar almayı amaçladıkları söylenebilir.

¹⁴⁶⁴ HDP, “*Kadın Meclisi Tanıtımı*”.

¹⁴⁶⁵ A.g.e.

b. Parti Programları

HDP, parti programında toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir ilke olarak ele almakta ve kadınların özgürleşmesini bütünsel bir toplumsal dönüşümün ön koşulu olarak görmektedir.¹⁴⁶⁶ Parti, patriyarkal sistemin tüm egemenlik biçimleri içinde özgün bir sömürü ilişkisi olduğunu kabul etmekte ve buna karşı sistematik bir mücadele yürütmektedir. HDP, kadınların ekonomik, toplumsal, siyasal ve kültürel alandaki ezilme biçimlerine karşı mücadeleyi sadece desteklemekle kalmayıp, bunu kendi örgütsel yapısı içinde de bir sorumluluk olarak görmektedir. Bu çerçevede pozitif ayrımcılık ilkesini benimseyerek kadınların eşit temsili için kurumsal düzenlemeler yapılmasını savunmakta; toplumsal cinsiyet eşitliği doğrultusunda anayasal ve yasal reformların hayata geçirilmesini hedeflemektedir.¹⁴⁶⁷

Ayrıca HDP programda, kadınların karar alma mekanizmalarına doğrudan katılımını garanti altına alan bir anlayışı benimsediğini belirtmektedir. Yerel yönetimlerde kadınların özgün temsiline özel bir önem vererek kadın meclisleri aracılığıyla doğrudan katılımı kurumsallaştırmayı hedeflemektedir. Bu meclislerin, kentsel hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde örgütlenmesini sağlaması ve karar alma süreçlerine müdahil olması, kadınların yerel siyasette güçlenmesi açısından önemli bir model sunmaktadır. HDP'nin yaklaşımı, kadınların siyasette sadece temsili olarak değil, karar verici aktörler olarak yer almalarını öncelemektedir.¹⁴⁶⁸ Bu yönüyle parti programının, kadınların siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda en kapsamlı ve radikal politik vizyonu ortaya koyduğu söylenebilir.

c. Seçim Beyannameleri

HDP, 2015 seçim beyannamesinde “*Biz’ler Kadınız*” başlığı altında kadınlara ilişkin politikalarını sunmuştur. Beyanname, eşit temsil söyleminin dile getirilmesinin yanı sıra bunun pratiğe de dönüştürüldüğü; milletvekili adaylarının yarısının kadınlardan oluştuğunu ve bu adayların kadınlar tarafından belirlendiğini vurgulanarak, siyasal

¹⁴⁶⁶ HDP, “*Parti Programı*”, <https://www.hdp.org.tr/tr/parti-programi/8/> , (E.T. 04.02.2024).

¹⁴⁶⁷ HDP, “*Parti Programı*”.

¹⁴⁶⁸ A.g.e.

katılımda gerçek bir eşitliğin hedeflendiği belirtilmektedir.¹⁴⁶⁹ Kadınların siyasal kararla alma mekanizmalarına etkin katılımını sağlamaya yönelik eş başkanlık sistemi ve tüm kurullarda eşit temsili esas alması, HDP'nin kadınların yönetime katılımı konusunda somut bir kurumsal model geliştirdiğini göstermektedir. Ayrıca, kadınların özgün ve özerk örgütlenmesini önceleyen meclis tarzı yapılanma, siyasetin yerelden başlayarak demokratikleşmesini amaçlamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından HDP'nin politikaları yalnızca temsiliyetle sınırlı kalmayıp, kadınların hayatın her alanında eşit ve özgür bireyler olarak var olabilmeleri için bütüncül bir dönüşüm perspektifi sunmaktadır. Kadın Bakanlığı'nın kurulması, ev içi emeğin sosyal güvence kapsamına alınması, kadınlara özel sosyal destek ve bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması gibi politikalar, kadınların ekonomik ve sosyal yaşamda güçlendirilmesine yönelik somut adımlardır.¹⁴⁷⁰ HDP, toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca bir hak meselesi değil, aynı zamanda demokratikleşmenin anahtarı olarak görerek, bu eşitliği anayasadan yerel yönetime kadar her düzeyde kurumsallaştırmayı hedeflemektedir.¹⁴⁷¹

HDP 2018 seçim beyannamesinde “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Özgürlüğü*” başlığı altında kadınlara ilişkin politikalarını sunmuştur.¹⁴⁷² Parti, patriyarkal düzenin tüm kurum ve pratiklerine karşı açık bir şekilde mücadele edeceğini belirtmekte; kadınların sosyal, siyasal ve ekonomik alandaki eşit katılımını bir dönüşüm aracı olarak görmektedir.¹⁴⁷³ Cinsiyet kotası, eş başkanlık sistemi, eş cumhurbaşkanlığı önerisi, kadın bakanlığı kurulması ve kadın dostu kentler gibi yapısal öneriler,¹⁴⁷⁴ partinin eşit temsili kurumsal hale getirme yönündeki kararlılığını göstermektedir. Ayrıca kadınların ekonomik bağımsızlığı, güvenli yaşam alanları, bakım emeğinin toplumsallaştırılması ve

¹⁴⁶⁹ HDP, “2015 Seçim Bildirisi”, <https://www.hdp.org.tr/tr/genel-secim-7-haziran/6010/>, (E.T. 18.03.2025), s. 7; HDP, 2015 Seçim Bildirgelerinin yanı sıra kadın seçim bildirgesi de yayınlamıştır. HDP, “Kadın Seçim Bildirgesi”, 2015, <https://hdp.org.tr/tr/genel-secim-7-haziran/6010/>, (E.T. 04.02.2024).

¹⁴⁷⁰ HDP, “2015 Seçim Bildirisi”, s. 7-8.

¹⁴⁷¹ A.g.e., s. 7.

¹⁴⁷² HDP, “2018 Seçim Bildirgesi”, <https://hdp.org.tr/tr/24-haziran-secimleri-materyalleri/11967/>, (E.T. 04.02.2024), s. 13; HDP, 2018 Seçim Bildirgesinin Yanısıra Kadın Seçim Bildirgesi de yayınlamıştır. HDP, “Kadın Seçim Bildirgesi”, 2018, <https://hdp.org.tr/tr/24-haziran-secimleri-materyalleri/11967/>, (E.T. 04.02.2024), s. 88-92.

¹⁴⁷³ HDP, “2018 Seçim Bildirgesi”, s. 88-89.

¹⁴⁷⁴ A.g.e., s. 89.

ebeveynlik sorumluluğunun paylaşımı gibi politikalar,¹⁴⁷⁵ toplumsal cinsiyet eşitliğini hayatın her alanına yaymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda HDP'nin beyannamesi, kadınların siyasette görünür ve etkin olduğu, eşitlikçi bir toplum düzeni kurma iddiasını güçlü biçimde yansıtmaktadır.

HDP, 2023 seçimlerinde HDP olarak girmenin ciddi riskler taşıdığı gerekçesiyle¹⁴⁷⁶ Yeşil Sol Parti¹⁴⁷⁷ çatısı altında girme kararı vermiştir.¹⁴⁷⁸ Yeşil Sol Parti¹⁴⁷⁹ 2023 seçimleri öncesi yayınladığı seçim bildirgesinde,¹⁴⁸⁰ Kadınların tarihsel kazanımları ve partinin mor çizgisi olan eş başkanlık ile eşit temsiliyet ilkesinin getirilmesi amaçlandığı belirtilmiştir.¹⁴⁸¹ Bu beyannamede “*Buradayız, Kadınlarla Değiştireceğiz*” başlığı altında; kadın bakanlığının kurulması, kadına yönelik şiddetle mücadelede İstanbul Sözleşmesi'ne dönülmesi, 6284 sayılı Kanun'un etkin uygulanması, kadın beyanının esas alınması ve kadın ihtisas mahkemeleri kurulması gibi düzenlemelerle kadının yaşam hakkını ve güvenliğini koruma altına almayı hedeflemektedir.¹⁴⁸² Toplumsal cinsiyet

¹⁴⁷⁵ A.g.e., s. 90-91.

¹⁴⁷⁶ Anayasa Mahkemesi Genel Kurulu 21 Haziran 2021 tarihinde HDP'nin kapatılması istemi ile açılan davada iddianamenin kabulüne karar vermiştir. Partinin kapatılma riski dolayısıyla 2023 seçimlerine Yeşil Sol Partisi çatısı altında girilmiştir. Anadolu Ajansı, “*Anayasa Mahkemesi, HDP'nin kapatılması istemli davada iddianameyi oy birliğiyle kabul etti*”, 21.06.2021, <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/anayasa-mahkemesi-hdpnin-kapatilmasi-istemli-davada-iddianameyi-oy-birligiyle-kabul-etti/2280396>, (E.T. 04.02.2024).

¹⁴⁷⁷ Yeşil Sol Parti 2012 yılında kurulmuştur. HDP'nin bir bileşeni olarak hareket etmiştir. 2014 Cumhurbaşkanlığı seçiminde Selahattin Demirtaş'ı ve 2015 milletvekili seçimlerinde HDP'yi desteklemişlerdir. Ankara Masası, “*Yeşil Sol Parti nedir? Ne zaman kurulmuştur? Yeşil Sol Parti Genel Başkanı kimdir?*”, 29 Eylül 2023, <https://www.ankaramasasi.com.tr/haber/2102379/yesil-sol-parti-nedir-ne-zaman-kurulmustur-yesil-sol-parti-genel-baskani-kimdir>, (E.T. 18.03.2024). Yeşil Sol Parti, 15 Ekim 2023 tarihinde yaptığı 4. Büyük Kongresinde partinin ismini “Halkların Eşitlik ve Demokrasi Partisi” olarak değiştirmiştir. HDP, “*4. Büyük Kongre Kararları*”, 15 Ekim 2023, <https://yesilsolparti.org/4-buyuk-kongre-faaliyet-raporu/>, (E.T. 04.02.2024).

¹⁴⁷⁸ HDP, “*Sancar: Seçimlere Yeşil Sol Parti çatısı altında girme kararı aldık*”, Basın Duyurusu, 23 Mart 2023, <https://hdp.org.tr/tr/sancar-secimlere-yesil-sol-parti-catisi-altinda-girme-karari-aldik/17244/>, (E.T. 04.02.2024).

¹⁴⁷⁹ Yeşil Sol Parti Tüzüğü'nün Parti Meclisinin oluşumuna ilişkin 29. maddesinde ve Merkez Yürütme Kurulu oluşumuna ilişkin 32. maddesinde Parti içi bütün seçimlerde kadınlara 50% kota uygulanacağı ve yeterli sayıda kadın olmadığı takdirde kotanın en az 40% olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Yeşil Sol Parti, “*Parti Tüzüğü*”, <https://yesilsolparti.org/tuzuk/>, (E.T. 04.02.2024).

¹⁴⁸⁰ Yeşil Sol Partisi, “*2023 Seçim Bildirgesi*”, <https://hdp.org.tr/Images/UserFiles/Documents/Editor/2023/yesilsolsecimbildirge-1.pdf>, (E.T. 04.02.2024); Yeşil Sol Parti Kadın Meclisi 2023 seçimleri için hazırladığı seçim bildirgesi için bkz. Yeşil Sol Parti, “*2023 Kadın Seçim Bildirgesi*”, <https://hdp.org.tr/Images/UserFiles/Documents/Editor/2023/yesil-sol-kadin-secimi-2023.pdf>, (E.T. 04.02.2024).

¹⁴⁸¹ Yeşil Sol Parti, “*2023 Kadın Seçim Bildirgesi*”, s. 12.

¹⁴⁸² A.g.e., s. 30-32.

eşitlikçi bütçeler, eşit işe eşit ücret, ev içi emeğin güvence altına alınması, kadınlara yönelik sosyal desteklerin güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği dersinin müfredata eklenmesi gibi kapsamlı politikalar¹⁴⁸³ ise kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamda eşit bireyler olarak var olabilmesinin önünü açabilecektir. Ayrıca, “*Siyasal partiler ve Seçim Yasasını Değiştireceğiz*” başlığı altında kadınların siyasette eşit temsiliyetini ve katılımını anayasal güvence altına alınacağı; kadınları yönetim ve karar verme iradesi olarak gören eşit temsiliyet ve eşit katılım için eşbaşkanlığı siyasetin bütün kademelerinde uygulanacağı konusunda politikalar da sunulmuştur.

d. Halkların Demokratik Partisi ve Kadınların Siyasal Temsili

HDP, Türkiye’de kadınların siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda en kapsamlı ve radikal politik vizyonlardan birini ortaya koyan siyasal partilerden biridir. Parti tüzüğü, programı ve seçim beyannameleri incelendiğinde, kadınların siyasete katılımını teşvik eden, kadın temsiliyetini güvence altına alan ve toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir.

HDP’nin kadınların siyasal yaşama katılımına karşı doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılık oluşturan engelleri ortadan kaldırdığı söylenebilir. HDP, parti tüzüğünün 3. maddesi ile tüm karar alma mekanizmalarında kadınlar lehine en az eşit temsil ilkesini benimsemiştir. Bu doğrultuda eş başkanlık sistemi, kadın meclisleri ve cinsiyet kotası gibi uygulamalar devreye sokularak, kadınların siyasete aktif katılımı teşvik edilmiştir. Aynı zamanda kadınların iç politika oluşturma yapılarına, atama ve seçimle aday belirleme süreçlerine tam katılımını sağlayacak girişimlerin varlığı açısından HDP, güçlü bir model ortaya koymaktadır. Parti meclisi, MYK ve yerel yönetim organlarında kadınların eşit temsili garanti altına alınmıştır. HDP’nin milletvekili adaylarının belirlenmesi sürecinde tüzükte doğrudan bir düzenleme bulunmasa da eşit temsiliyet ilkesi doğrultusunda kadınların adil temsili sağlanmaya çalışılmaktadır.

Kadınların siyasal partilerin liderliklerine erkeklerle eşit şekilde katılabilmesini sağlayacak tedbirler noktasında HDP, eş başkanlık sistemini 2006 yılından itibaren uygulamaktadır. HDP 2014 yılında yerel yönetimlerde eş başkanlığı uygulayan tek

¹⁴⁸³ A.g.e, s. 32-33.

partidir.¹⁴⁸⁴ Eş başkanlık sistemi, bir kurumun yönetiminin iki kişi tarafından, genellikle biri kadın biri erkek olacak şekilde, ortaklaşa yürütülmesi şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁴⁸⁵ Eş başkanlık sistemi, geleneksel olarak erkek egemenliğinin baskın olduğu siyasal yapılarda, kadınların temsiliyetini artırmak ve karar alma süreçlerine eşit katılımlarını sağlamak amacıyla geliştirilmiş bir model olarak sunulmaktadır.¹⁴⁸⁶ Bununla birlikte, eş başkanlık sisteminin, kadınların tek başlarına liderlik pozisyonlarına gelmelerini engelleyen bir yapı olduğu iddiası da ileri sürülebilir. Bu iddiaya karşılık olarak eş başkanlık sisteminin, kadınların siyasal temsili ve liderlik deneyimlerini artırmada önemli bir araç olduğu ve eşbaşkanlığın kadınların tek başlarına liderlik pozisyonlarına gelmelerini engellemek yerine, onların liderlik becerilerini geliştirerek, gelecekte bağımsız liderlik rollerini üstlenmelerine zemin hazırlayacağı ileri sürülebilir. HDP pratiğine bakıldığında gerçekten de kadınların adil siyasal temsiline sağlanmasında eş başkanlık modelinin etkili sonuçlar doğurduğu söylenebilir.¹⁴⁸⁷

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu HDP'nin siyasal gündeminin merkezinde yer almaktadır. Parti programı, patriyarkal sisteme karşı mücadeleyi temel bir hedef olarak belirlemekte, kadınların siyasal, ekonomik ve toplumsal hayatta eşit bireyler olarak var olabilmesi için pozitif ayrımcılığı desteklemektedir.

HDP içinde Yalnızca kadınlara yönelik parti yapı olarak HDP Kadın Meclisi bulunmaktadır. HDP Kadın Meclisi, kadınların öz örgütlenmesi ve siyasette bağımsız karar alma süreçlerine katılmaları açısından kritik bir rol oynamaktadır. Bu yapı, kadınların kendi gündemlerini belirlemesini ve doğrudan siyaset üretmesini sağlayarak, erkek egemen yapıların etkisini azaltmayı hedeflemektedir.

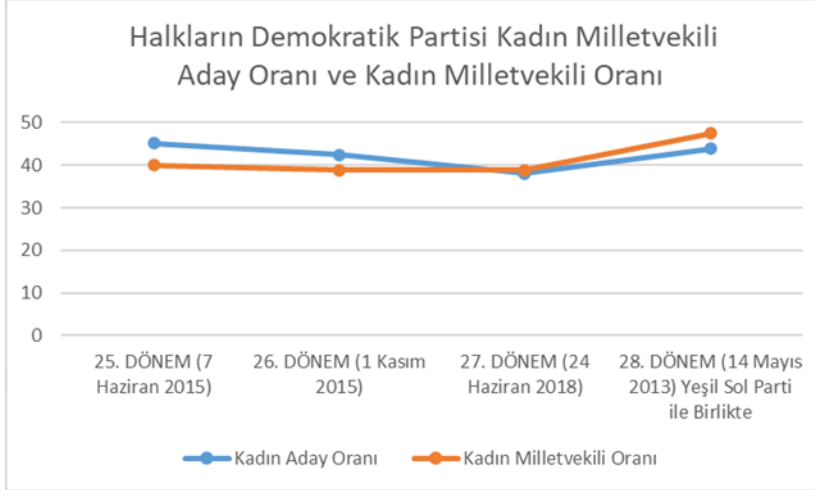
¹⁴⁸⁴ HDP Kadın Meclisi, “Eşit Temsiliyet ve Eşit Katılım İçin Eşbaşkanlık Kitapçığı”, <https://www.hdp.org.tr/tr/kadin-meclisimiz-esbaskanlik-dosyasini-tanitti-bu-topraklarda-kadin-ozgurlukcu-bir-sistem-kuracagiz/14385/>, (E.T. 18.03.2025), s. 5.

¹⁴⁸⁵ Fahrettin ÖNDER, “Eş Başkanlık Sistemi: Hukuki ve Siyasal Bir Analiz”, **Etkin Düşünce Akademisi**, EŞ <https://www.etkindusunceakademisi.org/es-baskanlik-sistemi/>, (E.T. 18.03.2025).

¹⁴⁸⁶ DEM Parti, “Eşit temsiliyet ilkesinin ve eş başkanlık sisteminin katkıları”, <https://www.demparti.org.tr/tr/esit-temsiliyet-ilkesinin-ve-es-baskanlik-sisteminin-katkilari/17821/>, (E.T. 19.03.2025); HDP Kadın Meclisi, “Eşit Temsiliyet ve Eşit Katılım İçin Eşbaşkanlık Kitapçığı”, s. 12-15.

¹⁴⁸⁷ HDP'nin Eşbaşkanlık uygulama deneyimine ilişkin bkz. HDP Kadın Meclisi, “Eşit Temsiliyet ve Eşit Katılım İçin Eşbaşkanlık Kitapçığı”, s. 16-20.

HDP'nin tüzüğünde belirtilen eşit temsil ilkesini milletvekili seçimleri bağlamında de facto %50 cinsiyet kotası olarak değerlendirebiliriz. HDP milletvekili listelerini oluştururken fermuar yöntemini de uygulamıştır.¹⁴⁸⁸ Böylece kadın milletvekili adayları,



Grafik 18: HDP Kadın Milletvekili Aday Oranı ve Kadın Milletvekili Oranı

Kaynak: YSK, “Açık Veri Portalı”.

milletvekili aday listelerinde seçilebilir sıralarda yer alabilmektedir. HDP Türkiye’deki partiler arasında kadın adayları seçilebilir sıralarda en fazla yer veren partidir. Yandaki 18 nolu grafikten de anlaşılacağı üzere

HDP’nin milletvekili aday listesindeki kadın oranı neredeyse tüm seçim dönemlerinde %40’ın üzerinde olmuştur. HDP’nin milletvekili aday listesinden seçilen milletvekilleri arasındaki kadın oranı %40 oranı civarında olmuştur. Bu sonuçlar, HDP parti tüzüğü, program ve seçim beyannamelerindeki söylemleri ile uyumludur. Kadınların siyasi temsili konusunda HDP’nin etkili politikalar yürüttüğü söylenebilir.

5. İyi Parti

a. Parti Tüzüğü

İyi Parti, partinin amaç ve ilkelerini ele aldığı parti tüzüğünün¹⁴⁸⁹ 2. maddesinde demokrasiyi, insan haklarını ve eşitliği temel ilkeler olarak benimseyerek, bireysel hak ve özgürlüklerin evrensel standartlarda uygulanmasını savunmaktadır. Doğrudan doğruya kadının siyasi temsili veya toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapılmamıştır.

İyi Parti Genel Merkez Teşkilatı; Kurultay, Genel Başkan, Başkanlık Divanı, Genel İdare Kurulu ve Merkez Disiplin Kurulundan oluşmaktadır (İyi Parti Tüzüğü, m. 12).

¹⁴⁸⁸ HDP Kadın Meclisi, “Eşit Temsiliyet ve Eşit Katılım İçin Eşbaşkanlık Kitapçığı”, s. 10-11.

¹⁴⁸⁹ İyi Parti, “Parti Tüzüğü”, <https://iyipartikadikoy.org/wp-content/uploads/2021/04/iyiparti-tuzuk-20191004.pdf>, (E.T. 18.03.2024).

Partinin en üst organı Kurultay'dır (İyi Parti Tüzüğü, m. 36). Genel Başkan Parti'yi temsil eder ve Merkez Disiplin Kurulu hariç, İyi Parti teşkilatlarının tamamının tabii başkanıdır (İyi Parti Tüzüğü, m. 47). Kurultay'dan sonra partinin en üst yönetim organı Genel İdare Kuruludur (İyi Parti Tüzüğü, m. 48). Partinin en üst icra kurulu Başkanlık Divanıdır (İyi Parti Tüzüğü m. 50).

İyi Parti Kadın Kolları, Partinin yan kuruluşları arasında sayılmıştır (İyi Parti Tüzüğü, m. 12). Tüzüğün 57. maddesinde partinin kadın kollarına ilişkin düzenleme yer almaktadır. İlgili düzenlemeye göre Genel Merkez bünyesinde Genel Başkan tarafından belirlenecek Genel Başkan Yardımcısına bağlı olmak üzere Kadın Kolları Başkanlığı kurulabilir. Aynı zamanda yerelde de kadın kolları kurulabilir. Ancak İyi Partinin Merkezi bir Kadın Kolları teşkilatı oluşturulmamıştır.¹⁴⁹⁰ İyi Parti'de Kadın Politikaları, Başkanlık Divanında Kadın- Aile ve Sosyal Hizmetler Başkanlığı tarafından üretilmektedir.¹⁴⁹¹ Bu başkanlık, partinin kadınlara yönelik politikalarını belirleyen, uygulayan ve kadınların toplumsal hayata eşit katılımını destekleyen birimdir.¹⁴⁹²

İyi Parti yapılacak milletvekilliği seçimlerinde; ön seçim, teşkilat yoklaması, merkez yoklaması veya merkez adaylığı yöntemlerini kullanacağını belirtmiştir (İyi Parti tüzüğü, m. 70). İyi Parti tüzüğünün 13. maddesi, milletvekili aday belirleme sürecinden parti içi yönetim organlarına kadar geniş bir yelpazede en az %25 cinsiyet kotası uygulayarak kadınların siyasal temsiline yer açmayı hedeflemektedir. Bu kota, seçimlerde ve parti içi atamalarda kadınların yer almasını teşvik ederken, boşalan pozisyonların aynı cinsiyetten kişilerle doldurulmasını da öngörmektedir. Ancak, Genel İdare Kurulu veya Genel Başkanın seçim çevresine göre kotayı artırma veya azaltma yetkisine sahip olması, uygulamada esneklik sağlayabilirken kadın temsili açısından belirsizlik yaratabilir. Bu bağlamda, %25'lik kotanın olumlu bir adım olduğu ancak

¹⁴⁹⁰ Parti kuruluş aşamasındayken “kadın kollarının” toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı olduğu düşünülerek kadın kollarının kurulmamasına karar verildiğine dair açıklamalar bulunmaktadır. Gazete Duvar, “İYİ Partili Şenol Bal: Hiçbir partide 'erkek kolları' yok!”, Yayın Tarihi: 10 Kasım 2017, <https://www.gazeteduvar.com.tr/politika/2017/11/10/iyi-partili-senol-bal-hicbir-partide-erkek-kolları-yok>, (E.T. 23.03.2024).

¹⁴⁹¹ İyi Parti, “Başkanlık Divanı”, <https://iyiparti.org.tr/iyi-parti>, (E.T. 19.03.2025).

¹⁴⁹² Halk TV, “İYİ Parti Kadın Politikaları Başkanlığı: Erkek egemen Türk siyasetinde eşit temsil için savaşağız”, <https://halktv.com.tr/siyaset/iyi-parti-kadin-politikalari-baskanligi-erkek-egemen-turk-siyasetinde-esit-706197h>, (E.T. 18.03.2025).

kadınların siyasal temsilde daha güçlü yer alabilmesi için oranın artırılması ve uygulamanın daha bağlayıcı hale getirilmesi gerektiği söylenebilir.

Tüzükte Milletvekili, belediye başkanlığı, belediye meclis üyeliği ve il genel meclis üyeliği aday adaylığına başvuran Kadın aday adaylarının belirlenen ücretin yarısını ödeyeceği düzenlenmektedir. (İyi Parti Tüzüğü m. 69.) Bu uygulamamın kadın adayların teşviki açısından olumlu bir adım olduğu söylenebilir.

b. Parti Programları

İyi Parti'nin parti programında “*Kadın*” başlığı altında sunduğu politikalar, kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal hayatta daha görünür ve etkin olmasını hedefleyen bir yaklaşım sergilemektedir. Parti, kadınların toplumda eşit haklara sahip olmasını sınırlandıran tüm engellerin ortadan kaldırılmasını ve toplumsal refah ile sürdürülebilir kalkınmanın kadınların güçlenmesiyle mümkün olduğunu vurgulamaktadır.¹⁴⁹³ Kadınların siyasal temsili bakımından İyi Parti, eşit temsiliyetin teminatı olma iddiası taşıyarak siyaset, devlet kurumları ve yerel yönetimlerde kadın taban kotası uygulamasıyla kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almasını amaçlamaktadır.¹⁴⁹⁴ Bu politika, kadınların siyasal temsil gücünü artırma yönünde somut bir taahhüt olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kadınların sosyal hayata aktif katılımını desteklemek için ağır bakım yükünün hafifletilmesi, sosyal yardım kaynaklarının artırılması ve “*Kadın, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı*” ile “*Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü*”nün güçlendirilmesi gibi yapısal reformlar önerilmektedir.¹⁴⁹⁵ Tüm bu politikalar, kadınların sadece sosyal ve ekonomik değil, siyasal alanda da güçlenmesine katkı sunabilecek kapsamlı bir vizyon olarak değerlendirilebilir.

c. Seçim Beyannameleri

İyi Parti 2018 yılı seçim beyannamesinde,¹⁴⁹⁶ kadına ilişkin politikalarını “*Kalkınmanın Odağında Kadın*” başlığı altında sunmuştur. Parti, kadınların sosyal,

¹⁴⁹³ İyi Parti, “*Parti Programı*”, <https://iyiparti.org.tr/storage/img/doc/iyi-parti-guncel-parti-program.pdf>, (E.T. 19.03.2025), s. 22.

¹⁴⁹⁴ A.g.e.

¹⁴⁹⁵ A.g.e.

¹⁴⁹⁶ İyi Parti, “*2018 Yılı Seçim Bildirgesi*”, https://im.haberturk.com/images/others/2018/05/30/YParti_SeimBeyannamesi.pdf, (E.T. 05.02.2024), s. 120-121.

ekonomik ve kültürel hayatta özne haline gelmesini amaçlayarak, eğitim, istihdam, sosyal güvenlik ve bakım hizmetleri gibi temel alanlarda kadınların güçlendirilmesini hedeflemektedir.¹⁴⁹⁷ Kadının Güçlendirilmesi Eylem Planı, kadın yoksulluğunun azaltılması, kadın emeğinin kayıt altına alınması, kreş desteği, sosyal güvenlik kapsamının yaygınlaştırılması gibi politikalarla¹⁴⁹⁸ kadınların ekonomik hayata daha aktif katılımını teşvik etmektedir. Kadınların siyasal temsiline ilişkin olarak İyi Parti, siyaset, devlet kurumları ve yerel yönetimlerde kadınlar için kota uygulaması ile karar alma mekanizmalarındaki kadın temsiliyetini artırmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda partinin, eşit temsil ilkesine bağlılığı ve kadınların yönetim kademelerinde yer almasını teşvik etmesi, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin azaltılmasına yönelik somut bir adım olarak değerlendirilebilir.

İyi Parti ve ittifak partilerinin¹⁴⁹⁹ 2023 ortak seçim beyannamesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların siyasal, ekonomik ve sosyal hayata katılımını artırmak amacıyla kapsamlı politikalar benimsenmiştir. Kadınların karar alma süreçlerindeki temsiliyetini artırmak için kamu kurumları, siyasal partiler ve yerel yönetimlerde cinsiyet eşitliğine dayalı düzenlemeler yapılması hedeflenirken, işgücüne katılımı desteklemek adına eşit işe eşit ücret ilkesi, esnek çalışma modelleri ve kreş hizmetlerinin yaygınlaştırılması gibi politikalar öne çıkmaktadır.¹⁵⁰⁰ Ayrıca, kadına yönelik şiddetle mücadelede caydırıcı cezaların uygulanması, özel yetkili mahkemelerin kurulması ve mağdurlara hızlı destek sağlayan kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi planlanmıştır. Eğitim ve medya alanında ise toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen içeriklerin yaygınlaştırılması ve cinsiyetçi söylemlerin önlenmesi vurgulanmıştır.¹⁵⁰¹

d. İyi Parti ve Kadınların Siyasal Temsili

İyi Parti'nin parti tüzüğü, programı ve seçim beyannameleri incelendiğinde, partinin kadınların siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda çeşitli düzenlemeler

¹⁴⁹⁷ İyi Parti, “2018 Yılı Seçim Bildirgesi”, s. 121.

¹⁴⁹⁸ A.g.e., s. 120-121.

¹⁴⁹⁹ Bu ittifak “*Millet İttifakı*” adıyla anılmıştır. Cumhuriyet Halk Partisi, Demokrasi ve Atılım Partisi, Demokrat Parti, Gelecek Partisi, İyi Parti ve Saadet Partisi bu ittifakın parçasıdır. Millet İttifakı, “*Ortak Politikalar Mutabakat Metni*”.

¹⁵⁰⁰ Millet İttifakı, “*Ortak Politikalar Mutabakat Metni*”, s. 214-215.

¹⁵⁰¹ A.g.e., s. 216-217.

içerdiği görülmektedir. Kadınların siyasal yaşama katılımına karşı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık oluşturan engellerin tamamen ortadan kalktığını söylemek güçtür. İyi Parti'nin, parti tüzüğünde ve seçim beyannamelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yaparak kadınların karar alma mekanizmalarında yer almalarını teşvik eden düzenlemeler getirmiştir. Ancak, bu düzenlemelerin parti içi yapılanmalarda kadınların adil temsilinin sağlanmasında yeterli olmadığı görülmektedir.¹⁵⁰²

İyi Parti'nin kurucu başkanı bir kadındır. *Meral Akşener*¹⁵⁰³, 25 Ekim 2017'de arkadaşlarıyla birlikte İyi Parti'yi kurmuştur ve 26 Ekim 2017'de İyi Parti Genel Başkanı olarak seçilmiştir.¹⁵⁰⁴ 24 Haziran 2018 Cumhurbaşkanlığı ve Milletvekili Genel Seçimleri sürecinde, Türk siyasal tarihinde en az yüz bin seçmenin imzasıyla Cumhurbaşkanı adayı gösterilen ilk kadın olmuştur.¹⁵⁰⁵ Bu husus göz önünde bulundurulduğunda iyi partinin liderlik pozisyonlarında kadınların daha fazla yer almasının mümkün olduğu düşünülse de öyle olmamıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, İyi Parti'nin siyasal gündeminde yer almaktadır. Ancak, partinin tüzüğünde doğrudan vurgulanmamaktadır. Parti programında ve seçim beyannamelerinde kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal alanda güçlendirilmesi için çeşitli politikalar öngörülmektedir.

İyi Parti'de yalnızca kadınlara yönelik parti yapısı bulunmamaktadır. Kadınlara ilişkin politikalar Merkez Teşkilatı olan Başkanlık Divanındaki “*Kadın- Aile ve Sosyal Hizmetler Başkanlığı*” tarafından üretilmekte ve yürütülmektedir. Bu birim, kadın haklarını savunma ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleme amacı taşımaktadır.

¹⁵⁰² İYİ Parti'nin Başkanlık Divanı'ndaki kadın oranı %20, Genel İdare Kurulu'nda %30,77 ve Merkez Disiplin Kurulu'nda %27,27'dir. İyi Parti, “*Başkanlık Divanı*”; İyi Parti, “*Genel İdare Kurulu*”, <https://iyiparti.org.tr/iyi-parti>, (E.T. 19.03.2025); İyi Parti, “*Merkez Disiplin Kurulu*”, <https://iyiparti.org.tr/iyi-parti>, (E.T. 19.03.2025).

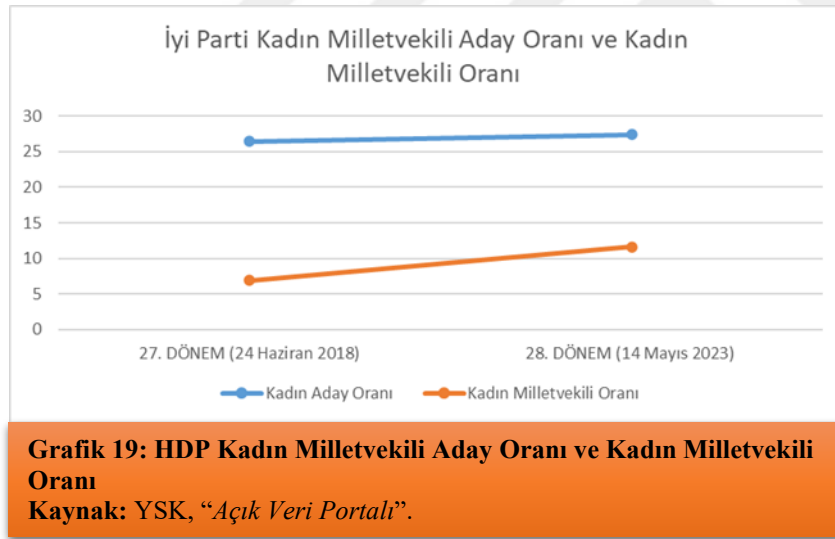
¹⁵⁰³ 08.09.2016 tarihinde Meral Akşener 1 Kasım'daki seçimlerin ardından parti içi muhalif sözlerinden dolayı MHP Merkez Disiplin Kurulunun oybirliğiyle aldığı karar neticesinde partiden ihraç edilmiştir. MHP, “*MHP Merkez Disiplin Kurulu Başkanı Sayın Halil Öztürk'ün Meral Akşener'in İhracı Konusunda Yapmış Olduğu Yazılı Basın Açıklaması*”, 8 Eylül 2016, https://www.mhp.org.tr/htmldocs/mhp/4128/mhp/MHP_Merkez_Disiplin_Kurulu_Baskani_Sayin_Halil_Ozturk_un_Meral_Aksener_in_Ihraci_Konusunda_Yapmis_Oldugu_Yazili_Basin_Acikl.html, (E.T. 02.02.2024).

¹⁵⁰⁴ İyi Parti, “*Kurucu Genel Başkanımız*”, <https://iyiparti.org.tr/kurucu-genel-baskan>, (E.T. 25.04.2025).

¹⁵⁰⁵ Haber Türk, “*Meral Akşener kimdir, kaç yaşında? İyi Parti Genel Başkanı Meral Akşener'in Hayatı ve Biyografisi*”, 14.03.2024, <https://www.haberturk.com/meral-aksener-kimdir-kac-yasinda-iyi-parti-genel-baskani-meral-aksener-in-hayati-ve-biyografisi-3668880?page=6>, (E.T. 04.05.2024).

Kadınların parti içi politika oluşturma süreçlerine katılımını sağlamaya yönelik girişimler açısından, İyi Parti tüzüğünün 13. maddesinde en az %25 cinsiyet kotası uygulaması bulunmaktadır. Bu kota, seçimlerde ve parti içi atamalarda kadınların yer almasını teşvik etmektedir. Ancak, Genel İdare Kurulu veya Genel Başkanın bu kotayı seçim çevresine göre artırma veya azaltma yetkisine sahip olması, kadın temsili açısından bir belirsizlik yaratmaktadır. Kadınların seçimle veya atamayla belirlenen parti yönetim organlarına tam ve eşit katılımını sağlamak için kota oranının arttırılması ve daha bağlayıcı bir kota sisteminin getirilmesi önerilebilir.

Kadınların siyasal partilerin liderlik pozisyonlarına erkeklerle eşit şekilde erişimini sağlama konusunda İyi Parti'nin yeterli ve etkili bir taahhüdü bulunmamaktadır. Genel Başkanlık, Başkanlık Divanı ve Genel İdare Kurulu gibi kritik yönetim mekanizmalarında kadınların temsili yeterince güçlü değildir. Kadınların üst düzey yönetime daha fazla katılımını teşvik edecek ek düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.



Yandaki 19. Grafiğe bakıldığında İyi partinin kadın milletvekili adayların %25'in üzerinde olmasına rağmen parlamentoya seçilen kadın milletvekillerinin oranının çok az olduğu

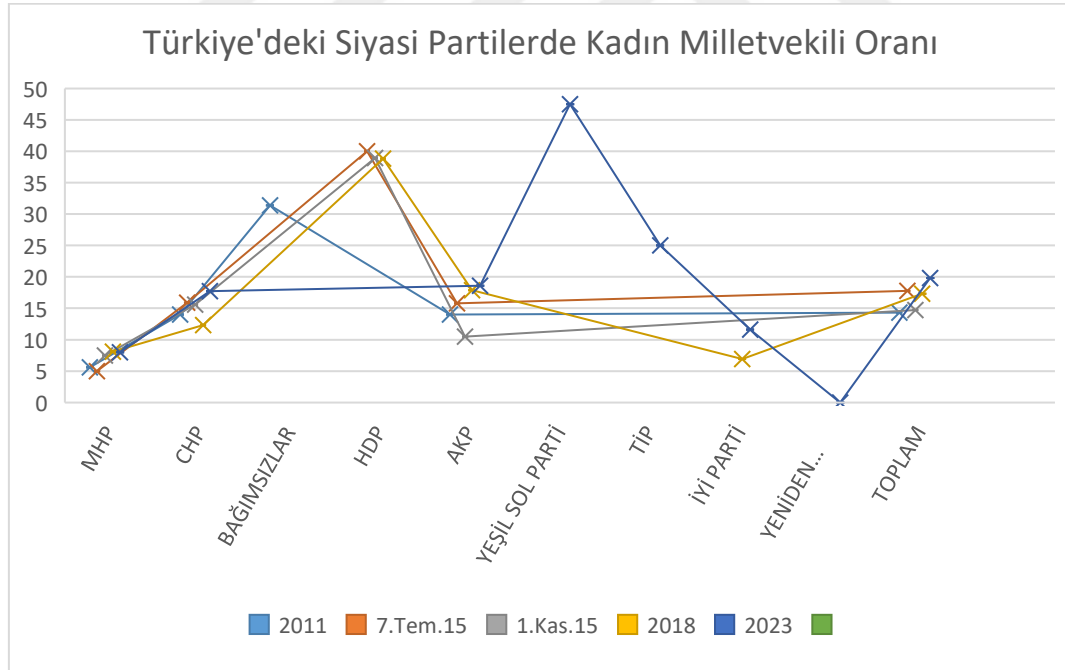
görülmektedir. Bu durumda İyi Partinin parti tüzüğü, programı ve beyannamelerindeki kadınların siyasal temsiliyi artırma yönündeki taahhütlerini uygulamaya getirmediğini söyleyebiliriz.

6. Türkiye'de Siyasal Partilerin Üst Düzey Pozisyonlarında Kadınlar

Bu başlık altında çalışmada tüm dönemlerin ele alınmasının kaynaklara ulaşmanın iktidar olması nedeniyle 2011 yılı ve sonrası milletvekilliği genel seçimlerinde TBMM'ye

Milletvekili gönderebilen partiler değerlendirmeye konu edilmiştir.¹⁵⁰⁶ Bazı milletvekilleri seçim barajı nedeniyle başka partilerin listelerinden girip milletvekili oldukları için seçimden sonra kendi partilerine geçmiştir. Bu yüzden seçimden sonra TBMM'deki milletvekillerinin parti kompozisyonu değişmiştir. Bu çalışmada seçimden sonraki ilk sonuçlar dikkate alınmıştır.

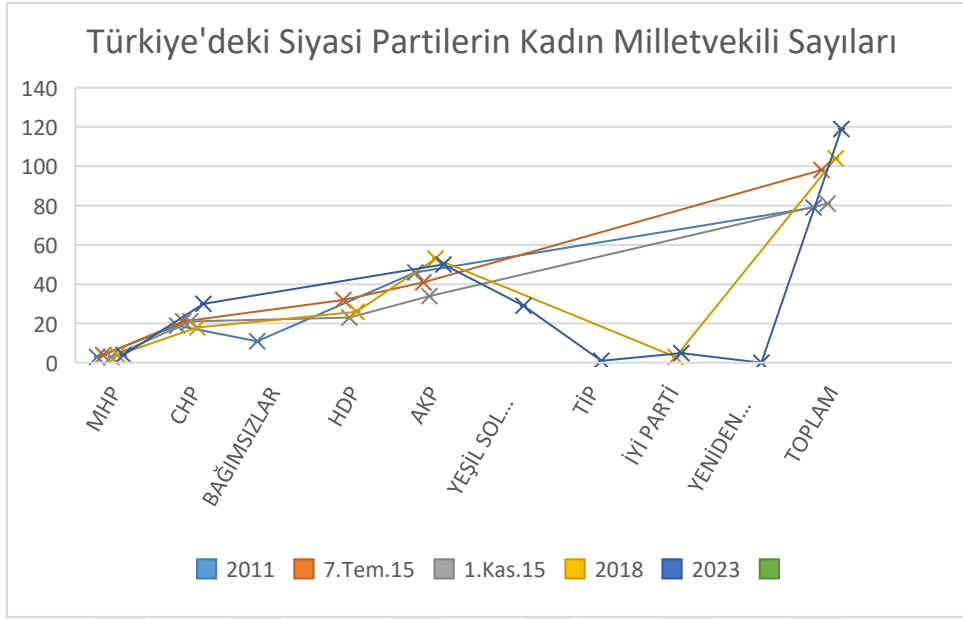
Türkiye'de genel olarak parlamentoda kadınların adil siyasal temsili sağlanamamıştır. Siyasal partilerin çoğunluğunun milletvekili seçimlerinde kadın milletvekili oranı %20'nin altındadır. Aşağıdaki 20 ve 21 nolu grafiklerde karşılaştırma yapmak amacıyla 2011 ve sonrası gerçekleşen milletvekilliği genel seçimlerinde cinsiyete göre Türkiye'deki siyasal partilerin sandalye dağılımlarına yer verilmiştir. Bu grafiklerde verilen dönemlerde mecliste en fazla kadın milletvekiline sahip olan parti AKP olsa da kadın ve erkeklerin dengeli bir şekilde temsilini sağlayan parti HDP ve Yeşil Sol Parti olmuştur. HDP ve Yeşil Sol Parti dışındaki partilerde kadın milletvekili oranları %20'nin altındadır.



Grafik 20: Türkiye’de Siyasal partilerin Kadın Milletvekilil Oranı

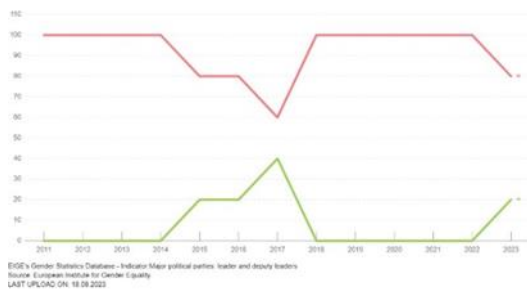
Kaynak: YSK, “Açık Veri Portalı”, <https://acikveri.ysk.gov.tr/anasayfa> , (E.T. 13.12.2024).

¹⁵⁰⁶ Oy potansiyeli düşük olan Yeniden Refah Partisi ve Türkiye İşçi Partisi (TİP) 2023 seçimlerinde içinde bulundukları ittifak partilerinin barajı geçmesi ile baraja takılmadan az da olsa TBMM’ye Milletvekili gönderebilmiştir. Bu partilere ilişkin değerlendirme çalışmaya dahil edilmemiştir.

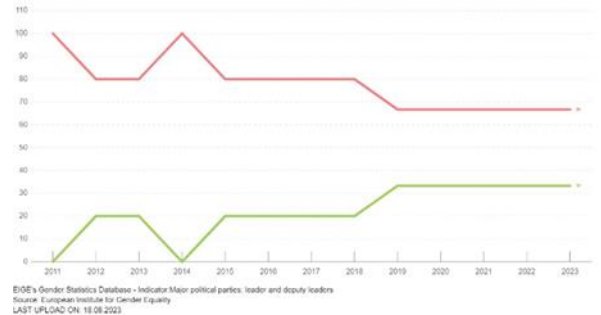


Grafik 21: Türkiye’de Siyasal partilerin Kadın Milletvekili Sayıları
Kaynak: YSK, “Açık Veri Portalı”.

Genel olarak Türkiye’deki başlıca siyasal partilerin parti başkanları ve parti başkan yardımcılarında bulunan kadın oranları düşüktür. Aşağıdaki 22 nolu grafikten¹⁵⁰⁷ de anlaşılacağı üzere Türkiye’deki siyasal partilerin genel başkan yardımcılığı görevlerindeki kadın oranı sadece 2015-2017 yılları arasında %20’nin üzerine çıkmıştır. 23 nolu grafikteki siyasal partilerin liderlik pozisyonundaki kadın oranına baktığımızda



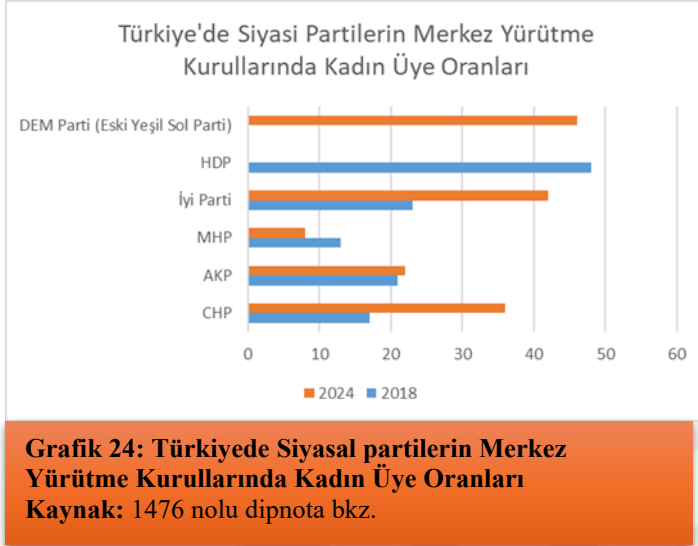
Grafik 22: Türkiye’de Siyasal partilerin Genel Başkan Yardımcılığı görevlerinde kadın ve erkek oranı Türkiye Statistics
Kaynak: EIGE, “Political Parties”.



Grafik 23: Türkiye’de Siyasal partilerin liderlik pozisyonlarında kadın ve erkek oranı Türkiye Statistics
Kaynak: EIGE, “Political Parties”.

¹⁵⁰⁷ Grafikler için bkz: EIGE, “Political Parties”, Gender Statistics Database, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_pol/wmidm_pol_part, (E.T. 11.12.2023).

ise 2015 yılından itibaren bir artış gözlemlenmektedir. Ancak bu oran %33'ü geçmemiştir.



Yandaki 24 nolu¹⁵⁰⁸ grafikte Türkiye'deki partilerin merkez yönetim kurullarındaki kadın üyelerin oranı verilmiştir. 2018 yılında merkez yönetim kurullarındaki kadın üyelerinin oranı %25'in üzerinde olan sadece HDP varken 2014 yılına gelindiğinde Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), İyi Parti ve DEM Partinin merkez yönetim

kurullarındaki kadın üyelerin %30'u geçtiği gözlemlenmektedir. Bu sonuçlara bakıldığında Parti yönetimine kadınların katılımının 2024 yılında artmış olduğu söylenebilir.

Türkiye'de siyasal partilerde kadınların temsilinin önündeki engeller yapısal, kurumsal ve kültürel olmak üzere üç ana başlıkta toplanmaktadır. Yapısal engeller arasında sosyoekonomik kaynaklara erişimdeki zorluklar, medeni durumun kadınların siyasete uygunluğu üzerindeki belirleyici etkisi ve anneliğin dezavantaj oluşturması öne çıkmaktadır. Kurumsal engeller, güçlü lider ve parti yapılanmalarının erkek egemen yapısı nedeniyle kadınların adaylık ve yönetim süreçlerinde dışlanmasını içermektedir.¹⁵⁰⁹ Kültürel engeller ise siyasetin erkek işi olarak görülmesi, kadınlardan

¹⁵⁰⁸ 2018 yılı verileri için bkz. KADER, "27. Dönem Milletvekili Genel Seçimi'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği", 2021, <https://ka-der.org.tr/wp-content/uploads/2021/12/27.-Donem-MV-Seciminde-Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi.pdf>, (E.T. 30.05.2024), s. 17; 2024 verileri için her partinin kendi internet sitesine bakılmıştır. AKP, "Merkez Yürütme Kurulu" <https://www.akparti.org.tr/ak-kadro/merkez-yurutme-kurulu/>, (E.T. 11.12.2023); CHP, "MYK Üyeleri", <https://chp.org.tr/parti-yonetimi/myk-uyeleri>, (E.T. 11.12.2023); MHP, "Merkez Yönetim Kurulu", https://www.mhp.org.tr/htmldocs/kadrolar/myk/mhp/Merkez_Yonetim_Kurulu.html, (E.T. 11.12.2023); İyi Parti, "Divan Kurulu", <https://iyipartiistanbul.org.tr/divan-kurulu/>, (E.T. 11.12.2023); DEM Parti, "Merkez Yürütme Kurulu" <https://demparti.org.tr/tr/merkez-yurutme-kurulu/17706/>, (E.T. 11.12.2023).

¹⁵⁰⁹ İstanbul, s. 51.

öncelikle ailevi sorumluluklarını yerine getirmelerinin beklenmesi ve eril siyasal kültürün baskıları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu engellerin iç içe geçmiş yapısı, kadınların siyasette var olmasını zorlaştırırken, mücadele eden kadınlar için ısrar, inat ve dayanışma en önemli stratejiler olarak öne çıkmaktadır.¹⁵¹⁰

V. Türkiye’de Yürütme Erki ve Kadınların Siyasal Temsili

Türkiye Cumhuriyeti kuruluşundan 2017 yılında yapılan anayasa değişikliğiyle getirilen hükümet sistemi değişikliğine kadar, farklı biçimlerde olsa da, darbe dönemleri hariç tutulursa, hep parlamenter rejimi uygulamıştır. 2017 yılında yapılan anayasa değişikliği ile Türkiye’de başkanlık rejimi benzeri sayılabilecek Cumhurbaşkanlığı hükümet rejimine geçiş yapılmıştır.¹⁵¹¹ 24 Haziran 2018 tarihinde yapılan TBMM ve Cumhurbaşkanı seçimleriyle birlikte Cumhurbaşkanlığı hükümet rejimi uygulanmaya başlanmıştır. Anayasa yürütme yetkisini halk tarafından seçilen (Ay. m. 101/1) Cumhurbaşkanına vermiştir ve Cumhurbaşkanı yürütme yetkisi ve görevini Anayasa ve kanunlara uygun olarak kullanıp, yerine getirmekle yükümlüdür (Ay. m. 8). Cumhurbaşkanının görev süresi beş yıldır (Ay. m. 101).

Artık partili olabilen Cumhurbaşkanı, parlamenter sistemin tarafsız cumhurbaşkanına tanınmış bulunan “*devlet başkanı sıfatıyla Türkiye Cumhuriyeti’ni ve Türk milletinin birliğini temsil etme*” ve “*Anayasa’nın uygulanmasını devletin organlarının düzenli ve uyumlu çalışmasını temin etme*” işlevini üstlenmeye devam etmektedir (Ay. m. 104). Ayrıca, Cumhurbaşkanına; cumhurbaşkanı yardımcılarını ve bakanları, milletvekili seçilme yeterliliğine sahip kişiler arasından atama ve görevden alma yetkisi verilmiştir (Anayasa m. 106/4). Bunun yanında, üst kademe kamu yöneticilerini atama, görevden alma ve bu atamalara ilişkin usul ve esasları Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle düzenleme yetkisi de yine Cumhurbaşkanına tanınmıştır (Anayasa m. 104/9).

Cumhurbaşkanı yürütme yetkisine ilişkin konularda Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK) çıkarabilmektedir. Cumhurbaşkanına, Anayasa’nın 2. kısmının 1. ve

¹⁵¹⁰ A.g.e. 52.

¹⁵¹¹ Resmî Gazete, “6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, 29976 sayı ve 11 Şubat 2017 tarihli Resmî Gazete, <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170211-1.htm> , (E.T. 02.04.2025).

2. bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleriyle dördüncü bölümde yer alan siyasal haklar ve ödevler haricindeki temel hak ve ödevler hakkında Cumhurbaşkanı kararnamesi ile düzenleme yapma yetkisi tanınmıştır. Ancak, Anayasa’da münhasıran kanunla düzenlenmesi öngörülen konularda ve kanunda açıkça düzenlenen konularda Cumhurbaşkanı kararnamesi ile düzenleme yapılamayacaktır (Ay. m. 104/17). Anayasa Cumhurbaşkanı Anayasa’nın belirlediği sınırlar içerisinde ilk elden düzenleme yapma yetkisi vermiştir.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda devlet düzeyinde ilk kurumsallaşma adımı, 1987 yılında *Devlet Planlama Teşkilatı* (DPT) bünyesinde *Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu*’nun oluşturulmasıyla atılmıştır.¹⁵¹² Bunun öncesinde, 1985 yılından itibaren DPT, kalkınma planlarını hazırlarken uluslararası sözleşmeler ve toplumsal gelişmeleri dikkate almaya başlamıştır. Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu, beş yıllık kalkınma planlarında kadınlarla ilgili politika ve tedbirlerin yer almasını sağlamıştır.¹⁵¹³

2011 yılında ekonomik, sosyal ve kültürel politika ve hedeflerinin belirlenmesinde hükümete müşavirlik yapmak, kalkınma planı, orta vadeli program, yıllık programlar, stratejiler ve eylem planları hazırlamak üzere Kalkınma Bakanlığı kurulmuştur. Ancak Kalkınma Bakanlığı bünyesinde Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu benzeri bir yapılanma oluşturulmamıştır.¹⁵¹⁴ 2018 yılında ise *Kalkınma Bakanlığı*’nın görev ve yetkileri, *Strateji ve Bütçe Başkanlığı*’na (SBB) devredilmiştir. SBB bünyesinde de kadın politikalarına özel bir danışma kurulu bulunmamaktadır.¹⁵¹⁵

¹⁵¹² KADEM, “Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler”, <https://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>, (E.T. 28.11.2024).

¹⁵¹³ Republic of Turkey Prime Ministry, “General Directorate on the Status and Problems of Women”, Response of The Republic of Turkey to the Questionnaire on Implementation of the Beijing Platform For Action, Ankara, 2004, <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/TURKEY-English.pdf>, (E.T. 28.11.2024), s. 17. Çalışmanın 418. sayfasında “Türkiye’de Yürütmenin Kadınların Adil Siyasal Temsili Konusundaki Stratejileri” başlığı altında DPT’nin planlarında kadınların siyasal temsili konusuyla ilgili oluşturulan politikalar incelenecektir.

¹⁵¹⁴ Resmî Gazete, “641 sayılı Kalkınma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-9.pdf>, (E.T. 28.11.2024).

¹⁵¹⁵ Mevzuat Bilgi Sistemi, “13 sayılı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13&MevzuatTur=19&MevzuatTertip=5>, (E.T.02.06.2024).

DPT, Kalkınma Bakanlığı ve SBB doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliği sağlamak amacıyla kurulmuş yapılar değildir. Bu nedenle, "*Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusunda Oluşturulan Ulusal Kurumsal Mekanizmalar*" başlığı altında ayrıntılı olarak incelenmeyeceklerdir. Ancak, bu kurumlar kalkınma planları kapsamında kadınlara yönelik stratejik planlamalar yaptıkları için, "*Türkiye’de Hükümetlerin Kadınların Adil Siyasal Temsili Konusundaki Stratejileri*" başlığı altında ele alınacak ve kadınların siyasal temsiline yönelik geliştirdikleri stratejiler incelenecektir.

A. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusunda Oluşturulan Ulusal Kurumsal Mekanizmalar

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda çeşitli ulusal kurumsal mekanizmalar oluşturulmuştur. Bu mekanizmalar, kadınların eğitim seviyesini yükseltmek, ekonomik hayata katılımını artırmak, sağlık ve sosyal güvenliklerini güçlendirmek ve toplumsal hayatta hak ettikleri statüyü kazanmalarını sağlamak amacıyla faaliyet göstermektedir.

Bu kapsamda, 1990 yılında kadın sorunlarından sorumlu bir “Devlet Bakanlığı” oluşturulmuş ve Kadının statüsünün güçlendirilmesi ve haklarının korunması için 422 sayılı KHK ile Başbakanlığa bağlı olarak *Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü* (KSSGM) kurulmuştur.¹⁵¹⁶ Bu gelişmeler, Türkiye’nin kadın sorunlarına yönelik kurumsal duyarlılık göstermeye başladığı ve bu alanda ulusul düzeyde bir yapılandırma

¹⁵¹⁶ Resmî Gazete, “422 sayılı 1211 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun’da Değişiklik Yapılması ve Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığının Kurulması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, 20498 sayı ve 20 Nisan 1990 tarihli Resmî Gazete, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20498_1.pdf, (E.T. 22.03.2025). 20.10.1990 tarihinde kabul edilen 3670 sayılı Kanunla 422 sayılı kanun hükmünde kararnamenin değiştirilerek kabulüne karar verilmiştir. Değişiklikte, KSSGM’nin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı olarak görevine devam edeceği düzenlenmiştir. Resmî Gazete, “3670 sayılı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünün Kurulması ile 14.1.1970 Tarihli ve 1211 sayılı ve 4.11.1981 Tarihli ve 2547 sayılı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 422 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun”, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20679.pdf>, (E.T. 22.10.2023). 13 Ekim 1993 tarihinde çıkarılan 514 sayılı KHK ile Başbakanlık bünyesinde Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı oluşturulmuştur. KSSGM’de bu müsteşarlığın ana hizmet birimlerinden biri haline getirilmiştir. Resmî Gazete, “514 sayılı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, 21697 sayı ve 13 Eylül 1993 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21697.pdf>, (E.T. 03.02.2025).

sürecine girdiğinin göstergesi olmuştur.¹⁵¹⁷ Kadın sorunlarından sorumlu devlet bakanlığı “*Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı*” adıyla 1990-2011 yılları arasında faaliyet göstermiştir.¹⁵¹⁸ 2011 yılındaki genel seçimlerden sonra “*devlet bakanlığı*” makamı kaldırılmıştır. 633 sayılı KHK ile Kadın ve Aileden Sorumlu devlet Bakanlığı yerine “*Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı*” oluşturulmuştur.¹⁵¹⁹ Sonrasında ise bakanlığın ismi birkaç defa daha değiştirilmiştir.¹⁵²⁰ Ancak, daha sonra bakanlığın isminde “*kadın*” kelimesi tekrar kullanılmamıştır. 2011 yılında “*kadın*” ifadesinin bakanlığın isminden çıkarılması, iktidarda bulunan AKP’nin aile merkezli politikalarının kurumsallaşması ve aile yapısının “*dini ve milli*” bir çerçevede yeniden tanımlaması açısından önemli bir dönüm noktası olarak değerlendirilmiştir.¹⁵²¹ Bu bağlamda, kadın politikalarının bireysel haklar ekseninden çıkarılıp, aile kurumu odaklı bir yaklaşımla tekrardan şekillendirilmesi dikkat çekicidir.

KSSGM’nin ise 2004 yılına kadar oldukça etkili olduğu gözlemlenmektedir. KSSGM, kadınların güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla hukuk reformlarında aktif rol almıştır. *Türk Medeni Kanunu*’nun eşler arası eşitliği esas alan bir yapıya kavuşmasına katkı sağlamış, sivil toplum önerilerini sürece dâhil etmiştir. Ayrıca *Ceza Kanunu*’nda kadın ve çocuk ticaretiyle mücadeleyle yönelik düzenlemelerde ve aile içi şiddeti önleme çalışmalarında etkili olmuştur. Başbakanlığa sunduğu yasa tasarısıyla ebeveyn izni gibi uygulamalarla toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşümüne katkıda bulunmayı ve kadınların iş hayatındaki fırsat eşitliğini desteklemeyi amaçlamıştır.¹⁵²² Aynı zamanda 2004 yılındaki Anayasa değişikliğiyle getirilen “*kadınlar*

¹⁵¹⁷ Şirin Tekeli ve Meryem Koray, **Devlet – Kadın – Siyaset**, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı, 1991, s. 152.

¹⁵¹⁸ Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanları için bkz. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, “*Bakanlar*”, <https://www.aile.gov.tr/bakanlik/bakanlik-yoneticileri/onceki-bakan-ve-yoneticiler/bakanlar/>, (E.T. 09.06.2025).

¹⁵¹⁹ Resmî Gazete, “*Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*”, 27958 sayı ve 08.06.2011 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-1..pdf>, (E.T. 09.06.2025).

¹⁵²⁰ 2018 yılında “*Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı*”; 2021 yılında “*Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı*” olarak değiştirilmiştir. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, “*Tarihçe*”, <https://www.aile.gov.tr/bakanlik/hakkinda/tarihce/>, (E.T. 09.06.2025).

¹⁵²¹ Gülnur Acar Savran, **Feminist Yazıları Kuramdan Politikaya**, Dipnot Yayınları, Ankara, 2018, s. 9.

¹⁵²² KSSGM, “*Birleşmiş Milletler Cedaw Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Dördüncü Ve Beşinci Birleştirilmiş Periyodik Türkiye Raporu*”, Ankara, 2003,

ve erkekler eşit haklara sahiptir ve Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmünün yasalaşmasında bu kurumun çalışmaları büyük katkı sağlamıştır.¹⁵²³

2004 yılında çıkarılan 5251 sayılı Kanun’la KSSGM sona ermiş, Başbakanlık bünyesinde Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) kurulmuştur.¹⁵²⁴ 5251 sayılı Kanunu’nun 15. maddesine göre ilgili kamu kuruluşları, üniversiteler ve STK’lerin temsil edildiği bir yapı olan “Kadının Statüsü Danışma Kurulu” kurulmuştur. Kanunun 15. maddesine göre özetle kurul, devletin ekonomik, sosyal, kültürel ve kadın politikaları doğrultusunda kadının statüsü ile ilgili konuları inceleyerek genel politikaların oluşturulmasına katkı sağlar. Ayrıca, plan ve programların uygulanmasına yönelik görüş bildirir, Genel Müdürlüğün görevlerini geliştirecek tedbirler belirleyerek öneriler sunar. Başbakan veya ilgili bakan tarafından talep edilen, Genel Müdürlük ya da kurul üyeleri tarafından gündeme getirilen konuları değerlendirir, bu alanlarda incelemeler yaparak görüş ve öneriler oluşturur. Kadının Statüsü Danışma Kurulu’na 2022 yılında oluşturulan KSGM’nin yeni kurucu belgesinde yer verilmemiştir.¹⁵²⁵ Bu durum, KSGM’de kamu kuruluşları, üniversiteler ve STK’lerin temsil edilmesi fırsatını olumsuz etkileyen bir gelişme olmuştur.

Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşme ve kararlarda, toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığının ana plan ve programlara yerleştirilmesinde hükümetler sorumlu kılınmaktadır. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının ana plan ve programlara yerleştirilmesi sürecinde (toplumsal cinsiyet eşitliği ana akımlaştırılması) KSGM merkezi bir yere sahiptir. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikası geliştirmede ilk sorumlu

https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/10/27/CEDAW_4.ve5_Periyodik_Rapor.pdf, (E.T. 29.04.2025), s. 3.

¹⁵²³ KSGM, “Birleşmiş Milletler Cedaw Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Altıncı Periyodik Türkiye Raporu”, Ankara, 2008, https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/10/27/CEDAW_6.Periyodik_Rapor.pdf, (E.T. 29.04.2025), s. 2-3.

¹⁵²⁴ Resmî Gazete, “5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”, 2563 sayı ve 6 Kasım 2004 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/11/20041106.htm#1>, (E.T. 28.11.2024).

¹⁵²⁵ Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, “14.02.2022 tarihli Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevlerine İlişkin Yönerge”, <https://www.aile.gov.tr/media/113198/186994.pdf>, (E.T. 28.11.2024).

kurum olarak diğer kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasının sağlanmasında itici güç olarak görülmektedir.¹⁵²⁶

2016 yılında kurulan *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu* (TİHEK)¹⁵²⁷ ise cinsiyet ayrımcılığı da dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılıkla mücadele etmek ve çeşitli alanlarda eşitliği teşvik etmek amacıyla faaliyet göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir diğer önemli kurum olan *Türkiye İstatistik Kurumu* (TÜİK)¹⁵²⁸, politika oluşturma sürecine veri desteği sağlamakta ve toplumsal cinsiyete göre ayrıştırılmış verileri toplayarak kamuoyuyla paylaşmaktadır. Bu sayede, kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal alandaki konumları somut verilerle takip edilebilmektedir.

Bu bölümde, KSGM, TİHEK ve TÜİK hakkında özet bilgiler verilecek; bu kurumların toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların adil siyasal temsili konularındaki rolleri ele alınacaktır.

1. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

KSGM, ilk kurucu düzenlemesi olan mülga 5251 sayılı Kanunu'n (2004)¹⁵²⁹ 1. maddesi uyarınca Başbakanlığa bağlı olarak kadının insan haklarını korumak ve geliştirmek üzere kurulmuştur. KSGM, kanunun 3. maddesi kapsamında, kadına yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların eğitim seviyesini yükseltmek ve karar alma mekanizmalarına katılımını artırmak için stratejiler belirlemekte, politika ve programlar geliştirmektedir. Ayrıca, kadına yönelik şiddet, taciz ve istismarın önlenmesi, kadınların hukuki haklarını tam ve eşit şekilde kullanabilmeleri için farkındalık çalışmaları yürütmek ve kamuoyunu bilinçlendirmek de müdürlüğün temel sorumlulukları arasında sayılmıştır.

¹⁵²⁶ KSGM, “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*”, Ankara, 2008, <https://www.aile.gov.tr/media/6314/toplumsal-cinsiyet-e%C5%9Fitli%C4%9Fi-ulusal-eylem-plan%C4%B1-2008-2013.pdf>, (E.T 12.03.2024), s. 21.

¹⁵²⁷ Mevzuat Bilgi Sistemi, “*6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu*”, 29269 sayı ve 20 Nisan 2016 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf>, (E.T. 25.11.2024).

¹⁵²⁸ Mevzuat Bilgi Sistemi, “*5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu*”, 25997 sayı ve 18 Kasım 2005 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5429.pdf>, (E.T. 29.11.2024).

¹⁵²⁹ Resmî Gazete, “*5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun*”.

2011 yılında çıkarılan 633 sayılı KHK¹⁵³⁰ ile KSGM, Başbakanlığa bağlı özerk bir yapı olmaktan çıkarılarak Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde yer alan bir genel müdürlük konumuna getirilmiştir. Bu kurumsal dönüşüm, KSGM'nin kadın politikalarının merkezi düzeyde eşgüdümünü sağlama, strateji belgelerinin uygulanmasını izleme ve ilgili kurumlar arası koordinasyonu yürütme kapasitesini önemli ölçüde sınırlamıştır. Başbakanlığa bağlı olduğu dönemde daha doğrudan ve bağımsız bir yapıya sahip olan KSGM, karar alma süreçlerine etkin biçimde katılabilmekte ve bürokratik engellerle daha az karşılaşmaktaydı. Ancak Bakanlık bünyesine dâhil edilmesiyle birlikte, hiyerarşik yapılanmanın ve kurumsal önceliklerin değişmesi, müdürlüğün özgün politika geliştirme işlevini zayıflatmış; uygulama, izleme ve değerlendirme süreçlerinde kurumsal etkinliğini azaltmıştır.

KSGM, 2018 yılında çıkarılan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında CBK'nin¹⁵³¹ 70. maddesi kapsamında, kadınlara yönelik koruyucu, önleyici, eğitici ve geliştirici sosyal hizmet faaliyetlerini yürütmekle sorumlu bir kurum olarak düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadınların toplumsal hayatın her alanında etkin hale getirilmesi için ulusal politika ve stratejiler belirlemek, uygulamak ve izlemek görevlerini üstlenmektedir.

KSGM, 1 sayılı CBK kapsamında 2022 yılında, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın (ASHB) çıkardığı KSGM'nin kuruluş yönergesinin 6. maddesine göre, kadın haklarını koruma, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve kadınların toplumsal yaşama tam katılımını destekleme görevlerini üstlenmiştir.¹⁵³² 6. maddenin (a) ve (b) bentleri doğrultusunda, KSGM kadınlara yönelik koruyucu, önleyici, eğitici, rehberlik ve rehabilite edici sosyal hizmet faaliyetlerini yürütmekte ve kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi, kadın haklarının geliştirilmesi, toplumsal hayatta kadınların etkin hale

¹⁵³⁰ 633 sayılı KHK, 06/04/2011 tarih ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanarak çıkarılmıştır. Resmî Gazete, "633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname", <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608m1-1..pdf>, (E.T. 30.04.2025).

¹⁵³¹ Resmî Gazete, "1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi", 30474 sayılı ve 10 Temmuz 2018 Tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710.htm>, (E.T. 02.04.2025).

¹⁵³² Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, "14.02.2022 tarihli Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevlerine İlişkin Yönerge".

getirilmesi için ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesini ve uygulanmasını sağlamaktadır. Yönerge'nin 13. maddesine göre, kadınların karar alma mekanizmalarını teşvik etme ve artırmaya yönelik çalışmalar yürütmek ve gerçekleştirilen çalışmaları desteklemek görevi KSGM'nin Sosyal Statü Daire Başkanlığına verilmiştir. Bu görevler toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirildiğinde, KSGM'nin faaliyetleri kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal hayata eşit katılımını teşvik ederek toplumsal kalkınmayı desteklemektedir. KSGM, yürüttüğü politika ve projelerle kadınların yalnızca sosyal ve ekonomik hayatta değil, siyasal alanda da güçlenmesine katkı sağlayarak demokratik yönetim süreçlerinde eşit temsili destekleyebilecektir.

KSGM, Kamu kurumları, yerel yönetimler ve gönüllü kadın dernekleri de dâhil olmak üzere STK'ler ile iş birliği yapmak ve bu kuruluşlar arasında bir ağ oluşturmak gibi önemli bir misyon üstlenmiştir. Türkiye 2004 tarihli Pekin Eylem Platformu'nun uygulanmasına ilişkin ankete yanıtında Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği, ulusal ve evrensel değerlere duyarlı stratejilerle tüm politika ve programlara entegre edilmeye çalışıldığı belirtilmiştir. Bu çabalar, ilgili bakanlıklarla iş birliği içinde yürütülürken, KSGM başta olmak üzere çeşitli kurumların bu sürece öncülük ettiği belirtilmiştir. Aynı zamanda Türkiye'de toplumsal cinsiyet bakış açısının tüm politika, plan ve programlara yerleştirilmesi süregelen bir çaba olduğu ifade edilmiştir.¹⁵³³

ASHB'ye bağlı olarak çalışan KSGM, Eylem planları geliştirir, araştırmalar yürütür ve uluslararası kuruluşlarla iş birliği yapar. Birçok kamu kurumu, politika ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasını sağlamak için eşitlik veya toplumsal cinsiyet masaları kurmuştur. KSGM Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planları ve Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı gibi tedbirler aracılığıyla politikalar oluşturmaya, sosyal hizmetleri koordine etmeye ve kadına yönelik şiddetle mücadeleye odaklanmaktadır.¹⁵³⁴

2008 yılında hazırlanan *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013)*, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını temel alarak dokuz ana eksenle eylem

¹⁵³³ Republic of Turkey Prime Ministry, “General Directorate on the Status and Problems of Women”, s. 17.

¹⁵³⁴ KSGM'nin ulusal eylem planları için bkz. KSGM, “Ulusal Eylem Planları”, <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planlari-2018-2023/>, (E.T. 29.11.2024).

hedefleri ve stratejiler belirlemiştir: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi, Eğitim, Ekonomi, Yoksulluk, Yetki ve Karar Alma Mekanizmaları, Sağlık, Medya, Çevre, İnsan Hakları ve Şiddet. Bu plan, kadın ve erkekler arasındaki fırsat eşitsizliklerini gidermeyi ve toplumsal cinsiyet perspektifini kamu politikalarına entegre etmeyi amaçlamıştır.¹⁵³⁵

Bu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nın izleme ve değerlendirme mekanizması kapsamında şöyle bir yol haritası çıkarılmıştır: KSGM, her politika alanı için ilgili kurum ve kuruluş temsilcilerinin yer aldığı izleme ve değerlendirme çalışma grupları oluşturulacaktır. Bu gruplar, altışar aylık periyotlarla yılda iki kez toplanarak uygulamanın ilerleyişini değerlendirecek ve eksiklikler tespit edilirse sorumlu kurumlara gerekli düzenlemeleri yapmaları için bildirimde bulunacaktır. Planın uygulanmasını takip etmek amacıyla yıllık iş planları oluşturulacak, kurumlar belirlenen performans göstergeleri doğrultusunda raporlama yaparak gelişmeleri KSGM'ye sunacaktır. TÜİK ve diğer ilgili kamu kurumlarının desteğiyle, kadın istihdamı, gelir durumu, eğitim düzeyi, karar alma mekanizmalarındaki temsiliyet ve şiddet verileri gibi göstergeler periyodik olarak güncellenecek ve “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Aracı*” kapsamında değerlendirilecektir. Ayrıca, KSGM'nin web sayfası üzerinden raporların paylaşılmasıyla kurumlar arası iletişim sağlanması ve izleme sonuçlarının yaygınlaşması hedeflenmiştir.¹⁵³⁶

KSGM tarafından hazırlanan strateji belgelerinde kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını artırmaya yönelik hedeflerin doğrudan müdahale yerine dolaylı, kültürel ve sembolik düzeyde kaldığını, bu nedenle yapısal eşitsizlikleri dönüştürme iradesi taşımadığı belirtilerek eleştirilmektedir.¹⁵³⁷ Bu konu hakkındaki değerlendirmelere “*Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Hazırladığı Stratejiler*” başlığı altında yer verilecektir.

¹⁵³⁵ KSGM, “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*”, s. 25.

¹⁵³⁶ A.g.e., s. 69-70. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013) kapsamında, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) tarafından 2009, 2010, 2012 ve 2013 yıllarına ait İzleme ve Değerlendirme Raporları hazırlanmıştır. Bu raporlar, planın uygulanması ve izlenmesine yönelik önemli bilgiler sunmaktadır. Ancak, 2011 yılına ait bir rapor eksik görünmektedir. KSGM, “*İzleme ve Değerlendirme Raporları*”, <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/izleme-ve-degerlendirme-raporlari/>, (E.T. 23.03.2025).

¹⁵³⁷ Serpil Sancar, “*Türkiye’de Siyasal Yaşamda Cinsiyet Eşitliği*”, İçinde: **TBMM Yüzüncü Yıl Armağanı**, Anayasa Hukuku Araştırmaları Derneği, Tekin Yayınevi, İstanbul, 2022, s. 849.

2018 yılında hazırlanan *Kadının Güçlenmesi Stratejisi Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)*, önceki eylem planından farklı olarak toplumsal cinsiyet eşitliği yerine “kadının güçlenmesi” kavramını merkeze almıştır.¹⁵³⁸ Kadının güçlenmesi “kadınların kendi hayatları üzerinde iktidar ve kontrol sahibi olmalarını ve stratejik seçimler yapma yeteneklerini kazanmaları süreci” olarak tanımlanmıştır. Kadınların güçlenmesinin unsurları olarak şunlar sayılmıştır: “Kadınların kendi değerinin farkında olması; seçeneklere sahip olma ve bunlar arasında tercih yapma hakkı; fırsatlara ve kaynaklara erişim hakkı; ev içinde ve dışında kendi hayatlarını kontrol etme gücüne sahip olma hakkı; ulusal ve uluslararası düzeyde daha adil bir toplumsal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme becerileri”.¹⁵³⁹ Bu kavramsal çerçeve, BM 2030 SKH’lerinden beşincisi olan “toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi” hedefine dayandırılmıştır.¹⁵⁴⁰

Bu plan çerçevesinde beş temel politika eksenini belirlenmiştir: Eğitim, Ekonomi, Sağlık, Karar Alma Mekanizmalarına Katılım ve Medya. Strateji belgesi kapsamında, her politika eksenini için mevcut durum analiz edilmiş ve bu eksenlerde temel amaç, hedefler ve stratejiler tanımlanmıştır. Eylem Planı’nda ise kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanması sürecinde dikkate alınacak faaliyetler, sorumlu kurumlar, iş birliği yapılacak aktörler, faaliyetlerin süresi ve performans göstergeleri detaylandırılmıştır.¹⁵⁴¹

Bu Strateji Belgesi ve Eylem Planında yer alan faaliyetlerin hayata geçmesinde sorumlu kurum ve kuruluşlarının uygulanmasının KSGM tarafından izlenmesi ve değerlendirmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede KSGM, özetle şöyle bir izleme ve değerlendirme mekanizması oluşturulmasını öngörmektedir: Her politika eksenini ve faaliyet için performans göstergeleri geliştirilerek ölçülebilir değerlendirme araçları oluşturulacaktır. Faaliyetlerin izlenmesi amacıyla belirlenen bir raporlama formatı kullanılacak ve sorumlu kurumlar, yıllık olarak ASHB’nin web tabanlı sistemine raporlarını girecektir. ASHB, bu raporları derleyerek yıllık İzleme Raporu hazırlayacak

¹⁵³⁸ KSGM, “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)”, Ankara, 2018, <https://www.aile.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%C4%B1n-gue%C3%A7lenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-plan%C4%B1-2018-2023.pdf>, (E.T. 12.04.2024), s. 16-17.

¹⁵³⁹ KSGM, “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)”, s. 17.

¹⁵⁴⁰ A.g.e., s. 18. Bu paragrafta verilen hususlar KSGM’nin 2024-2028 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planında da bulunmaktadır. Bu yüzden orada tekrar ele alınmayacaktır.

¹⁵⁴¹ A.g.e.

ve her yıl ilgili kurumların katılımıyla İzleme Toplantıları düzenlenecektir. Ayrıca, planın uygulama süresinin bitimine bir yıl kala, Türkiye’de kadının güçlenmesine yönelik çalışmaların bütüncül bir değerlendirmesi yapılacak ve elde edilen bulgular, 2023 sonrası strateji güncellemeleri için temel oluşturacaktır.¹⁵⁴²

2024 yılında çıkarılan *2024-2028 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı*’nda, şu beş politika ekseni belirlenmiştir: “Eğitim, sağlık, ekonomi, liderlik ve karar alma mekanizmalarına katılım ve çevre ve iklim değişikliği.”¹⁵⁴³ Strateji belgesi kapsamında, her politika ekseni için mevcut durum analiz edilmiş ve bu eksenlerde temel amaç, hedefler ve stratejiler tanımlanmıştır. Eylem Planı’nda ise kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanması sürecinde dikkate alınacak faaliyetler, sorumlu kurumlar, iş birliği yapılacak aktörler, faaliyetlerin süresi ve performans göstergelerine yer verilmiştir.¹⁵⁴⁴

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nın etkin bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi için ASHB tarafından web tabanlı bir izleme sistemi kurulacağı belirtilmiştir. Sorumlu kurum ve kuruluşlar, her yıl aralık ayında bu sisteme faaliyet raporlarını girecek ve KSGM bu verileri derleyerek “*yıllık izleme raporu*” hazırlayacaktır. Bu raporlar Cumhurbaşkanlığına sunulacak ve bakanlığın resmî internet sitesinde yayımlanacaktır. Ocak ayında, Bakan Yardımcısı başkanlığında üst düzey yöneticilerin katılımıyla “*İzleme ve Planlama Toplantısı*” düzenlenecek ve geçmiş yılın değerlendirmesi ile gelecek yılın planlaması yapılacaktır. Bütçe hazırlık sürecinde sorumlu kurumlara yazılı bilgilendirme yapılarak ilgili faaliyetlerin dikkate alınması sağlanacaktır. Ayrıca, eylem planının uygulanmasını değerlendirmek ve geliştirmek amacıyla gerektiğinde çalışma grupları ve çalıştaylar düzenlenecektir. Kurumlar, bir asil ve bir yedek izleme koordinatörü belirleyerek bu bilgileri KSGM’ye bildirecek, izleme sistemi üzerinden yürütülen çalışmaları kaydedeceklerdir. KSGM bünyesinde her politika

¹⁵⁴² Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planını (2018-2023) izleme ve değerlendirmesine ilişkin öngörülen sistem gerçekleştirilmemiştir. 2024-2028 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planında da izleme ve değerlendirmeye ilişkin benzer hedefler belirlenmiştir. KSGM, “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028*”, <https://www.aile.gov.tr/media/158306/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2024-2028.pdf>, (E.T. 23.03.2025), s. 15-16.

¹⁵⁴³ KSGM, “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028*”, s. 9-10.

¹⁵⁴⁴ A.g.e.

ekseni için bir izleme sorumlusu atanacak, ayrıca genel bir İzleme Koordinatörü tüm süreci koordine edecektir. Yıllık izleme süreci sonunda eksiklikler tespit edilirse, ASHB ilgili kurumlara üst düzey ziyaretler gerçekleştirerek sürecin iyileştirilmesini sağlayacaktır.¹⁵⁴⁵

Bu politikaların merkezi ve yerel düzeyde, bütüncül bir bakış açısıyla, etkin ve koordineli bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla Kadının Güçlenmesi ile İlgili 2025/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi¹⁵⁴⁶ çıkartılmış ve bu genelgeyle Kadının Güçlenmesi Koordinasyon Kurulu¹⁵⁴⁷ oluşturulmuştur. Bu kurulun, ASHB başkanlığında ve diğer paydaşların üst düzey temsilcileri ile KSGM Müdürünün katılımıyla Kadınlara yönelik sunulan hizmetlerin etkin bir şekilde yürütülmesine yönelik tüm çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve iş birliğini sağlamak üzere çalışmalarını yürüteceği belirtilmiştir. Genelgede Kadınların eşit hak ve fırsatlarla ekonomik ve sosyal hayata katılımını sağlamak ve kadın erkek fırsat eşitliğinin tüm ana plan ve politikalara yansıtılması amacıyla yapılacak çalışmaların iş birliği ve eşgüdüm içerisinde yürütülmesi için tüm ilgili kurumların iş birliği içinde destek vereceği belirtilmiştir. Kurumun çalışmalarını nasıl yürüteceği hangi çalışma ilkelerine göre faaliyet göstereceğine ilişkin detaylı bilgi bulunmamaktadır.

2018-2023 ve 2024-2028 tarihleri için hazırlanan Strateji Belgesi ve Eylem Planları'yla¹⁵⁴⁸ kadınların güçlenmesi yönünde önemli bir gelişmeler kaydedildiği söylenebilir. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi bu Strateji Belgesi ve Eylem planlarında yeterince güçlü şekilde vurgulanmamaktadır. Kadının güçlenmesi kavramı, bireysel ve yapısal engelleri aşma hedefini içerirken, toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesi, kadınların ve erkeklerin eşit haklara ve fırsatlara sahip olması yönündeki sistematik dönüşümü vurgulamaktadır. Bu nedenle, kadın politikalarının güçlendirilmesi sürecinde

¹⁵⁴⁵ A.g.e., s. 14-15.

¹⁵⁴⁶ Lexpera, “2025/4 Kadının Güçlenmesi ile İlgili 2025/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi”, K.T. 07.03.2025, <https://www.lexpera.com.tr/resmi-gazete/metin/kadinin-guclenmesi-ile-ilgili-2025-4-sayili-cumhurbaskanligi-genelgesi-32835>, (E.T. 02.03.2025).

¹⁵⁴⁷ Kurul hakkında bkz. Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, “Kadının Güçlenmesi ile ilgili Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayımlandı”, Yayın Tarihi: 08/03/2025, <https://www.iletisim.gov.tr/turkce/haberler/detay/kadinin-guclenmesi-ile-ilgili-cumhurbaskanligi-genelgesi-yayimlandi>, (E.T. 29.04.2025).

¹⁵⁴⁸ KSGM, “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)”; KSGM, “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028”.

toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının tekrar merkezî bir ilke olarak ele alınması gerekmektedir. Kadının güçlenmesi hedefinin başarıya ulaşması için, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir politika ilkesi olarak kurumsallaştırılması, tüm kamu kurumlarında ve yerel yönetimlerde benimsenmesi, erkeklerin de toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına aktif olarak dâhil edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, gelecekteki strateji belgelerinin ve eylem planlarının kadınların bireysel güçlenmesini desteklemekle birlikte, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldıracak yapısal dönüşümleri de içermesi büyük önem taşımaktadır.

KSGM, ASHB'nin bir birimi olarak, bakanlığın genel stratejileri ve planları çerçevesinde faaliyet göstermektedir. KSGM'nin ASHB'nin alt birimi olarak faaliyet göstermesi, kurumsal bağımsızlığını ve politika üretme kapasitesini sınırlamaktadır. Bu nedenle, kadın politikalarında merkezi eşgüdümün sağlanabilmesi için KSGM'nin doğrudan Cumhurbaşkanlığına bağlı özerk bir yapı olarak yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Böyle bir yapılanma, KSGM'ye politika geliştirme, uygulamaları izleme ve ilgili kurumlarla etkili koordinasyon sağlama noktasında kurumsal güç kazandıracaktır. Ayrıca, bu düzenleme kadın haklarına ilişkin meselelerin devletin en üst yürütme erkinin doğrudan ilgi alanına alınmasını sağlayacak; kurumun görünürlüğü, etkinliği ve politika yapım süreçlerine müdahil olma kapasitesi artacaktır. Bu sayede, kadınların insan haklarının korunması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönündeki politikaların daha bütüncül, kararlı ve sürdürülebilir biçimde hayata geçirilmesi mümkün olabilecektir.

KSGM'nin merkezi ve özerk bir kurum olarak yeniden yapılandırılması, izleme sürecinin kurumsal ağırlığını artıracak ve eşgüdüm kapasitesini güçlendirecektir. Buna ek olarak, strateji belgelerinde sorumlu olarak belirlenen kurum ve kuruluşların faaliyetlerini izleme sistemine raporlamaları yeterli olmayıp, KSGM'ye bu faaliyetleri değerlendirme ve denetleme yetkisi tanınması izleme süreçlerinin etkililiğini artıracaktır. Özellikle, sorumlu kurumların yükümlülüklerini yerine getirmediği ya da eksik uyguladığı durumlarda, KSGM bünyesinde izlemeyle görevli uzmanların söz konusu faaliyetlere yönelik değerlendirme yaparak gerekli düzeltici adımların atılmasına karar verebilecek bir yetkiyle donatılması, politika döngüsünün işlerliğini ve hesap verebilirliği

güçlendirecektir. Bu tür bir yapı, izleme süreçlerini yalnızca pasif bir veri toplama faaliyetinden çıkararak, aktif bir yönetim aracı haline getirebilecektir.

KSGM, ASHB'nın alt birimi olduğu için kendine özgü ayrı bir “*Yıllık Faaliyet Raporu*” yayınlanmamaktadır. KSGM'nin faaliyetleri bakanlığın genel raporları içerisinde yer almaktadır.¹⁵⁴⁹ Ancak, KSGM'nin kendi görev ve yetkileri doğrultusunda gerçekleştirdiği çalışmaları yıllık raporlar halinde sunması, kadının statüsünün güçlendirilmesine yönelik atılan adımların izlenmesi, eksikliklerin tespit edilmesi ve politika geliştirme süreçlerine katkı sağlanması açısından önemli olacaktır. Bu tür raporlar, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yürütülen faaliyetlerin şeffaflığını artırarak, kamuoyunun ve ilgili paydaşların bilgilendirilmesine de katkıda bulunacaktır. Ayrıca, ulusal ve uluslararası düzeyde yapılan çalışmalara dair düzenli veri ve analizler içeren raporların hazırlanması, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşma sürecinin değerlendirilmesi ve geliştirilmesi için de önemli bir kaynak oluşturacaktır.

Aşağıdaki “*Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün Hazırladığı Stratejiler*” başlığı altında KSGM'nin hazırladığı strateji belgeleri ve bu belgelerin izleme raporları kadınların adil siyasal temsili bağlamında ele alınacaktır.

2. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

TİHEK, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermesi amacıyla 6701 sayılı Kanun'la¹⁵⁵⁰ kurulmuştur. 6701 sayılı TİHEK Kanunu, kadınların adil siyasal temsiline sağlanmasıyla doğrudan veya dolaylı olarak ilgili tedbirler de dâhil olmak üzere ayrımcılıkla mücadele ve eşitliğin teşvik edilmesi için bir çerçeve sunmaktadır. Kanunun 3. maddesi, cinsiyet de dâhil olmak üzere çeşitli temellere dayalı ayrımcılığı açıkça yasaklamaktadır. Aynı maddede kamu kurumları, meslek kuruluşları ve özel kişilerin, ayrımcılığı tespit etmek, önlemek

¹⁵⁴⁹ Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı yıllık faaliyet raporları için bkz. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, “*Yıllık Faaliyet Raporları*”, <https://www.aile.gov.tr/raporlar/yillik-faaliyet-raporlari/>, (E.T. 20.03.2025).

¹⁵⁵⁰ Mevzuat Bilgi Sistemi, “6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu”.

ve eşitliği sağlamak için yetki alanlarında gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

TİHEK'in Ayrımcılık temelleri serisi içinde yayınlanan cinsiyet temelli ayrımcılık el kitabında¹⁵⁵¹ cinsiyeti nedeniyle bir kişinin eşit hak ve özgürlüklerden yararlanmasını engelleyen her türlü farklı muamele doğrudan ayrımcılık; görünüşte tarafsız olan ancak cinsiyetle bağlantılı olarak dezavantaj yaratan uygulamalar ise dolaylı ayrımcılık olarak tanımlanmıştır. 6701 sayılı Kanun'un 5. ve 6. maddelerinde, cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapılması özetle şu alanlarda yasaklanmıştır:¹⁵⁵²

“Eğitim, sağlık, ulaşım, sosyal hizmetler, spor, konaklama gibi alanlarda; hizmet sunulan bina ve mekânlara girişte, kiralama, satın alma, kira şartları belirleme gibi süreçlerde; dernek, vakıf, sendika, siyasal parti üyeliği ve faaliyetlere katılımda; İşe alım, çalışma şartları ve diğer tüm süreçlerde.”

Bu durumda TİHEK'in, Türkiye'de insan haklarını geliştirmek ve korumak, ayrımcılıkla mücadele etmek ve çeşitli sektörlerde eşitliği teşvik etmekle görevli bir devlet kurumu olduğu söylenebilir.

TİHEK, Kurul ve Başkanlıktan oluşmaktadır. Kurul, TİHEK'in karar organıdır ve biri Başkan, biri İkinci Başkan olmak üzere Cumhurbaşkanı tarafından atanan on bir üyeden oluşmaktadır (TİHEK Kanunu m. 10). Ancak AYM bu kuralı 2023 yılında verdiği kararla iptal etmiştir.¹⁵⁵³ Yasama erkinin 04.06.2025 tarihine kadar bu konuda bir kanun çıkarması gerekmektedir. Ancak henüz bir kanun teklifi mevcut değildir.

AYM'nin iptal kararına konu olan düzenleme, önceki mevzuatta yer alan çeşitlilik ve çoğulculuk esaslarını ortadan kaldırmıştır. Daha önce, kurul üyelerinin Bakanlar Kurulu tarafından seçileceği; bunlardan birinin *Yüksek Öğretim Kurumu* tarafından insan hakları alanında çalışmalar yapan öğretim üyeleri arasından önerilecek iki adaydan biri olacağı, yedi üyenin ise STK'ler, sendikalar, meslek örgütleri, akademisyenler, avukatlar, basın mensupları ve alan uzmanları arasından belirleneceği öngörülmekteydi. Bu sistem, Paris İlkeleri doğrultusunda¹⁵⁵⁴, insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik

¹⁵⁵¹ TİHEK, “Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık”, <https://www.tih.gov.tr/kategori/pages/Cinsiyet-Temelinde-Ayrimcilik-El-Kitabi-Yayimlandi>, (E.T. 05.01.2025).

¹⁵⁵² TİHEK, “Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık”, s. 6.

¹⁵⁵³ **AYM Kararı**, E. 2018/117, K. 2023/212, Karar Tarihi: 7/12/2023.

¹⁵⁵⁴ BM, “İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler'in (Paris İlkeleri)”,

alışmalar yapan aktörlerin temsilini sağlayarak kurulun bağımsızlığı ve çoğulculuğunu güvence altına almaktaydı.

Ancak yapılan değişiklikle, Cumhurbaşkanına tanınan atama yetkisine ilişkin önceki düzenlemede öngörülen çeşitlilik ve uzmanlık kriterleri korunmamıştır. Paris İlkeleri'ne göre, insan hakları alanında faaliyet gösteren STK'ler, meslek örgütleri, akademisyenler ve diğer uzmanların ulusal insan hakları kuruluşlarında temsili büyük önem taşıtmaktadır. Oysa yeni düzenleme, TİHEK yelerinin belirlenme sürecinde çoğulcu ve bağımsız bir yapı oluşturulmasını engelleyerek kurulun bağımsızlığını zedeleyebilir ve tarafsızlığını tartışmalı hale getirebilir. TİHEK'in mevcut oluşum süreci ve atama yöntemi, Paris İlkeleri'nde öngörülen bağımsızlık, çoğulculuk ve sivil toplum katılımı açısından eleştirilebilir. AYM'nin iptal kararından sonra yeni bir düzenleme yapılırken uluslararası standartlar gözetilmeli, kurulun bağımsızlığı ve çoğulcu yapısı güçlendirilmelidir.

TİHEK Kanunu'nun 9. maddesine göre kurumun görevleri özetle şunlardır: Ayrımcılığı önlemek, ihlalleri gidermek ve toplumda eşitlik anlayışını geliştirmek için çalışmalar yapmak; insan hakları konusunda kamuoyunu bilgilendirmek, millî eğitim müfredatına katkıda bulunmak ve kamu personeline eğitim programları düzenlemek; insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine araştırmak, karara bağlamak ve takip etmek; işkenceye karşı ulusal nleme mekanizması olarak görev yapmak, bu konuda incelemeler ve ziyaretler gerçekleştirmek; insan haklarıyla ilgili yıllık ve özel raporlar hazırlamak,¹⁵⁵⁵ kamuoyunu ve resmî kurumları bilgilendirmek; insan hakları alanında uluslararası kuruluşlarla ve diğer kurumlarla iş birliği yapmak, Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmelerin uygulanmasını izlemek; mağdurlara hukuki süreçler konusunda yardımcı olmak ve ayrımcılığı nleme faaliyetlerine destek sağlamak; insan haklarıyla ilgili mevzuatı izlemek, değerlendirmek ve öneriler sunmak; görev ve

<https://www.google.com/search?q=BM+Paris+Prensipleri&sourceid=chrome&ie=UTF-8> , (E.T. 04.10.2024). İngilizce metin için bkz. UN, "Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles)", <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris> , (E.T. 22.03.2025).

¹⁵⁵⁵ TİHEK'in insan hakları ile ilgili yıllık raporları için bkz. TİHEK, "Yıllık Raporlar", <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/2019> , (E.T. 11.01.2025). TİHEK'in yıllık faaliyet raporları için bkz. TİHEK, "Faaliyet Raporları", <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/Faaliyet-Raporlari> , (E.T. 11.01.2025).

yetkilerine ilişkin TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunu ve KEFEK'i bilgilendirmek. Bu görevler, insan haklarının korunması, ayrımcılığın önlenmesi ve toplumda eşitlik anlayışının geliştirilmesine yöneliktir.

Kurumun çalışmaları, siyasal temsil ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile çeşitli şekillerde kesişmektedir: TİHEK, kadınlar da dâhil olmak üzere tüm bireylerin siyasal hayata katılımında eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamakla sorumludur. Bu, Türk hukukunda ve Türkiye'nin taraf olduğu CEDAW gibi uluslararası insan hakları sözleşmelerinde yer alan ayrımcılık yapmama ilkeleriyle uyumludur. TİHEK, kadınların siyasete katılımını engelleyen sistemik engelleri, önyargıları veya ayrımcı uygulamaları ele alarak daha kapsayıcı bir siyasal ortamın desteklenmesine katkı sağlayabilir.

TİHEK kuruluş tarihi olan 2017 yılından itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında faaliyetlerde bulunmuştur. Örneğin; AB tarafından desteklenen, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin (CEİD) yürütücüsü olduğu “*Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi*”nin¹⁵⁵⁶ paydaşları arasında TİHEK’in de olduğunu görmekteyiz.¹⁵⁵⁷ 2017-2019 yılları arasında sürmüş olan bu projenin temel amaçlarından biri toplumsal cinsiyet eşitliğini izleme faaliyetlerinin bilimsel temellere dayanarak yapılmasına destek olmak, bu amaçla izleme göstergeleri geliştirmektir.

TİHEK, 2021¹⁵⁵⁸, 2022¹⁵⁵⁹ ve 2023¹⁵⁶⁰ yıllarında AB’nin desteklediği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Yürüttüğü “*Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi*”¹⁵⁶¹ projesinin toplantılarına katılmıştır. 2023

¹⁵⁵⁶ Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD), “*Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi*”, <https://www.ceidizleme.org/sayfa/90> , (E.T. 11.01.2025).

¹⁵⁵⁷ TİHEK, “2018 Faaliyet Raporu”, https://www.tih.gov.tr/public/editor/uploads/2018_faaliyet_raporu.pdf , (E.T. 11.01.2025), s. 76.

¹⁵⁵⁸ TİHEK, “2021 Yılı Faaliyet Raporu”, <https://www.tih.gov.tr/public/editor/uploads/faaliyet.pdf> , (E.T. 11.01.2025), s. 145.

¹⁵⁵⁹ TİHEK, “2022 Faaliyet Raporu”, <https://www.tih.gov.tr/public/editor/uploads/2022.pdf> , (E.T. 11.01.2025), s. 117.

¹⁵⁶⁰ TİHEK, “2023 Faaliyet Raporu”, <https://www.tih.gov.tr/public/editor/uploads/JG6BHepN.pdf> , (E.T. 11.01.2025), s. 103.

¹⁵⁶¹ Dışişleri Bakanlığı – Avrupa Birliği Başkanlığı, “*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi*”, https://ab.gov.tr/cinsiyet-esitligi-odaginda-gelecegin-insana-yakisir-isleri-yaklasiminin-desteklenmesi_53204.html , (E.T. 11.01.2025).

yılında gerçekleştirilen bir diğer faaliyet ise, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) tarafından, İsveç İstanbul Başkonsolosluğu desteği ile yürütülen, “*Daha İyi Toplumsal Cinsiyet Politikaları için Eşitsizliklerin İncelenmesi Projesi*” kapsamında gerçekleştirilen toplantıya katılım sağlanması, konuyla ilgili Kurumun görüş ve önerilerinin paylaşılması, yapılan çalışmalar ve TESEV ile iş birliği olanaklarına ilişkin fikir alışverişinde bulunulması olmuştur.¹⁵⁶² 2023 yılında son olarak cinsiyet eşitliği bağlamında gerçekleştirilen faaliyet, Temel Haklar Sektör Koordinasyonunun Güçlendirilmesi Projesi kapsamında verilen Yatay Konular Tematik eğitiminin “*Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi*” oturumuna katılım sağlanması olmuştur.¹⁵⁶³

Toplumsal cinsiyet eşitliği insan haklarının temel bir bileşenidir. TİHEK Kanunu’nda yer alan görev ve yetkileri kapsamında, siyasal makamlar da dâhil olmak üzere karar alma pozisyonlarında eşit temsilin izlenmesi ve savunulmasında rol oynayabilir. Kadınların siyasette yeterince temsil edilmediğini vurgulamak ve bu dengesizliği gidermek için tedbirler önermek üzere tavsiyelerde bulunabilir, raporlar yayımlayabilir ve farkındalık kampanyaları düzenleyebilir (TİHEK Kanunu, m. 9). Ancak TİHEK’in faaliyet raporları incelendiğinde bu konularda herhangi bir çalışma yapılmadığı görülmektedir.

TİHEK, kadınların siyasal temsiliyle ilgili olarak TBMM’ye ve yürütme erkine önerilerde bulunabilir. Kadınların siyasal temsili konusunda TİHEK’in rolü şunlar olabilir: (1) TİHEK, kadınların siyasete katılımı ve temsiline artırılması amacıyla TBMM’ye ve ilgili kamu kurumlarına raporlar sunabilir, politika önerileri geliştirebilir; (2) Mevzuat değişikliklerine ilişkin görüş ve önerilerini ilgili kamu kurumlarına iletebilir; (3) kadınların siyasal temsiline ilişkin araştırmalar yaparak toplumu bilinçlendirme çalışmaları yürütebilir; kadın-erkek eşitliği ilkesine uygun politika ve mevzuat geliştirilmesi yönünde yürütme erkine önerilerde bulunabilir.

TİHEK’in diğer bir rolü de insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerinin incelenmesi ve izlenmesi alanındadır. TİHEK kurulu ayrımcılık yasağı ve insan hakları ihlallerine ilişkin başvuruları ve resen incelemeleri değerlendirme ve idari yaptırımlara

¹⁵⁶² A.g.e., s. 101.

¹⁵⁶³ A.g.e., s. 123.

karar verme; uzlaşma süreçlerini sonuçlandırma ve insan hakları ile ayrımcılık ihlallerine ilişkin yargı kararlarının uygulanmasını izleme; kamu kurumlarına, yargı organlarına ve kişilere görüş bildirme görev ve yetkilerine sahiptir (TİHEK m. 11).¹⁵⁶⁴

Ayrımcılık yasağı ihlallerinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek kişinin yaptığı başvurular TİHEK Kurul’u tarafından incelenmektedir. Kurul yaptığı incelemeler sırasında resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma yoluyla sonuçlanmayan başvurular hakkında kurul, inceleme sonucunda insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığı hakkında karar vermektedir (TİHEK Kanunu m. 18). Ayrımcılık yasağı ihlali tespit edildiğinde kurul idari para cezasına hükmedebilecektir (TİHEK Kanunu m. 25) TİHEK, siyasal ve kamusal yaşam da dâhil olmak üzere kadınlara yönelik ayrımcılık vakalarını da izlemekte ve soruşturmakla görevlidir. Kadınların seçimlere katılma hakkından mahrum bırakılması, siyasal alanlarda tacize uğraması veya karar alma rollerinden dışlanması durumunda TİHEK, soruşturma veya tavsiyeler yoluyla harekete geçme yetkisine sahiptir.

Ayrımcılıkla mücadele kapsamında yapılan 1910 başvurudan 135 tanesi hakkında ihlal kararı verilmiştir.¹⁵⁶⁵ İhlal kararı verilen başvurulardan 24 tanesi cinsiyet temelli ayrımcılık kapsamındadır. Ancak bunlardan hiçbirinde siyasal ve kamusal yaşam da dâhil olmak üzere kadınlara yönelik ayrımcılığa ilişkin değildir.¹⁵⁶⁶ Yapılan başvurulardan bir tanesinde toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkından yararlanmak isteyen kadın başvuruçular, siyasal görüş, etnik köken ve cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğradıklarını iddia etmişlerdir. Ancak Kurul, toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkının engellendiğine ilişkin iddiaya dayanak teşkil eden yasaklama kararının objektif ve makul bir nedene dayandığı ve gösteri yürüyüşü hakkından yararlanmada siyasal görüş temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğine karar vermiştir.¹⁵⁶⁷

¹⁵⁶⁴ TİHEK, bu başvuru yoluna ilişkin bir “*Bireysel Başvuru Rehberi*” yayınlamıştır. TİHEK, “*Türkiye İnsan Hakları Kurumuna Bireysel Başvuru Rehberi*”, <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/pdf/d1n9qv.pdf>, (E.T. 12.12.2024).

¹⁵⁶⁵ Bu sonuçlara, TİHEK’in internet sitesinde yer alan “*Kurul Bireysel Başvuru Kararları*” sekmedeki, 11.01.2025 tarihinden önce alınmış kararlar dikkate alınarak ulaşılmıştır. TİHEK, “*Kurul Bireysel Başvuru Kararları*”, <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/kararlar>, (E.T. 11.01.2025).

¹⁵⁶⁶ TİHEK, “*Kurul Bireysel Başvuru Kararları*”.

¹⁵⁶⁷ **TİHEK Bireysel Başvuru Kararı**, B. No. 2022/1848, K. 2023/599, Karar Tarihi: 31/08/2023.

TİHEK, adil siyasal temsil de dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynama potansiyeline sahiptir ama bu konularda çok etkin olduğu söylenemez. Çünkü vermiş olduğu ihlal kararlarında sadece idari para cezası verebilmektedir. Aynı zamanda, TİHEK Kurulu, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunabilmektedir. Kurulun ayrımcılık ihlali tespiti yaptığında ilk derece mahkemelerinde açılacak davalarda taraf olma yetkisi yoktur. Bu yüzden kurumun sınırlı yetki ve yaptırım gücü olduğu söylenebilir. Aynı zamanda TİHEK Kurul üyelerinin tamamının Cumhurbaşkanı tarafından atanırken insan hakları ile ilgili çalışmalar yapan farklı kurum ve kuruluşlardan atama yapılmasının öngörülmemesi de Kurul'un üyelerinin çoğulculuğunun sağlanmasını engellediği için eleştirilebilir. Mevcut sistemde TİHEK'in yürütme erkinden bağımsızlık ve özerk çalışma yapmaya ihtiyacı bulunmaktadır.

3. Türkiye İstatistik Kurumu ve Kadınların Siyasal Temsili

Türkiye'de Devlet istatistikleri ile ilgili birim Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren bulunmaktadır. İlk olarak 1926 yılında “*Merkezi İstatistik Dairesi*”¹⁵⁶⁸ adı altında kurulan *Türkiye İstatistik Kurumu* (TÜİK, 2005) zaman içinde farklı isimler almıştır. Kurum, Türkiye'nin resmî istatistiklerini üretmek ve yayımlamak amacıyla çeşitli yapısal değişikliklerden geçmiştir.¹⁵⁶⁹ *Devlet İstatistik Enstitüsü* (1962) topladığı verileri cinsiyet bazında da sınıflandırmış ve 1994 yılında “*Kadın İstatistikleri Bölümünü*” kurmuştur. Bu bölümün yaptığı toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının ilerlemesine yönelik çalışmalar ulusal bütçede hiçbir zaman gerçekçi bir pay alamamış ve KSSGM bütçesi ile sınırlı kalmıştır.¹⁵⁷⁰

TÜİK, kadınların parlamento, yerel yönetimler ve karar alma pozisyonlarındaki temsilleri gibi siyasete katılımlarıyla ilgili veriler de dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyetle ilgili kapsamlı istatistikler toplamakta ve yayınlamaktadır. TÜİK'in

¹⁵⁶⁸ “25 Nisan 1926 tarihli ve 3517 sayılı *Merkezi İstatistik Dairesi İhdasına ve Vezâifine Müttaallik Talimatname'ye Dair Kararname*” ile “Merkezi İstatistik Dairesi Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuştur.

¹⁵⁶⁹ TÜİK, “*Tarihçe ve Başkanlıklar*”, <https://www.tuik.gov.tr/media/tarihce/tr/mobile/index.html> , (E.T. 29.11.2024), s. 7-8.

¹⁵⁷⁰ Republic of Turkey Prime Ministry, “*General Directorate on the Status and Problems of Women*”, s. 17-18.

yayımladığı “İstatistiklerle Kadın”¹⁵⁷¹ ve “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri”¹⁵⁷² raporları, kadınların siyasal ve kamusal yaşamdaki rollerine ilişkin bilgiler içermekte, temsildeki eşitsizliklere ve zaman içindeki gelişmelere dikkat çekmektedir.¹⁵⁷³ Bu raporlar kadınlar ve erkekler arasındaki sosyal, ekonomik ve kültürel konularda farklılığı vurgulayan göstergeleri ortaya koymak amacıyla hazırlanmaktadır.¹⁵⁷⁴

TÜİK’in 2012 tarihli “İstatistiklerle Kadın” ve 2014 tarihli “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İstatistikleri” başlıklı raporlarında, “nüfus ve demografi, sağlık, eğitim, istihdam, şiddet ve suç, yoksulluk, seçilmiş meslekler, siyasal yaşam” konu başlıklarında detaylı istatistikler yayımlanmıştır.¹⁵⁷⁵ 2019 yılı ve sonrası “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri” başlıklı raporlarında ise; nüfus, doğurganlık, sağlık, engellilik, evlenme, aile yaşamı, boşanma, eğitim, işgücü, seçilmiş meslekler, iş ve kazanç memnuniyeti, siyasal yaşam, şiddet ve güvenlik, zaman kullanımı, yoksulluk, ölümlülük ile sürdürülebilir kalkınma göstergeleri gibi konular cinsiyet ayrımı dikkate alınarak analiz edilmektedir.¹⁵⁷⁶ Ancak TÜİK’in veri tabanları incelendiğinde, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin istatistiklerin konuya göre sınıflandırıldığı ve tüm verilere toplu bir şekilde ulaşılabilecek bir veri tabanı bulunmadığı görülmektedir.

TÜİK’in 2012 ve 2014 tarihli raporlarındaki toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yaklaşımı “cinsiyet” ve “toplumsal cinsiyet” arasındaki ayrıma dayanmaktadır. “Cinsiyet”

¹⁵⁷¹ TÜİK, “İstatistiklerle Kadın 2012”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025).

¹⁵⁷² TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025).

¹⁵⁷³ TÜİK, 2018 ve sonrasındaki kadınlarla ilgili istatistikleri haber bülteni şeklinde yayınlamaktadır. TÜİK, “İstatistiklerle Kadın Haber Bülteni”, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1> , (E.T. 04.01.2024).

¹⁵⁷⁴ TÜİK, “İstatistiklerle Kadın 2012”, s. XI; TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2014”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025), s. XI; TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2019”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025), s. IX; TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2020”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025), s. XII; TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2021”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025), s. XII; TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2022”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025), s. XII. TÜİK, “İstatistiklerle Kadın 2023”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025), s. XII.

¹⁵⁷⁵ TÜİK, “İstatistiklerle Kadın 2012”; TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2014”.

¹⁵⁷⁶ TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2019”; TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2020”; TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2021”; TÜİK, “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2022”.

kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıkları ifade ederken, “*toplumsal cinsiyet*” toplumsal olarak inşa edilen rolleri ve aralarındaki zamana ve yere göre değişen ilişkileri vurgular. Bu bakış açısı, toplumsal cinsiyet rollerinin dinamik olduğunu ve toplumsal normlar tarafından şekillendirildiğini, bunun da genellikle erkeklerin baskın olma eğiliminde olduğu ve kadınların sıklıkla marjinalleştirildiği eşitsiz güç ilişkileriyle sonuçlandığını kabul eder. TÜİK bu eşitsizlikleri kabul etmekte ve kadınlara kıyasla erkeklere atfedilen işlevlere ve görevlere verilen değerin daha büyük olduğunu ileri sürmektedir.¹⁵⁷⁷ Aynı zamanda bu raporlarda Türkiye’nin, CEDAW başta olmak üzere çeşitli uluslararası sözleşme ve belgeler (ASS, Çocuk Hakları Sözleşmesi, Pekin Deklarasyonu, AB direktifleri gibi) doğrultusunda kadın-erkek eşitliği alanında politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve bu düzenlemeleri uygulamayı taahhüt ettiği belirtilmiştir.¹⁵⁷⁸

TÜİK’in 2012 ve 2014 tarihli raporlarında “*Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gelişimi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalar*” başlığı altında toplumsal cinsiyet yaklaşımı ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin tarihsel gelişmeler ele alınmıştır.¹⁵⁷⁹ Ancak, 2014 sonrası yayımlanan raporlarda bu başlığa yer verilmediği görülmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair izleme ve değerlendirme süreçlerinde önemli bir boşluk yaratmaktadır.

Ayrıca, TÜİK raporlarında, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik oluşturulan ulusal mekanizmalara ilişkin bilgilere de yer vermemektedir. Oysa bu tür veriler, politika yapıcıların toplumsal cinsiyet temelli karar alma süreçlerine katkı sağlaması ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kurumsal mekanizmaların görünürlüğünün ve ulaşılabilirliğin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır.

Bunun yanı sıra, TÜİK raporlarının giriş bölümünde “*toplumsal cinsiyet eşitliği ve istatistik*” konusuna dair açıklayıcı bir bilginin sunulması, yayımlanan istatistiklerin etkisini daha güçlü bir şekilde ortaya koyacaktır. Böyle bir çerçevenin çizilmesi, toplumsal cinsiyete duyarlı veri analizinin önemini vurgulamakla kalmayıp, politika yapıcılar ve araştırmacılar için daha bilinçli bir veri kullanımı imkânı yaratacaktır. Bu

¹⁵⁷⁷ TÜİK, “*İstatistiklerle Kadın 2012*”, s. XXI; TÜİK, “*Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2014*”, s. XX

¹⁵⁷⁸ TÜİK, “*İstatistiklerle Kadın 2012*”, s. XXII; TÜİK, “*Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2014*”, s. XXIII.

¹⁵⁷⁹ TÜİK, “*İstatistiklerle Kadın 2012*”, s. XXI; TÜİK, “*Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2014*”, s. XX.

doğrultuda, TÜİK'in toplumsal cinsiyet perspektifini daha görünür kılacak bir raporlama yaklaşımı benimsemesi, toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki ilerlemelerin takip edilebilmesi açısından kritik bir gereklilik olarak değerlendirilebiliriz.

TÜİK özellikle Dünya Kadınlar Günü gibi önemli tarihlerde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili istatistiklerini yayınlamaktadır. Bu da toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasette eşit temsile ulaşmada karşılaştıkları zorluklar konusunda kamuoyunun farkındalığını artırmaktadır. TÜİK, siyasal katılımdaki cinsiyet farklılıklarını ortaya koyarak,¹⁵⁸⁰ kadınların karar alma süreçlerine katılımının önemine ilişkin tartışmaları canlandırmaya yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda politika yapıcılar, siyasetteki toplumsal cinsiyet dengesizliklerini ele alan stratejiler tasarlamak ve uygulamak için TÜİK'in verilerini kullanmaktadır. Ancak TÜİK'in raporlarında kapsamlı bir analiz için gereken derinlik eksik görünmektedir.

TÜİK raporlarında “*Siyasal Yaşam*” başlığı altında sadece şu verilere yer verilmektedir: Seçilmiş ülkelere göre kadın milletvekili oranları, kadın milletvekili oranı, yerel yönetimlerdeki kadın oranı, cinsiyete göre bakan sayısı, seçilmiş ülkelere göre kadın bakan oranı. Oysa siyasal ve kamusal karar alma alanında kaydedilen ilerlemenin daha kapsamlı bir şekilde ölçülebilmesi için şu göstergelerin de raporlara dâhil edilmesi gerekmektedir:¹⁵⁸¹ (1) Siyasal partilere göre parlamentoda ve yerel meclislerde seçilmiş kadın ve erkek temsilcilerin yüzdesi; (2) siyasal partiye göre aday sayısına kıyasla parlamentoya seçilen kadın ve erkek temsilcilerin yüzdesi (başarı oranı); (3) yürütme erkindeki kadın ve erkeklerin yüzdesi (Devlet başkanı, hükümet başkanı, bakanlık ve bakan yardımcılığı pozisyonundaki); (4) siyasal partilerin karar alma organlarındaki kadın ve erkeklerin yüzdesi. Bunların yanı sıra siyasal makamlara aday olanlar ve seçilmiş temsilciler hakkında cinsiyet, yaş, meslek, mesleki sektör (özel/kamu), eğitim gibi bilgileri içeren istatistikler yayınlanması da kadınların siyasal temsiliyi artırmaya yönelik politikalara önemli rehberlik sağlayabilir.¹⁵⁸²

¹⁵⁸⁰ TÜİK, “*İstatistiklerle Kadın 2012*”, s. 143-145; TÜİK, “*Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2014*”, s. 133-135.

¹⁵⁸¹ Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 10; Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation CM/Rec(2007)17*”.

¹⁵⁸² Council of Europe Committee of Ministers, “*Recommendation Rec(2003)3*”, s. 10.

TÜİK'in düzenli raporlaması, paydaşların toplumsal cinsiyet eşitliğindeki ilerlemeyi zaman içinde izlemelerine olanak tanıyarak kadınların siyasal temsili artırılmaya yönelik taahhütler için hesap verebilirlik sağlayabilecektir. TÜİK'in verileri, Türkiye'de kadınların siyasette güçlenmesini savunan STK'lar, akademik araştırmacılar ve uluslararası kuruluşlar için önemli bir araçtır. Doğru istatistikler reformlara yönelik argümanları güçlendirmekte ve siyasal kurumlarda cinsiyet dengeli temsilin sağlanmasının aciliyetini vurgulamaktadır.

B. Türkiye’de Yürütmenin Kadınların Adil Siyasal Temsili Konusundaki Stratejileri

1. Devlet Planlama Teşkilatı’nın Hazırladığı Stratejiler

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), 1960 yılında *91 sayılı Kanun*’la¹⁵⁸³ ekonomik ve sosyal politika ve hedeflerin belirlenmesinde hükümete yardımcı olmak, hükümet tarafından benimsenen ve gerçekleştirilecek olan uzun ve kısa vadeli planları hazırlamak için kurulmuştur. DPT, 2011 yılına kadar görevine devam etmiştir. Aşağıda DPT’nin 2000 yılından sonraki kalkınma planlarında ve yıllık programlarında kadınların adil siyasal temsiline ilişkin hangi stratejilerin sunulduğu incelenmiştir.

2001-2005 yılları için hazırlanan uzun vadeli strateji ve beş yıllık kalkınma planında,¹⁵⁸⁴ kadınların toplumsal konumunun güçlendirilmesi, etkinlik alanlarının genişletilmesi ve eşit fırsat ve imkânlardan yararlanmalarının sağlanması için eğitim seviyesi yükseltileceği ve kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımları sağlanacağı amaçlanmıştır. Ancak, bu hedeflerin nasıl gerçekleştirileceğine dair somut stratejiler veya politika önerileri sunulmamıştır.

2003 yılı yıllık programda,¹⁵⁸⁵ kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesi, etkinlik alanlarının genişletilmesi, eşit fırsat ve olanaklardan yararlanmalarının

¹⁵⁸³ Resmî Gazete, “*91 sayılı Devlet Planlama Teşkilatı Hakkında Kanun*”, 10621 sayı ve 5 Ekim 1960 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10621.pdf>, (E.T. 21.04.2025).

¹⁵⁸⁴ DPT, “*Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)*”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Uzun_Vadeli_Strateji_ve_Sekizinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Plani-2001-2005.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 94.

¹⁵⁸⁵ DPT, “*2003 Yılı Programı*”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2003_Yili_Programi.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 153.

sağlanması için eğitim seviyelerini yükseltecek, kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımlarını sağlayacak düzenlemeler yapılacağı belirtilmiştir. Bu ifade, kadınların siyasal temsilinin artırılması amacıyla yasal düzenlemelerin hayata geçirileceğini ortaya koysa da somut bir uygulama planı veya ölçülebilir hedefler içermemektedir.

2007-2013 yılları için hazırlanan dokuzuncu kalkınma planında kadınların karar alma sürecine katılımının AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında yetersiz olduğu tespiti yapılmıştır. Nitekim 2002 seçiminde kadınların parlamentoda temsil oranı yaklaşık %4,4'tür.¹⁵⁸⁶ Bunun yanı sıra kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için kadınların mesleki eğitim imkânlarının geliştirileceği ve istihdam oranının artırılacağı belirtilmiştir.¹⁵⁸⁷

2007 yılı programında “Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için mesleki eğitim imkânları geliştirilerek istihdam edilebilirlikleri artırılacaktır” teması altında aşağıdaki 3 nolu tablodaki program yapılmıştır.¹⁵⁸⁸ Ancak, bu planda kadınların siyasal temsiline yönelik somut önlemlere yer verilmemiştir. Kadınların siyasal karar alma mekanizmalarına katılımını teşvik eden kotalar, eğitim programları, finansal destek mekanizmaları veya adaylık süreçlerini kolaylaştırıcı düzenlemeler gibi stratejiler sunulmamıştır.

Tablo 3: 2007 Yılı Programı		
Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak için mesleki eğitim imkanları geliştirilerek istihdam edilebilirlikleri artırılacaktır.		
Tedbir	Sorumlu / İşbirliği Kuruluşlar	Yürütülecek Faaliyetler ve Projeler
Kadınların toplumsal konumlarının güçlendirilmesini sağlayacak bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.	KSGM, ASAGM, TRT, İl Özel İdareleri, Belediyeler, İşçi ve İşveren Sendikaları, STK'lar	Kadının etkinlik alanlarının genişletilmesi, eşit fırsat ve olanaklardan yararlanmaları için eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, kalkınma sürecine, iş hayatına ve karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımlarının sağlanması amacıyla, toplumun bilinçlendirilmesine yönelik çalışmaların yapılması ve yaygınlaştırılması desteklenecektir

¹⁵⁸⁶ DPT, “Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Dokuzuncu_Kalkinma_Plani-2007-2013.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 43.

¹⁵⁸⁷ DPT, “Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)”, s. 89.

¹⁵⁸⁸ DPT, “2007 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2007_Yili_Programi.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 209.

2008¹⁵⁸⁹ ve 2011¹⁵⁹⁰ yıllarına ait yıllık programlarda da benzer şekilde, kadınların siyasal temsilini doğrudan destekleyen spesifik politikalar yerine, daha çok toplumsal farkındalığı artırmaya yönelik faaliyetler öne çıkmıştır.

Sonuç olarak, DPT tarafından hazırlanan kalkınma planları ve yıllık programlar, kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımını destekleyen genel hedefler içerse de kadınların adil siyasal temsilini sağlayacak özgül ve somut stratejiler sunmamıştır. Oysa toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kadınların siyasal temsili, yalnızca bilinçlendirme faaliyetleriyle değil, aynı zamanda kurumsal ve yasal düzenlemelerle desteklenen sistematik politika değişiklikleriyle mümkün olabilir.

2. Kalkınma Bakanlığı’nın Hazırladığı Stratejiler

Kalkınma Bakanlığı 2011 yılında, ekonomik, sosyal ve kültürel politika ve hedeflerinin belirlenmesinde hükümete müşavirlik yapmak, kalkınma planı, orta vadeli program, yıllık programlar, stratejiler ve eylem planları hazırlamak üzere *641 sayılı Kanun Hükmünde Kararname* (KHK) ile kurulmuştur.¹⁵⁹¹ Bu KHK’yle DPT kapatılmıştır. Kalkınma Bakanlığı 2018 yılına kadar görevine devam etmiştir. Aşağıda Kalkınma Bakanlığının 2011-2018 yılları arasında hazırladığı kalkınma planlarındaki kadınların siyasal temsiline ilişkin stratejiler incelenmiştir.

2014-2018 yılları için hazırlanan onuncu kalkınma planında bir önceki dönemdeki gelişmelerden bahsedilmiştir. Kadınların güçlendirilmesi bağlamında, kadının işgücüne katılımının ve karar alma süreçlerinde etkinliğinin arttığı ve Anayasa’ya kadına yönelik pozitif ayrımcılık ilkesinin dâhil edildiği ve TBMM’de KEFEK’in kurulduğu belirtilmiştir. Planda, kadınların karar alma mekanizmalarına daha aktif katılımın

¹⁵⁸⁹ DPT, “2008 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2008_Yili_Programi.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 226.

¹⁵⁹⁰ DPT, “2011 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2011_Yili_Programi.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 220.

¹⁵⁹¹ Resmî Gazete, “641 sayılı Kalkınma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-9.pdf>, (E.T. 04.01.2025).

sağlanması konusunda yapılan iyileştirmelerin sürdürülmesi ve uygulamaya yönelik etkinliğin artırılması ihtiyacının devam edildiği konusu vurgulanmıştır.¹⁵⁹²

Onuncu kalkınma planında toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi hedefine ulaşmak için kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almaları, istihdamının artırılması, eğitim ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi politikalarının yürütüleceği belirtilmiştir.¹⁵⁹³

2014¹⁵⁹⁴, 2015¹⁵⁹⁵, 2016¹⁵⁹⁶, 2017¹⁵⁹⁷ ve 2018¹⁵⁹⁸ yıllarına ait programlarda, kadınların karar alma mekanizmalarında daha fazla yer alması, istihdamının artırılması ve eğitim düzeylerinin yükseltilmesi hedef olarak belirlenmiştir. Ancak, sunulan faaliyetler incelendiğinde, bu hedefin gerçekleştirilmesine yönelik somut ve doğrudan siyasal temsili artırıcı mekanizmalara yer verilmediği görülmektedir. Bu yıllarda uygulanan temel faaliyetler şu şekilde özetlenebilir: (1) Kadınların istihdama katılımını desteklemek için organize sanayi bölgelerinde kreş açılmasına yönelik çalışmalar; (2) Kadınlara mesleki bilgi ve beceri kazandırmayı amaçlayan Filli Kadın Ustalar Projesi ve Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi; (3) Şiddet gören kadınlara yönelik hizmet veren birimlerin kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi; (4) Kadınların kooperatifçilik ve girişimcilik alanında desteklenmesi; (5) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı kapsamında izleme ve değerlendirme çalışmaları. Bu projeler kadınların ekonomik bağımsızlığını desteklemek ve sosyal hayatta daha fazla yer almalarını sağlamak açısından önemli olsa da kadınların siyasal karar alma süreçlerine katılımını artırmaya yönelik herhangi bir düzenleme içermemektedir. Oysa toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, kadınların yalnızca ekonomik hayatta değil, siyasal mekanizmalarda

¹⁵⁹² Kalkınma Bakanlığı, “Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu_Kalkinma_Plani-2014-2018.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 40.

¹⁵⁹³ Kalkınma Bakanlığı, “Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)”, s. 40-41.

¹⁵⁹⁴ Kalkınma Bakanlığı, “2014 Yılı Programı”, <https://www.sbb.gov.tr/yillik-programlar/>, (E.T. 04.01.2025), s. 112.

¹⁵⁹⁵ Kalkınma Bakanlığı, “2015 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2015_Yili_Programi.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 115.

¹⁵⁹⁶ Kalkınma Bakanlığı, “2016 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2016_Yili_Programi.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 220.

¹⁵⁹⁷ Kalkınma Bakanlığı, “2017 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2017_Programi_ResmiGazeteNushasi.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 114.

¹⁵⁹⁸ Kalkınma Bakanlığı, “2018 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2018_Yili_Programi.pdf, (E.T. 04.01.2025), s. 109.

da daha güçlü bir şekilde yer alması gerekmektedir. Bu nedenle, kalkınma planlarının güncellenmesinde kadınların siyasal hayata katılımını artırıcı stratejilere öncelik verilmesi gerekmektedir.

2018 yılında Kalkınma Bakanlığı Özel İhtisas Komisyonu, 2019-2023 yılı kalkınma planı hazırlık sürecinde “*Kadının Kalkınmadaki Rolü- Özel İhtisas Komisyonu Raporu*”nu hazırlamıştır.¹⁵⁹⁹ Raporda kadınların karar alma mekanizmalarına katılımının az olmasının temel nedenleri sıralanmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır: Kadınların eşit temsiliyi destekleyecek geçici özel önlemlerin ve/veya düzenlemelerin bulunmaması; kadınların karar alma mekanizmalarında yer almasının önemi ve katkısı konusunda yeterli farkındalığın oluşmamış olması; kadınların karar alma mekanizmalarında yer alabilmeleri açısından önemli olan çocuk bakımı, hasta bakımı, yaşlı bakımı gibi “*ev içi görevlerinin*” evin diğer fertleri tarafından paylaşılması ve desteklenmesi için gerekli politikaların, yasal düzenlemelerin ve kurumsal bakım mekanizmalarının yetersizliği; Kadınların karar mekanizmalarda yer alması açısından engelleyici bir faktör olan ekonomik nedenlerin, finansmana erişim problemlerinin varlığı; siyasal partilerin kadın temsiliyeti konusunda somut çıktılara dönüşebilen tedbirlerinin yetersizliği ve bu konuda hukuki yaptırım geliştirilmemesi; Anayasa’nın 10. maddesi gereğince ve uluslararası taahhütlerimiz doğrultusunda gerek geçici özel önlem uygulamalarının gerekse kadınlar ve erkekler arasında eşit temsilin sağlanması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmaması cinsiyetçi kalıp yargıların, kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını ve bu mekanizmalarda temsiliyetin önünde engel oluşturması; kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı konusunda yaptırım, denetleme ve izlemenin olmaması.¹⁶⁰⁰

Raporda bu sorunlar dikkate alınarak kadınların siyasal temsiliyetinin artırılması yönünde bazı önerilerde bulunulmuştur. Bunlardan bazıları şunlardır: Kadınlar ve erkekler arasında eşit statü ve eşit temsil talebinin yasal teyidi anlamına gelen Paritenin, Anayasa değişikliği ve Anayasa’da kadın erkek eşitliğinin sağlanması tartışmalarıyla birlikte değerlendirilmesi ve bu çerçevede, mümkün olan en kısa zamanda Parite

¹⁵⁹⁹ Kalkınma Bakanlığı, “*Kadının Kalkınmadaki Rolü- Özel İhtisas Komisyonu Raporu*”, Ankara, 2018, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KadininKalkinmadakiRoluOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf> , (E.T. 04.01.2025).

¹⁶⁰⁰ Kalkınma Bakanlığı, “*Kadının Kalkınmadaki Rolü- Özel İhtisas Komisyonu Raporu*”, s. 92-93.

Yasasının çıkarılması; kadınla erkeğin hane içindeki işleri ve ebeveynliğe ilişkin sorumlulukları paylaşımlarının sağlanması için politikalar geliştirilmesi, devredilemez babalık izni gibi düzenlemelere mevzuatta yer verilmesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik çalışmalara hız verilmesi; kadınların siyasete katılımı konusunda doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılık yapan bütün engelleri kaldırmak için parti yapılarının tartışılmasını sağlayacak platformların oluşturulması; SPK ve Seçim Kanunu ile siyasal parti kaynaklarının en az %20'sinin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine yönelik çalışmalara ayrılma koşulu getirilmesi; Kadınlar için her alanda fırsat eşitliği sağlanana kadar gerekli olan destekleyici özel önlemleri, pozitif ayrımcılığı temel alan bir Eşitlik Çerçeve Yasası çıkarılması.¹⁶⁰¹ Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların adil siyasal temsilinin sağlanmasında kritik öneme sahip olan bu önerilerin hiçbirisi 2019-2023 on birinci kalkınma planında politika olarak belirlenmemiştir.

3. Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın Hazırladığı Stratejiler

703 Nolu KHK'yle¹⁶⁰² kaldırılan Kalkınma Bakanlığı'nın görev ve yetkileri 2018 yılında çıkarılan 13 sayılı CBK¹⁶⁰³ ile görev ve yetkileri belirlenen Strateji ve Bütçe Başkanlığı'na (SBB) devredilmiştir. Aşağıda 2018 yılı sonrasında SBB tarafından hazırlanan kalkınma planlarında kadınların siyasal temsilini artırmaya yönelik belirlenen stratejiler incelenmiştir.

2019-2023 yılları için hazırlanan on birinci kalkınma planında¹⁶⁰⁴, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak amaç olarak belirlenmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için yürütülecek politika ve alınacak tedbirler şu şekilde belirtilmiştir: Kadın-erkek fırsat eşitliğini güçlendirecek şekilde kadınların ekonomik, sosyal, kültürel hayata ve karar alma mekanizmalarının her düzeyine aktif katılımı özellikle yerelden

¹⁶⁰¹ A.g.e., s. 94-95.

¹⁶⁰² Resmî Gazete, “703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709M3-1.pdf> , (E.T. 02.06.2024).

¹⁶⁰³ Mevzuat Bilgi Sistemi, “13 sayılı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi”, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13&MevzuatTur=19&MevzuatTertip=5> , (E.T.02.06.2024).

¹⁶⁰⁴ SBB, “On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf , (E.T. 22.03.2025).

başlayarak teşvik edilmesi; kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmelerine yönelik araştırmalar yapılacak, projeler yürütülecek, eğitimler verilmesi; kadınların siyasete aktif katılımlarının artırılmasına ilişkin teşvik edici çalışmalar yürütülmesi; kadınların kamuda yönetim ve karar organlarında daha fazla oranda yer almalarını sağlayamaya yönelik farkındalık artırılacak, yönlendirici ve teşvik edici yöntemler geliştirilmesi.¹⁶⁰⁵ 2019-2023 Kalkınma Planı'nda kadınların siyasal temsiline dair genel çerçevede olumlu ancak yetersiz bir yaklaşım benimsenmiştir. Kadınların adil siyasal temsiline ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için teşvik edici önlemlerin yanı sıra, kadınların siyaset ve karar alma mekanizmalarına katılımını garanti altına alacak somut ve bağlayıcı politikaların sunulması gerekmektedir. Bu tarz politikalar örnek olarak kadınların siyasal temsiline yönelik cinsiyet kotası, finansal teşvikler, liderlik eğitimleri ve izleme mekanizmaları gibi somut adımların kalkınma planlarına entegre edilmesi sunulabilir.

2019¹⁶⁰⁶, 2020¹⁶⁰⁷, 2021¹⁶⁰⁸, 2022¹⁶⁰⁹ ve 2023¹⁶¹⁰ yılı programlarında, kadınların ekonomik, sosyal, kültürel hayata ve karar alma mekanizmalarına aktif katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli faaliyetler yürütülmüştür. Kadınların istihdam edilmesini, girişimciliğini ve ekonomik güçlenmesini destekleyen projeler öne çıkarken, kadınların siyasette daha fazla temsil edilmesine yönelik önlemler sınırlı kalmıştır. Kadınların siyasete aktif katılımını teşvik etmek amacıyla özetle; siyaset, karar alma mekanizmaları ve kadın konulu seminerler düzenlenmesi, kadın STK'ları ile iş birliği yapılması ve yerel ve ulusal düzeyde farkındalık çalışmalarının yürütülmesi planlanmıştır. Kadınların

¹⁶⁰⁵ SBB, “On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)”, s. 140

¹⁶⁰⁶ SBB, “2019 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2019_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf , (E.T. 22.03.2025), s. 104.

¹⁶⁰⁷ SBB, “2020 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/2020_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf , (E.T. 22.03.2025), s. 289.

¹⁶⁰⁸ SBB, “2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2021_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf , (E.T. 22.03.2025), s. 300.

¹⁶⁰⁹ SBB, “2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/10/2022-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi-26102021.pdf> , (E.T. 22.03.2025), s. 275.

¹⁶¹⁰ SBB, “2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/11/2023-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi.pdf> , (E.T. 22.03.2025), s. 266-267.

kamuda yönetim ve karar organlarında daha fazla yer almalarını sağlamak amacıyla farkındalık artırıcı eğitimlerin düzenlenmesi ve kamu personeline yönelik bilinçlendirme programlarının uygulanması öngörülmüştür. Ancak, kadınların siyasal temsiline ilişkin bağlayıcı düzenlemeler geliştirilmemiş, kadınların siyasal hayata katılımını artıracak kota uygulamaları, teşvik sistemleri veya aday destek mekanizmaları gibi etkili politika araçlarının hayata geçirilmesine yönelik somut adımlar planlanmamıştır. Kadınların istihdam edilebilirliğini artırmak için özetle; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve finansal okuryazarlık seminerlerinin düzenlenmesi planlanmıştır. Kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla e-Ticaret eğitimleri, kooperatifçilik çalışmaları ve finansal destek programlarının uygulanması hedeflenmiştir. Kadın çiftçilerin desteklenmesi için tarımsal teşviklerde ek puan verilmesine yönelik çalışmaların sürdürülmesi öngörülmüştür. Aynı zamanda TCDB ve planlama uygulamalarının geliştirilmesi ve bu kapsamda üst düzey yöneticilere farkındalık artırıcı seminerler verilmesi planlanmıştır.

2024-2028 On İkinci Kalkınma Planı'nda “*Kadın*” başlığı altında,¹⁶¹¹ temelde kadınların ailedeki merkezi rolünün takdir edilmesi, eğitim, istihdam ve hayatın tüm alanlarında fırsat eşitliği sağlanması, kadınların şiddet ve ayrımcılıktan uzak bir yaşam sürmesi, temsil ve katılımın her düzeyde artırılması. Her alanda ve düzeyde temsil ve katılımın artırılması amaçlanmıştır.¹⁶¹² Planda yer alan kadınların eğitim, istihdam ve sosyal yaşamda eşit fırsatlara erişimini artırmak, şiddetten ve ayrımcılıktan uzak bir yaşam sürmelerini sağlamak, bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması, girişimcilik ve dijital okuryazarlık programlarının geliştirilmesi gibi politikalar, kadınların ekonomik ve toplumsal güçlenmesine katkı sunmaktadır. Cinsiyet temelli veri üretimi, toplumsal cinsiyet duyarlı bütçeleme ve kurumsal kapasite geliştirme gibi yapısal önlemler de bu politikaların sürdürülebilirliğini destekleyecek niteliktedir. Ancak kalkınma planı, kadınların siyasal temsiline ilişkin daha somut ve bağlayıcı hedefler içermekten uzaktır. Karar alma mekanizmalarında kadınların temsiline yönelik kota uygulamaları ve aşamalı geçiş ifadeleri olumlu bir niyet beyanında bulunmuştur. Ancak, bu alanda somut

¹⁶¹¹ SBB, “On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)”, https://onikinciplan.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/11/On-Ikinci-Kalkinma-Planı_2024-2028.pdf, (E.T. 22.03.2025).

¹⁶¹² SBB, “On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)”, s. 176.

ölçülebilir hedeflerin ve uygulama takvimlerinin eksikliği dikkat çekmektedir. Siyasette kadınların temsiline artırılması için daha açık, somut ve zorlayıcı düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca kadının ailedeki merkezi rolünün ön plana çıkarılması, geleneksel cinsiyet rollerini yeniden üretme riskini taşımakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini sınırlandırabilmektedir. Bu nedenle, kadınların sadece aile içindeki değil, toplumsal, ekonomik ve özellikle siyasal alandaki bireysel ve kolektif güçlenmesine odaklanan bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesi önem taşımaktadır.

Kalkınma planında 2028 yılına yönelik hedefler aşağıdaki 4 nolu tablodaki gibi gösterilmiştir.¹⁶¹³

Tablo 4: Kadın, Amaçlar			
	2022	2023	2028
Net Okullaşma Oranı, Kadın (Ortaöğretim, %) ¹	89.3	89.3	100
Net Okullaşma Oranı, Kadın (Yükseköğretim, %) ¹	49.2	49.2	60.0
Kadın İstihdam Oranı (%)	30.4	31.4	36.2
İşgücüne Katılım Oranı, Kadın (%)	35.1	35.9	40.1
Kadın Belediye Başkanı Oranı (%)	2	2	5
Parlamentodaki Kadın Temsil Oranı (%)	17.8	19.8	25.0
Kaynak: 2023 yılı TÜİK verilerine dayalı gerçekleşme tahmini olup 2028 yılı verileri On İkinci Kalkınma Planı hedefleridir. (1) MEB 2021-2022 örgün eğitim istatistikleri verisidir.			

Cumhurbaşkanlığı 2024 yılı programına bakıldığında 2024-2028 Kalkınma planındaki “Kadınların eğitim, istihdam ve karar alma mekanizmalarına katılımı ile temsillerinin artırılması için kota ve ilave destekler gibi “geçici özel önlemler” tanımlanarak uygulanacaktır” politikası altında program yapılmıştır.¹⁶¹⁴ Bu planda, kadınların liderlik ve karar alma mekanizmalarına katılımını artırmaya yönelik çalışmalar yürütüleceği belirtilmiştir. Plana göre, eğitimde ve istihdamda yer almayan genç kadınların iş gücüne katılımını destekleyen programlar uygulanacak, bilim ve teknoloji alanlarında kadınların kariyer gelişimini teşvik etmek için farkındalık çalışmaları yapılacaktır. Ayrıca, kadın kooperatiflerinin güçlenmesi için eğitim ve danışmanlık

¹⁶¹³ SBB, “On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)”, s. 178.

¹⁶¹⁴ SBB, “2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/10/2024-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi.pdf>, (E.T. 22.03.2025). s. 326.

hizmetleri sağlanacaktır. Ancak, kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı ile temsillerinin artırılması için kota ve ilave destekler gibi “geçici özel önlemler”e ilişkin herhangi bir proje veya faaliyet belirlenmemiştir. Bu nedenle program, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir çerçeve sunmasına rağmen kadınların siyasette eşit temsiliyi sağlayacak daha bağlayıcı ve ölçülebilir politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

4. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün Hazırladığı Stratejiler

KSGM, 1990 yılından itibaren kadınların siyasal kararlara eşit katılımı ve eşit temsili için politika oluşturmaya çalışmaktadır. Bu doğrultuda 1996 yılında hazırlanan Ulusal Eylem Planı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasal temsili açısından önemli hedefler ortaya koymuştur.¹⁶¹⁵ (1) Parlamentoda, siyasal partilerde ve yerel yönetimlerde kadınların kararlara eşit katılımını sağlayacak uygulamaların, kota dâhil, hayata geçirilmesi; (2) Kadın-erkek eşitliğinin ilkelerinin tanımlanacağı bir Eşitlik Çerçeve Yasası’nın çıkartılması; (3) kadın-erkek eşitliğinin bir kamu politikası olarak bütün kamu kurumlarının politikalarında yer almasının sağlanması; (4) kamu kurumları üst karar mercilerinde kadınların eşit yer almasını sağlayacak önlemlerin geliştirilmesi; (5) TBMM’de kadın-erkek eşitliği açısından yasama faaliyetlerini şekillendirecek bir daimi komisyonun kurulması.¹⁶¹⁶ Bu hedefler, yalnızca kadınların siyasal temsiline değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumsallaşmasına yönelik yapısal dönüşüm ihtiyacını da ortaya koymaktadır.

2008-2013 yılları için hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planında,¹⁶¹⁷ kadınların ilerlemesini sağlamak amacıyla kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesini hedeflemektedir. Bu kapsamda TBMM’de Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulması, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu’nun oluşturulması, üniversitelerdeki kadın çalışmaları birimlerinin desteklenmesi, eşitlik çerçeve yasasının çıkarılması, TCDB

¹⁶¹⁵ Serpil Sancar, “Türkiye’de Kadınların Siyasal Kararlara Eşit Katılımı”, **Toplum ve Demokrasi Dergisi**, 2 (4), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/210983>, (E.T. 22.03.2025), s. 180.

¹⁶¹⁶ Bu politikalardan sadece TBMM’de kadın-erkek eşitliği açısından yasama faaliyetini şekillendirecek daimi komisyon kurulması hedefi gerçekleştirilmiştir. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu 2009 yılında kurulmuştur. Resmî Gazete, “5840 sayılı ve 25/2/2009 tarihli Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu”, 27179 sayı ve 24 Mart 2009 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5840.pdf>, (E.T. 1.12.2024). Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu hakkında detaylı bilgi için 339. sayfadaki “Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” başlığına bkz.

¹⁶¹⁷ KSGM, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013”.

alışmaları ve cinsiyet eşitliği göstergelerinin izlenmesi gibi somut adımlar öngörülmüştür. Ayrıca kamu kurumlarının eşitlik politikalarına katkı sunmaları, ilgili paydaşlarla iş birliği yapılması ve erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliğindeki rollerine ilişkin farkındalık çalışmalarının artırılması da önemli stratejiler arasında yer almaktadır.¹⁶¹⁸

Eylem Planında, kadınların siyasi karar alma süreçlerine katılımının demokinesi ve kalkınma açısından vazgeçilmez olduğu vurgulanmakta, ancak mevcut durumda kadınların siyasette ve kamu yönetiminde düşük temsil edildiği ifade edilmektedir.¹⁶¹⁹ Bu durumun temel nedenleri arasında, siyasi partilerin aday belirleme süreçlerinde kadınlara yeterince yer vermemesi, parti yapılarının lider merkezli olması ve kadınların parti içi örgütlenmelerinin zayıf kalması gösterilmektedir.¹⁶²⁰ Ayrıca kadınların eğitim durumu, ekonomik koşulları, aile içi yükümlülükleri ve siyasetin erkek egemen yapısı katılımı kısıtlayan unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Bu sorunu aşmak için kota uygulamaları önerilmekte, kadın adayların sayısının artırılması gerektiği ve bu yönde sivil toplum kampanyalarının önemli rol oynadığı vurgulanmaktadır.¹⁶²¹ Bu eylem planında yapılan tespitler, kadınların siyasi temsiline yönelik yapısal engelleri ortaya koyarken; uygulanması planlanan faaliyetler ise kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi, kota uygulamaları ve farkındalık çalışmaları yoluyla kadınların siyasete katılımını artırmayı hedeflemektedir. Ancak, kadınların siyasi temsiline ilişkin kalıcı bir dönüşüm sağlanabilmesi için siyasi partilerin aday belirleme süreçlerinde eşitlikçi yaklaşımlar benimsemesi ve toplumsal cinsiyet rollerine dair yerleşik kalıpların dönüştürülmesi kritik bir gereklilik olarak görülmektedir. KSGM'nin bu konuda belirlenen hedeflere ulaşılması yolunda belgede sunulan stratejilerin gerçekleştirilip gerçekleştirmediği konusunda sorumlu kurumlar ile iş birliği içine geçerek izleme ve değerlendirme yapması önem arz etmektedir.

2018 Yılında KSGM tarafından “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)” yayınlanmıştır.¹⁶²² Eylem Planında “Karar Alma Mekanizmalarına

¹⁶¹⁸ A.g.e., s. 25-26.

¹⁶¹⁹ A.g.e., s. 46.

¹⁶²⁰ A.g.e., s. 47.

¹⁶²¹ A.g.e., s. 48.

¹⁶²² KSGM, “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)”.

Katılım” başlığı altında geniş bir şekilde veriler ışığında Türkiye’deki mevcut durum verilmiştir. Siyasal partiler, parlamento ve yürütme bağlamında özetle şu gelişmelere yer verilmiştir:

Türkiye’de kadınların siyasal temsili son yıllarda artış göstermiş olsa da hâlâ dünya ve Avrupa ortalamalarının altında kalmaktadır. Siyasal partilerin karar organlarında kadın temsili sınırlı olup, TBMM’de 1935’ten bu yana seçilen milletvekillerinin yalnızca %5,7’si kadındır. 2015 Genel Seçimlerinde kadın milletvekili oranı %14,7’ye yükselmiş, ancak TBMM Başkanlık Divanı ve ihtisas komisyonlarında kadın temsili yine de sınırlı kalmıştır. Türkiye’de bugüne kadar hiç kadın Cumhurbaşkanı seçilmemiş, yalnızca bir kadın Başbakan görev yapmıştır. Kadınların siyasete katılımını artırmak amacıyla gönüllü kota uygulamaları ve diğer teşvik edici önlemler hayata geçirilmiş olsa da kadınların karar alma mekanizmalarındaki yerini güçlendirmek için daha fazla politika geliştirilmesi gerekmektedir.¹⁶²³

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) kapsamında, kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsili artırmak ve karar süreçlerine etkin katılımını sağlamak temel amaçlar arasında sayılmıştır.¹⁶²⁴ Bu doğrultuda dört ana hedef belirlenmiştir: Kadın temsili artırmak, karar süreçlerindeki etkinliği güçlendirmek, toplumsal desteği geliştirmek ve özel politika gerektiren kadın gruplarının temsiline yönelik politikalar oluşturmak.¹⁶²⁵ Stratejiler arasında, kadın temsili izlenebilirliğini artırmaya yönelik yasal düzenlemeler, kamu ve özel sektörde cinsiyete dayalı veri toplanması, farkındalık kampanyaları, eğitim müfredatında değişiklikler ve kadınları teşvik edici programlar öne çıkmaktadır.¹⁶²⁶ Faaliyetler kapsamında ise medya kampanyaları, seminerler, mevzuat değişiklikleri, STK’larla iş birliği ve mentörlük programları gibi uygulamalar planlanmıştır.¹⁶²⁷

Bu stratejiler, kadınların siyasal temsili açısından önemli bir yol haritası sunmaktadır. Ancak, bu hedeflerin gerçekleşmesi için yalnızca yasal düzenlemeler yeterli

¹⁶²³ A.g.e., s. 98-101.

¹⁶²⁴ A.g.e., s. 209.

¹⁶²⁵ A.g.e., s. 210.

¹⁶²⁶ A.g.e., s. 211.

¹⁶²⁷ A.g.e., s. 212-225.

olmayıp, toplumsal cinsiyet rollerine yönelik kalıp yargıların da değiştirilmesi gerekmektedir. Kadınların karar alma süreçlerine katılımını artırmak için eğitim, ekonomik bağımsızlık ve destekleyici sosyal politikaların güçlendirilmesi kritik bir rol oynayacaktır. Bu çerçevede, belgenin öngördüğü eylem planları, kadınların siyasal temsili açısından olumlu adımlar olarak görülebilir. Ancak belgede her faaliyet için belirlenen sorumlu kurum ve ilgili kurumların süresi içinde gerekli performanslarını ortaya koyması gerekmektedir. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda yer alan faaliyetlerin hayata geçmesinde sorumlu kurum ve kuruluşların uygulamalarının sistematik olarak KSGM tarafından izlenmesi ve değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Kadınların siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirildiğinde, planın kadınların siyasette ve yönetim kademelerinde daha fazla yer almasını teşvik eden önemli bir adım olduğu görülmektedir. Ancak, kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsili hâlâ dünya ve Avrupa ortalamalarının gerisindedir. Bu nedenle farkındalık çalışmaları, kadın liderliği programları ve rol model tanıtımları gibi faaliyetlerin, sadece mevzuat değişiklikleriyle sınırlı kalmadan, toplumun geniş kesimlerine yönelik olarak yürütülmesi büyük önem taşımaktadır. Eşit temsili sağlamak adına, Kadın-erkek eşitliğinin ilkelerinin tanımlanacağı bir Eşitlik Çerçeve Yasası'nın çıkartılması, siyasette kadın adaylara yönelik kota uygulamalarının güçlendirilmesi ve kadınların karar alma mekanizmalarına erişimini artıracak somut teşviklerin artırılması gerekmektedir.

Bu faaliyetleri hangi birimin gerçekleştireceği belgede gösterilmiştir. Ancak bu faaliyetlerde kadınların temsiline arttırılması için somut adımlar önerilmemektedir. Örneğin kanun tasarısı taslağı oluşturulması isteniyor ancak bu kanunun içeriğine ilişkin hiçbir öneride bulunulmuyor. Örneğin kadın temsiline arttırabilecek kota yasaları getirilebileceği söylenmiyor. “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nı (2018-2023)” izleme ve değerlendirme raporları bulunmamaktadır. Bu yüzden ilgili birimlerin bu faaliyetleri gerçekleştirip gerçekleştirmediği ve gerçekleştirdiyse nasıl gerçekleştiği konusunda net bilgiye ulaşmak zor görünüyor. Çalışmanın başında kadınların yasama ve yürütme erklerinde temsili konusundaki kanunlara ilişkin yapılan araştırmada son yıllarda bu konuda atılan adıma rastlanmamıştır.

2024 Yılında KSGM tarafından “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028*)” yayınlanmıştır.¹⁶²⁸ Eylem Planında “*Liderlik ve Karar Alma Mekanizmalarında Katılım*” başlığı altında, Türkiye’de kadınların liderlik pozisyonlarında ve karar alma mekanizmalarındaki temsiline ilişkin mevcut durum değerlendirilmiş, bu alandaki ilerlemeler ve eksiklikler veriler ışığında ortaya konmuştur.¹⁶²⁹ Son yıllarda kadınların parlamentodaki temsili artış göstermiş olup, 2002 seçimlerinde %4,4 olan kadın milletvekili oranı, 2023 seçimlerinde %19,83’e yükselmiştir. Ancak bu oran, demokratik temsil açısından kritik eşik olarak kabul edilen %30 seviyesinin gerisinde kalmaktadır. Yürütme erkinde kadın temsili daha da düşük seviyelerde seyretmektedir; Cumhuriyet tarihinin hiçbir döneminde kadın Cumhurbaşkanı olmamış, bugüne kadar yalnızca bir kadın Başbakan görev yapmıştır. Günümüzde ise kabinedeki kadın bakan oranı %5,88, bakan yardımcıları arasındaki kadın oranı ise %7,35 olarak gerçekleşmiştir.¹⁶³⁰

Siyasal partilerin kadınların siyasete katılımını teşvik etmek amacıyla çeşitli uygulamalar benimsediği, bunlar arasında kota sistemleri, kadın adaylardan başvuru ücreti alınmaması veya indirim uygulanması gibi önlemlerin yer aldığı ifade edilmiştir. Ancak, bu uygulamaların gönüllülük esasına dayanması nedeniyle yeterince yaygınlaşmadığı ve etkinliğinin sınırlı kaldığı belirtilmiştir. Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını artırmak için bu tür uygulamaların yasal düzenlemelerle desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır.¹⁶³¹ Kadınların liderlik ve karar alma süreçlerine daha fazla dâhil olabilmesi için toplumsal farkındalığın artırılması, kadınları siyasete teşvik edecek çalışmaların yaygınlaştırılması ve STK’lerle iş birliğinin güçlendirilmesi gerektiği ortaya konmuştur. Siyasal partilerin kadın adayları yalnızca listelere almakla kalmayıp, kazanma ihtimali yüksek sıralara yerleştirmesi gerektiği belirtilmiş, ayrıca parti yönetim organlarında kadın temsiline daha fazla önem verilmesi gerektiği ifade edilmiştir.¹⁶³² Siyasal partilere ilişkin önemli noktalar vurgulanmış olsa da metinde

¹⁶²⁸ KSGM, “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028*”, <https://www.aile.gov.tr/media/158306/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2024-2028.pdf>, (E.T. 23.03.2025).

¹⁶²⁹ KSGM, “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028*”, s. 133.

¹⁶³⁰ A.g.e., s. 133-134.

¹⁶³¹ A.g.e., s. 138.

¹⁶³² A.g.e.

siyasal partilere ilişkin veriler bulunmamaktadır. Siyasal partilerin üst düzey pozisyonlarındaki kadın oranları, milletvekili seçimlerinde aday gösterilen ve seçilen kadınların partiler bazında verilerinin verilmesi kadınların siyasal temsili açısından önemli göstergeler olacaktır.

2024-2028 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda, belirlenen temel amaçlardan birisi de siyaset, liderlik ve karar alma mekanizmalarında ulusal ve yerel düzeyde kadınların temsili artırarak ve karar süreçlerine etkin katılımlarını sağlamaktır.¹⁶³³ Bu doğrultuda üç temel strateji belirlenmiştir: Kurumların kapasitesinin geliştirilmesi, toplumsal farkındalığın artırılması ve kadınların siyasal hayata katılımını destekleyecek araştırmalar ile düzenlemelerin hayata geçirilmesi.¹⁶³⁴ Bu kapsamda, kamu kurumları, yerel yönetimler, meslek kuruluşları, sendikalar, akademik çevreler ve STK'lere yönelik farkındalık faaliyetleri planlanmıştır. Ayrıca, kadın liderlerin rol model olarak gösterilmesi, özel politika gerektiren kadın gruplarına yönelik teşvik edici etkinlikler düzenlenmesi ve siyasal partilerin seçim süreçlerinde kadın adayları destekleyici önlemler almasının teşvik edilmesi hedeflenmektedir.¹⁶³⁵ Kadınların siyasal temsili açısından değerlendirildiğinde, bu stratejiler kadınların karar alma mekanizmalarındaki düşük temsili artırarak yönelik önemli bir adım olmakla birlikte, uygulamada sürdürülebilirlik ve etkinlik açısından yasal düzenlemelerle desteklenmesi gerekmektedir. Kadınların siyasette ve liderlik pozisyonlarında daha fazla yer alması için yalnızca farkındalık faaliyetleri değil, aynı zamanda kazanma ihtimali yüksek sıralara yerleştirilmesi ve zorunlu kotaların getirilmesi gibi somut politikalar da geliştirilmelidir.

5. Hükümet Programlarındaki Stratejiler

Türkiye'de 2017 yılında yapılan Anayasa değişikliğine kadar parlamenter hükümet sistemi uygulanmıştır. 2017 Anayasa değişikliğiyle birlikte başkanlık sistemine benzeyen “cumhurbaşkanlığı hükümet sistemini” uygulanmaya başlanmıştır.¹⁶³⁶ Bu yüzden sadece

¹⁶³³ A.g.e., s. 140.

¹⁶³⁴ A.g.e., s. 141.

¹⁶³⁵ A.g.e., s. 142-155.

¹⁶³⁶ Resmî Gazete, “6771 sayılı ve 21 01 2017 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, 29976 Sayı ve 11 Şubat 2017 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170211-1.htm> , (E.T. 23.03.2025).

2017 yılına kadar kurulan hükümetlerin hükümet programı hazırlama zorunluluğu vardı. Çalışmada sadece 2000 yılından sonra kurulan hükümetlerin programları ele alınacaktır.

57. Dönem (1999-2002)¹⁶³⁷, 58. Dönem (2002-2003)¹⁶³⁸, 59. Dönem (2003-2007)¹⁶³⁹ ve 60. Dönem (2007-2011)¹⁶⁴⁰ Hükümet Programlarında kadınların siyasal temsilinden herhangi bir şekilde bahsedilmemiştir. HDP Milletvekili Ahmet Türk, 60. Dönem Hükümet Programını cinsiyet eşitliği konusunda bahsedilmemesi nedeniyle TBMM Genel Kurul görüşmeleri sırasında eleştirmiştir:

“Değerli milletvekilleri, tüm dünyanın en öncelikli konusu olan cinsiyet eşitliği konusunun Hükümet Programı’nda bir tek cümle bile yer almaması oldukça düşündürücüdür. Kadınlara ilişkin politikalar, sadece aile kapsamında ele alınmış, bir tek cümleyle de kadına yönelik şiddetten bahsedilmemiştir. Oysa başta Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi olmak üzere devletin altına imza koyduğu uluslararası sözleşmeler, cinsiyet eşitliği politikalarının hayata geçirilmesi konusunda devletlere sorumluluk vermiştir. Yasalarda eşitliği sağlama, uygulamaya geçirme, uygulamayı denetleme ve ilgili tüm tarafları bilgilendirme devlet adına hükümetlerin görevidir. Ne yazık ki, AK Parti Hükümeti, bu görevi yerine getirecek yaklaşım ve programa sahip değildir.”¹⁶⁴¹

61. Dönem (2011- 2014) Hükümet Programında,¹⁶⁴² sadece *“Önümüzdeki dönemde de hanımlara yönelik bu tutumumuzu devam ettireceğiz. Kadınların karar alma mekanizmalarındaki etkinliğini artıracacağız”¹⁶⁴³* şeklinde bir söylem yer almaktadır. 64. Dönem (2015-2016) Hükümet Programında¹⁶⁴⁴ da *“Kadınlarımızın konumunu daha da güçlendirmek ve uygulamalarımızın etkinliğini artırmak üzere, kadına ilişkin mevzuatı*

¹⁶³⁷ TBMM, “57. Dönem (1999-2002) Hükümet Programı”, İçinde: TBMM, **Hükümetler – Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri** (Haz. İrfan Neziroğlu-Tuncer Yılmaz), Cilt 10, TBMM Basımevi, 2013, https://www.tbmm.gov.tr/yayinlar/hukumetler/hukumetler_cilt_10.pdf , (E.T. 23.03.2025), s. 7875-7993.

¹⁶³⁸ TBMM, “58. Dönem (2002-2003) Hükümet Programı”, İçinde: TBMM, **Hükümetler – Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri** (Haz. İrfan Neziroğlu-Tuncer Yılmaz), s. 7993-8069.

¹⁶³⁹ TBMM, “59. Dönem (2003-2007) Hükümet Programı”, İçinde: TBMM, **Hükümetler – Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri** (Haz. İrfan Neziroğlu-Tuncer Yılmaz), s. 8091-8180.

¹⁶⁴⁰ TBMM, “60. Dönem (2007-2011) Hükümet Programı”, İçinde: TBMM, **Hükümetler – Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri** (Haz. İrfan Neziroğlu-Tuncer Yılmaz), s. 8201- 8335.

¹⁶⁴¹ TBMM, “60. Dönem (2007-2011) Hükümet Programı”, s. 8264.

¹⁶⁴² TBMM, “61. Dönem (2011- 2014) Hükümet Programı”, İçinde: TBMM, **Hükümetler – Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri** (Haz. İrfan Neziroğlu-Tuncer Yılmaz), s. 8335 – 8447.

¹⁶⁴³ TBMM, “61. Dönem (2011- 2014) Hükümet Programı”, s. 8360.

¹⁶⁴⁴ TBMM, “64. Dönem (2015-2016) Hükümet Programı”, https://cdnuploads.aa.com.tr/uploads/TempUserFiles/64.hukumet_programi.pdf , (E.T. 23.03.2025). Not: 62. Dönem (2014- 2015) Hükümet Programına ulaşamamıştır. 63. Dönem kurulan hükümet geçici seçim hükümetiydi. Bu yüzden hükümetin program hazırlayıp güvenoyu alma zorunluluğu bulunmamaktaydı.

ilgili tarafların görüşlerini alarak gözden geçireceğiz” şeklinde bir söylem yer almaktadır.

65. Dönem (2016-2018) Hükümet Programında,¹⁶⁴⁵ kadınların bireysel ve toplumsal olarak güçlendirilmesi için daha önce hayata geçirilen plan ve politikaların kararlılıkla uygulanacağı vurgulanarak, kadınların karar alma mekanizmalarındaki etkinliklerinin artırılması temel hedefler arasında gösterilmiştir. Ayrıca aşağıdaki söylemlere de yer verilmiştir:

*“Yeni dönemde kadının bireysel ve toplumsal olarak daha da güçlenmesi için hayata geçirdiğimiz politikaları ve başlattığımız çalışmaları kararlılıkla uygulamaya devam edeceğiz. Kadınlarımızın konumunu daha da güçlendirmek ve uygulamalarımızın etkinliğini artırmak üzere, kadına ilişkin mevzuatı ilgili tarafların görüşlerini alarak gözden geçireceğiz.”*¹⁶⁴⁶

Özetle hükümet programlarında kadınların adil siyasal temsiline ilişkin somut herhangi bir strateji veya faaliyet belirlenmediği söylenebilir.

VI. Ara Değerlendirme

Türkiye’de kadınların siyasal temsili, hukuki kazanımlara rağmen toplumsal cinsiyet eşitliği açısından halen istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, erkek egemen siyasal yapı ve siyasal partilerin kadın adayları yeterince desteklememesi, kadınların siyasette eşit fırsatlara sahip olmasını zorlaştırmıştır. Kadınların özellikle yürütme erkinde düşük temsili ve çoğunlukla sosyal politikalarla ilgili bakanlıklara atanması, siyasal alandaki cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiğine ilişkin göstergelerden biridir. Türkiye’nin küresel ölçekte kadın temsili konusunda alt sıralarda yer alması, yalnızca yasal ve anayasal düzeyde demokrasi ve eşitliğe ilişkin düzenlemelerin yer almasının yeterli olmadığını ortaya koymaktadır. Feminist kurumsalcılık, resmî ve gayri resmî kuralların, prosedürlerin ve normların toplumsal cinsiyet eşitsizliğini nasıl yeniden ürettiğini ele alarak, eşitlikçi politikaların yalnızca yasalarla değil, kurumsal değişimlerle de desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu nedenle, kadınların sosyal, ekonomik ve siyasal karar alma mekanizmalarına katılımını

¹⁶⁴⁵TBMM, “65. Dönem (2016-2018) Hükümet Programı”, https://afyonluoglu.org/PublicWebFiles/Reports-TR/Hukumet_Prg/65_hukumet_programi.pdf , (E.T. 23.03.2025).

¹⁶⁴⁶ TBMM, “65. Dönem (2016-2018) Hükümet Programı”, s. 42-43.

artıracak daha kapsayıcı ve destekleyici politikaların hayata geçirilmesinin, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından kritik bir gereklilik olduğu söylenebilir.

Türkiye’de kadınların siyasal temsili hem anayasal düzenlemeler hem de uluslararası sözleşmeler çerçevesinde güvence altına alınmıştır. Anayasa’nın 10. maddesi toplumsal cinsiyet eşitliğini temel bir ilke olarak benimserken, 67. ve 68. maddeler siyasal hakları ve siyasal parti özgürlüğünü düzenlemektedir. Türkiye, CEDAW ve İHAM gibi uluslararası sözleşmelere taraf olarak kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını artırmaya yönelik yükümlülükler üstlenmiştir. Bu kısımda Türkiye’nin kadınların siyasal temsiliyi sağlama konusundaki pozitif yükümlülüğünün anayasal ve uluslararası sözleşmesel düzeydeki kaynakları ortaya konmuştur. Kadınların siyasal temsili, demokratik meşruiyetin ve toplumsal eşitliğin temel göstergelerinden biridir. Türkiye’nin, anayasal normları ve uluslararası yükümlülükleri doğrultusunda kadınların siyasete katılımını artırıcı özel önlemler alması gerekmektedir. Siyasal karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesinin sağlanması, demokrasiye olan güveni artırırken, toplumsal adalet ve eşitliği de pekiştirecektir. Ancak feminist kurumsalcı yaklaşım doğrultusunda Türkiye’nin İstanbul Sözleşmesi’nden çekilmesi gibi adımların, kadınların siyasal ve kamusal alandaki varlığını destekleyen kurumsal mekanizmaların zayıflaması ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından geriye gidiş anlamına gelmektedir. Kadınların siyasal hayatta daha fazla yer alması için hukuki güvencelerin uygulanabilir politikalarla desteklenmesi kritik önem taşımaktadır.

Bu bölümde, Türkiye’de yasama erki, kadınların siyasal temsili artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik doğrudan ve açık yasal düzenlemeler gerçekleştirilmemiştir. Bu konuda dolaylı etkilere sahip yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Bu doğrultuda öncelikle 2839 sayılı *Milletvekili Seçim Kanunu* (MSK) ve 2820 sayılı *Siyasal Partiler Kanunu*’na (SPK) ilişkin incelemeler yapılmıştır.

Türkiye’de yürürlükte olan 2839 sayılı *Milletvekili Seçim Kanunu*, seçim sürecinin genel çerçevesini belirlemekle birlikte, kadınların siyasal temsiline dair özel düzenlemeler içermemektedir. Türkiye’de uygulanan kapalı parti listeli nispi temsil sistemi, aday sıralaması üzerinde parti liderliğine tam kontrol sağlamak ve kadınların seçilebilir pozisyonlara yerleşmesini zorlaştırmaktadır. Yasal cinsiyet kotası veya toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden mekanizmaların bulunmaması, kadın temsili

düşük kalmasına neden olmaktadır. Kadınların siyasal hayata eşit katılımı, demokratik değerlerin güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. MSK'nin, aday listelerinde belirli bir cinsiyet kotası zorunluluğu ve yerleştirme düzenlemeleri içerecek şekilde reforme edilmesi, kadınların siyasetteki varlığını artırarak demokratik temsiliyeti güçlendirebilir. Ayrıca, cinsiyet dengesi sağlayan partilere mali teşviklerin sunulması ve bağımsız denetleyici kurumların oluşturulması, Türkiye'de daha adil ve eşitlikçi bir siyasal sistemin inşasına katkıda bulunacaktır.

Türkiye'de siyasal partilerin işleyişini düzenleyen Anayasa hükümleri ve SPK, siyasal partilere eşitlik ve ayrımcılık yasağı ilkeleri çerçevesinde faaliyet gösterme zorunluluğu getirmektedir. Anayasa ve SPK, parti tüzüklerinde eşitlik ilkesine aykırı düzenlemeleri yasaklamakta ve ihlal durumunda yaptırımlar öngörmektedir. Ancak, kadınların siyasal süreçlere aktif katılımını teşvik edecek cinsiyet kotası, fermuar sistemi veya kadın temsiline bağlı mali teşvik gibi mekanizmalar bulunmamaktadır. Bu durum, kadınların siyasal karar alma mekanizmalarına erişimini büyük ölçüde partilerin gönüllü politikalarına bırakmaktadır. Demokrasi ve eşit temsil ilkeleri açısından değerlendirildiğinde, siyasal partilerin iç işleyişinde ve aday belirleme süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için zorunlu düzenlemeler getirilmesi, kadınların siyasette daha fazla yer almasını sağlayarak temsilde adaleti güçlendirebilir. Ayrıca, kadın temsiline öncelik veren partilere mali teşvik sağlanması, siyasal süreçlerde daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir yapı oluşturulmasına katkı sunacaktır.

Çalışmada Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlanmasında dolaylı etkileri bulunan şu yasal düzenlemeler ele alınmıştır: *1475 sayılı İş Kanunu* (1971), *4857 sayılı İş Kanunu* (2003), *657 sayılı Devlet Memurları Kanunu* (DMK), *6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun*. Bu yasal çerçeve, kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımını destekleyerek dolaylı olarak siyasal temsiliğini artırmaya yöneliktir. *1475 sayılı İş Kanunu* ve *4857 sayılı İş Kanunu*'ndaki düzenlemelerin adil ücret, iş güvencesi ve eşit muamele sağlayarak kadınların siyasal katılım için temel bir gereklilik olan ekonomik bağımsızlığı elde etmelerine yardımcı olabileceği düşünülebilir. Ancak, bu düzenlemeler, iş yaşamında ayrımcılığı önlemeye çalışsa da kadınların liderlik ve siyasal katılımını teşvik eden paylaşılan ebeveyn izni,

çocuk bakım desteği ve işverene devlet destekli kreş açma zorunluluğu getirilmesi gibi aile dostu politikalar, toplumsal cinsiyet duyarlılığı eğitimi, iş teftişleri, raporlama gereklilikleri ve uygulanmaması durumunda yaptırımlar gibi güçlendirilmiş uygulama mekanizmalarından yoksundur.

657 sayılı DMK, kadınların kamu hizmetine katılımını sağlayarak ekonomik bağımsızlıklarını ve dolayısıyla siyasal katılımlarını teşvik etse de, üst düzey yönetim pozisyonlarında yeterli temsili sağlamaya yönelik kota, pozitif ayrımcılık politikaları ve toplumsal cinsiyete duyarlı terfi kriterlerinden yoksundur; ayrıca, ebeveyn izni gibi uygulamalarla bakım sorumluluklarının paylaşılması teşvik edilmeli ve kadınlara yönelik mentorluk programları gibi destek mekanizmaları güçlendirilmelidir. 6284 sayılı Kanun ise kadınların şiddetten korunmasını sağlayarak kamusal hayata katılım için güvenli bir ortam oluşturmayı hedefler. Bu kanun kadınları şiddetten koruyarak kadınların kamusal ve siyasal faaliyetlere daha güvenli katılmalarına olanak sağlayabilecektir.

Demokrasi ve eşitlik ilkeleri açısından değerlendirildiğinde, mevcut düzenlemeler kadınların adil temsiline katkı sağlasa da toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla sağlanması için daha kapsamlı yasal ve yapısal reformlara ihtiyaç duyulmaktadır. Feminist kurumsalcılık, bu tür yapısal engellerin yalnızca bireysel tercihler değil, kurumların cinsiyetlendirilmiş işleyiş biçimleri tarafından üretildiğini savunur. Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik yasal düzenlemeler, yalnızca mevzuat değişikliği ile sınırlı kalmamalı, uygulama mekanizmaları güçlendirilerek denetim ve yaptırım süreçleri etkin hale getirilmelidir.

Türkiye’de TBMM bünyesinde oluşturulan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin kurumsal mekanizma olarak KDK ve KEFEK bulunmaktadır. KDK, TBMM’ye bağlı olarak idarenin eylem ve işlemlerini hukuka ve hakkaniyete uygunluk açısından denetleyen bir mekanizma olup, bünyesinde kadın hakları denetçisini barındırmaktadır. Kurum, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında bireysel şikâyetleri değerlendirerek ayrımcılıkla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır. Ancak kararlarının bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Feminist kurumsalcılık perspektifi, formel kuralların yanı sıra gayri resmî kuralların da toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirebileceğini öne sürmektedir. Bu bağlamda, KDK’nin kararlarının bağlayıcılığının olmaması, kadın haklarına ilişkin öneri ve tespitlerin politika yapım süreçlerinde yeterince dikkate

alınmamasına neden olarak kurumsal etkinliğini sınırlamaktadır. Kadınların siyasal ve kamusal hayattaki temsili açısından, kurumun raporları ve tavsiyeleri kamu politikalarının cinsiyet eşitliği perspektifiyle geliştirilmesine katkı sunmaktadır. Ancak yapısal eşitsizlikler ve yasal yaptırım gücünün eksikliği, kurumun dönüşüm yaratma kapasitesini zayıflatmaktadır. KDK'nin yetkilerinin güçlendirilmesi, bağımsızlığının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha proaktif bir yaklaşım benimsemesi, demokrasi ve adil temsil ilkeleri açısından kritik bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

KEFEK, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla yasama süreçlerini izleyen ve politika önerileri geliştiren önemli bir kurumsal mekanizmadır. Feminist kurumsalcılık perspektifi, yasaların ve kurumsal yapıların tarafsız olmadığını, aksine erkek egemen normlarla şekillendiğini öne sürerek, KEFEK'in işleyişinde de benzer yapısal sorunların var olduğunu göstermektedir. KEFEK, kararlarında siyasal çoğunluğun partizan tutumu ortaya çıkmaktadır. Komisyon oluşturulurken siyasal parti gruplarının Genel Kurul'daki sandalye sayıları oranı dikkate alınmaktadır. Bu da mecliste çoğunluğu oluşturan parti veya ittifak partilerinin komisyon kararlarında belirleyici olmasına neden olmaktadır. Çoğunluktaki parti erkek egemen bir bakış açısına sahip olduğu ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını desteklemediği zaman KEFEK'in etkinliği sınırlı kalmaktadır. Bu doğrultuda, muhalefetin ve küçük grupların etkisinin artırılması için önlemler alınması gerekmektedir. Örneğin; komisyon üyeliklerinin tüm siyasal eğilimlerin eşit temsili sağlayacak şekilde belirlenmelidir. Her siyasal parti grubunun en az bir üye ile temsil edilmesi sağlanmalı ve komisyon başkanlığı dönüşümlü ya da muhalefete ait olacak şekilde yapılandırılmalıdır. Ayrıca, sivil toplum kuruluşlarının ve uzmanların komisyon çalışmalarına daimî danışman olarak katılımı için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Böylece farklı siyasal ve toplumsal görüşleri komisyonda temsil edilebilecek ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi yasama sürecine daha etkin bir şekilde entegre olabilecektir.

KEFEK, yasa tekliflerini toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirmenin yanı sıra, kadın hakları konusunda TBMM'yi bilgilendirme, ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip etme ve kamuoyunu bilinçlendirme görevlerini üstlenmektedir. Ancak, feminist kurumsalcı bakış açısına göre, yasaların uygulanmasını denetleyen

mekanizmaların yetersizliği, KEFEK'in yalnızca öneri ve farkındalık düzeyinde etkili olmasını, yapısal değişim yaratmasını ise zorlaştırmaktadır. Ayırıştırılmış veri sistemlerinin ve rehberlerin eksikliği, KEFEK'in politika önerilerinin izlenebilirliğini sınırlamakta, bu da toplumsal cinsiyet eşıtlığı hedeflerinin yasama süreçlerine etkisini azaltmaktadır. Komisyonun daha proaktif bir izleme ve denetleme mekanizması geliştirmesi, kadınların siyasal katılımını artıracak yapısal reformlara öncülük etmesi ve sivil toplumla iş birliğini güçlendirmesi, demokrasi ve adil temsil ilkeleri açısından kritik bir gerekliliktir.

TBMM, kadınların adil siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşıtlığı konusunda bazı önlemler almaktadır. Ancak, bunlar yetersizdir ve yasal ve kurumsal anlamda eksiklikler taşımaktadır. Türkiye, uluslararası yükümlölükleri doğrultusunda (Örneğin, CEDAW ve Pekin Eylem Platformu) toplumsal cinsiyet eşıtlığını yasama süreçlerine entegre etmekle yükümlüdür, ancak bunun somut adımlarla desteklenmesi gerekmektedir. TBMM'de toplumsal cinsiyet eşıtlığı perspektifinin yasama süreçlerine entegre edilmesi konusunda yasal bir zorunluluk yoktur, fakat SBB'nin düzenleyici etki analizlerinde toplumsal cinsiyet eşıtlığına dair etkilerin değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak bu yaklaşım, TBMM'nin yasama süreçlerinde zorunlu bir uygulama haline getirilmemiştir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşıtlığı hedeflerine yönelik bütçeleme, bazı stratejik planlarda önerilmekteyse de Türkiye'de bu alanlarda ciddi yasal ve kurumsal boşluklar mevcuttur.

İş ve aile yaşamının uzlaştırılması hususunda ise TBMM'de kadın milletvekilleri için yeterli düzenleme yapılmamaktadır. Parlamento oturumlarının yoğunluğu, gece geç saatlere kadar sürebilmesi ve hafta sonlarına denk gelmesi, kadın milletvekillerinin iş-yaşam dengesini olumsuz etkilemektedir. Feminist kurumsalcılık perspektifi, bu tür gayri resmî düzenlemelerin, erkekler için avantajlı ve kadınlar için dezavantajlı sonuçlar doğurabileceğini vurgular. Kadın milletvekillerinin toplumsal cinsiyet normları nedeniyle aile hayatına öncelik vermeleri beklenirken, erkek milletvekilleri benzer beklentilere tabi tutulmamaktadır. Bu durum, siyasette erkek egemen yapıyı pekiştirmekte ve kadınların temsiliyetini sınırlamaktadır. Feminist kurumsalcılık çerçevesinde, kadınların parlamentodaki temsili ve eşıtlığının sağlanması yolunda çalışma koşullarındaki iyileştirmeler yapılması gerektiği ve iş-yaşam dengesine yönelik kurumsal reformların zorunlu hale getirilmesini önermekteyiz.

Bu bölümde ele alınan bir başka konu Türkiye’de siyasal partilerin üst düzey pozisyonlarında kadınların temsili ve partilerin kadınların siyasal katılımına yönelik tutumlarıdır. Türkiye’de siyasal partiler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kritik bir role sahip olmalarına rağmen, merkeziyetçi yapıları, şeffaf olmayan karar alma süreçleri ve demokratik eksiklikler nedeniyle kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Türkiye’de siyasal partilerin çoğunluğunda kadın milletvekillerinin oranı, genellikle %20’nin altındadır ve bu durum kadınların karar alma süreçlerinde yeterince temsil edilmediğini göstermektedir. HDP ve Yeşil Sol Parti gibi bazı partiler, kadın ve erkek temsiline daha fazla önem verirken, diğer partilerde kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarındaki temsili oldukça düşüktür. Bu eşitsizlik, yapısal (sosyoekonomik engeller, annelik gibi faktörler), kurumsal (erkek egemen liderlik yapıları) ve kültürel (siyasetin erkek işi olarak görülmesi) engellerden kaynaklanmaktadır. Kadınların siyasette daha etkin olabilmesi için bu engellerin aşılması gerekmektedir. Demokrasinin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için kadınların, yalnızca sayısal temsili değil, aynı zamanda karar alma süreçlerine etkin katılımı da sağlanmalıdır. Kadınlar için daha eşit fırsatlar yaratılmadan gerçek bir toplumsal eşitlik ve demokratik katılımdan bahsedilmesi zor görünmektedir.

Bu kısımda “*Siyasal partilerin Kadınların Siyasal Temsiline Yönelik Tutumları*” başlığı altında “*Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP), Milliyetçi Hareket Partisi (MHP), Halkların Demokratik Partisi (HDP) ve İyi Partinin*” tüzüklerinde, parti programlarında ve seçim beyannamelerinde kadınların siyasal temsiline yönelik hangi politikaları benimsedikleri ele alınmıştır. Türkiye’de siyasal partiler, kurumsal yapıları, ideolojik yönelimleri ve benimsedikleri eşitlik politikaları açısından birbirinden farklı yaklaşımlar sergilemektedir. Ancak partilerin çoğunluğunun toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasal temsili açısından başarılı sonuçlar üretmediği gözlemlenmektedir.

CHP, kadınların siyasal temsili konusunda önemli adımlar atmış olsa da toplumsal cinsiyet eşitliği ve demokrasi ilkeleri açısından bazı yapısal engeller ve uygulama eksiklikleriyle karşılaşmaktadır. Parti, kadınların karar alma süreçlerine katılımını teşvik eden cinsiyet kotası gibi düzenlemeler getirmiş ve kadınları siyasette daha fazla temsil etmeyi amaçlayan çeşitli girişimlerde bulunmuştur. Ancak, CHP’nin parti içindeki erkek

egemen yapının tam olarak değişmediği ve kadınların liderlik pozisyonlarına ulaşmasının zorluğu devam etmektedir. Ayrıca, kadınların milletvekili seçimlerinde temsili hala istenilen düzeyde değildir ve kota uygulamalarının etkinliği sorgulanmaktadır. Bu bağlamda, CHP'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve kadınların siyasete katılımını artırmaya yönelik girişimleri, daha güçlü ve etkili bir şekilde hayata geçirilmelidir. Kadınların liderlik pozisyonlarında tam anlamıyla yer alabilmesi için partinin yapısal engelleri aşarak daha kapsayıcı ve şeffaf bir yaklaşım benimsemesi gerekmektedir.

AKP, kadınların siyasal temsiline yönelik çeşitli teşvikler sunsa da toplumsal cinsiyet eşitliği açısından yapısal reformların eksikliği, kadınların siyasette eşit temsiline engel teşkil etmektedir. AKP, kadınların sosyal ve ekonomik katılımını desteklerken, parti içinde kadınların karar alma süreçlerine katılımını zorlaştıran cinsiyetçi yapıların devam ettiği gözlemlenmektedir. Parti, geçmişte cinsiyet kotasını savunmuş olsa da sonradan bu görüşten vazgeçmiş ve şifahi bir kota anlayışını benimsemiştir. Bu durum, kadınların siyasal liderlik pozisyonlarına ulaşmalarını sınırlayan bir engel teşkil etmektedir. Ayrıca, kadınların parti içindeki karar alma organlarında etkili bir şekilde yer almamaları, partinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama noktasında yetersiz kaldığını göstermektedir. AKP'nin cinsiyet eşitliği perspektifi genellikle geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine dayanmakta ve bağlayıcı reformlar yerine sadece teşvik edici politikalarla sınırlıdır. Bu, kadınların siyasette eşit temsiliyi sağlama yolunda uzun vadeli zorluklar yaratmaktadır. Siyasal temsili artırmak için daha güçlü kota uygulamaları ve eşitlikçi mekanizmaların benimsenmesi gerekmektedir.

MHP, kadınların siyasal temsiline yönelik belirli girişimlerde bulunsa da, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için yapısal reformlardan yoksundur. Parti, kadınların siyasal temsiline yönelik net ve somut mekanizmalar geliştirmemiştir. MHP'nin parti programında, kadınların eğitimi ve işgücüne katılımı gibi konulara yer verilmektedir. Ancak, bu politikalar çoğunlukla kadınları aile yapısının bir parçası olarak tanımlamakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği için bağlayıcı reformlara yer verilmemektedir. Parti içindeki karar alma süreçlerinde kadınların eşit temsili için kota gibi pozitif ayrımcılık uygulamaları bulunmamaktadır, bu da kadınların siyasal temsilde dezavantajlı bir konumda kalmasına yol açmaktadır. MHP'nin üst düzey yönetim pozisyonlarında da

kadınların oranı oldukça düşüktür. Bu durum, partinin kadınların siyasete daha fazla katılımını sağlama konusunda eksik ve yetersiz kaldığını göstermektedir. Kadınların siyasal temsili ve eşitliği için cinsiyet kotası, eşit liderlik temsili ve aday belirleme süreçlerinde pozitif ayrımcılığın hayata geçirilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, MHP'nin kadın temsil oranı sınırlı kalmaya devam edecektir.

HDP, Türkiye'de kadınların siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda en sistematik ve iddialı politikaları benimseyen partilerden biridir. Parti tüzüğü, kadınların karar alma süreçlerine doğrudan katılımını teşvik eden mekanizmalar içermekte olup, eş başkanlık sistemi, Cinsiyet kotası ve kadın meclisleri gibi uygulamalarla kadınların siyasete aktif katılımını güvence altına almaktadır. HDP, toplumsal cinsiyet eşitliğini parti programının merkezine yerleştirerek patriyarkal sisteme karşı mücadeleyi temel bir hedef olarak benimsemiştir. Fermuar yöntemi ve en az %50 cinsiyet kotası gibi uygulamalar, kadın milletvekillerinin seçilebilir sıralarda yer almasını sağlamış ve kadın temsil oranını diğer partilere kıyasla en yüksek seviyeye çıkarmıştır. Ancak, eş başkanlık sisteminin kadınların bağımsız liderlik rollerine ulaşmasını zorlaştırıp zorlaştırmadığı tartışmalı bir konu olarak değerlendirilebilir. Demokrasi ve eşitlik ilkeleri açısından bakıldığında, HDP kadınların siyasal temsili konusunda diğer partilere kıyasla en ilerici modellerden birini sunmuş ve kadınların siyasette bağımsız karar almasını teşvik eden politikalar geliştirmiştir.

İyi Parti, kadınların siyasal temsili konusunda çeşitli düzenlemeler içerse de bu politikaların parti içinde kadınların adil temsiliyi sağlamakta yetersiz kaldığı görülmektedir. Kadın liderlik açısından önemli bir örnek olan Meral Akşener'in kurucu genel başkan olması, partide kadın temsiline dair olumlu bir işaret olarak değerlendirilebilir. Ancak yönetim kademelerinde kadınların oranı oldukça düşüktür. Parti tüzüğünde en az %25 cinsiyet kotası bulunmasına rağmen bu kotanın esnetilebilir olması kadın temsili açısından belirsizlik yaratmaktadır. Parti içindeki kadın yapılanmasının eksikliği ve liderlik pozisyonlarında kadınların düşük temsili, kadınların karar alma süreçlerine tam ve eşit katılımını engelleyen faktörler arasındadır. Demokrasi ve eşitlik ilkeleri açısından değerlendirildiğinde, İyi Parti'nin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik söylemlerini daha sistematik ve bağlayıcı politikalarla desteklemesi gerekmektedir. Daha yüksek ve zorunlu bir cinsiyet kotası, kadınların siyasete katılımını

teşvik eden kampanyalar ve parti tüzüğünde toplumsal cinsiyet eşitliğine açık bir vurgu, kadınların siyasal temsili açısından kritik adımlar olacaktır.

Türkiye'deki siyasal partilerin kadın kolları yapılanmaları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların siyasal temsili açısından farklı yaklaşımlar sergilemektedir. CHP, Türkiye'de kadın kollarını başlatan ilk parti olmasına rağmen, kadınların parti içindeki etkisi sınırlı kalmış, kadın kolları zamanla erkek egemen yapının bir uzantısı haline gelmiştir. Kadın Kolları Yönetmeliği'nde siyasal yaşama eşit katılım hedefi vurgulansa da kadın kollarının karar alma süreçlerinde oy hakkının olmaması, partinin demokratik işleyişi açısından eksiklik yaratmaktadır. AKP, kadınların parti içindeki sayısal temsiline önem vermekle birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden çok, geleneksel cinsiyet rollerini pekiştiren bir anlayışı benimsemektedir. Kadınların siyasete katılımı teşvik edilse de karar alma süreçlerindeki eşit temsiliyet sağlanamamakta ve kadınların liderlik pozisyonlarına erişimi kısıtlanmaktadır. MHP, kadın kollarını parti içinde yan bir kuruluş olarak değerlendirse de kadınların karar alma mekanizmalarına katılımına dair düzenlemeler getirmemiştir. Kadınların parti içinde daha görünür hale gelmesi milliyetçi söylemler ve toplumsal değişimlerin etkisiyle ivme kazansa da parti içinde etkin ve bağımsız bir kadın yapılanmasının eksikliği dikkat çekmektedir.

HDP ise diğer partilerden ayrılarak parti kolları yerine kadın meclisi yapısını geliştirmiştir. HDP Kadın Meclisi, erkek egemen siyaseti dönüştürmeyi ve kadınların kendi politik ajandalarını belirlemelerini sağlamayı hedeflemektedir. Parti içinde kadınların karar alma süreçlerine doğrudan katılımı sağlanırken, feminist ve kolektif bir siyaset anlayışı benimsenmektedir. İyi Parti ise kadın kolları yapılanmasını merkezi düzeyde kurmamış, kadın politikalarını parti içindeki belirli bir başkanlık divanı aracılığıyla yürütmeyi tercih etmiştir. Bu durum, kadınların parti içinde örgütlenmesini sınırlamakta ve kurumsal bir kadın yapılanmasının eksikliğini ortaya koymaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, Türkiye'deki siyasal partiler kadın kolları aracılığıyla kadınların siyasete katılımını teşvik etmeye çalışsa da demokratik karar alma süreçlerine tam ve eşit katılımın sağlanması açısından eksiklikler barındırmaktadır. HDP dışındaki partilerde kadın kolları daha çok destekleyici ve tamamlayıcı rollerle sınırlı kalırken, kadınların bağımsız siyasal aktörler olarak karar alma süreçlerine dâhil edilmesi noktasında yapısal dönüşümlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu bölümde, partilerin kadınların adil siyasal temsilini sağlama konusundaki pratiklerini tespit etmek amacıyla, 2011 yılı ve sonrasındaki milletvekili seçimlerinde gösterdikleri kadın aday oranları ile seçilen kadın milletvekili oranlarına yer verilmiştir. Bu konuda en başarılı parti, kadın aday ve milletvekili oranı neredeyse tüm seçim dönemlerinde %40'ın altına düşmeyen HDP olarak görünmektedir. İkinci sırada ise AKP yer almaktadır. Her ne kadar AKP'nin kadın aday oranı %10 ile %21 arasında değişse de yaklaşık olarak her dönemde kadın aday oranı ile seçilen milletvekili oranı birbirine yakın olmuştur. Üçüncü sırada, kadın aday oranı %20'nin altına neredeyse hiç düşmeyen CHP bulunmaktadır. Ancak CHP kadın adayları seçilebilecek bölgelere ve parti listelerinde ön sıralara koymadığı için kadın milletvekili oranı %18 ile %12 arasında dalgalanmıştır. Dördüncü sırada MHP bulunmaktadır. Her ne kadar MHP'nin kadın milletvekili oranı %5 ile %8 arasında değişse de kadın adayları İYİ partiden daha fazla seçilebilir pozisyonlara koymuştur. Bu yüzden kadın aday oranı ile kadın milletvekili oranı arasındaki fark İyi Partiden daha azdır. Son olarak, İyi Partiyi ele alındığımızda, İyi partinin %25 cinsiyet kotası uygulamasına rağmen, kadın adayları seçilebilir pozisyonlara koymadıkları için kadın aday oranı ile kadın milletvekili oranı arasında en çok fark olan parti İyi Parti olmuştur.

Üçüncü bölümün ara değerlendirme kısmında bahsedildiği üzere *Freidenvall*, İsveç'te siyasal partilerin Kadınların siyasette temsilinin iyileştirilmesine yönelik stratejilerini, kotalar, hedefler, amaçlar ve eylemsizlik olarak sınıflandırmıştır.¹⁶⁴⁷ Türkiye'de ise kadınların siyasette temsilinin iyileştirilmesine yönelik stratejiler şöyle sınıflandırılabilir: Kotalar, amaçlar, teşvik edici politikalar, eylemsizlik de yapılabilir. CHP %25 (2008), %33 (2012), %50 (2024) ve İyi Parti %25 kota uygulamasını benimsemiştir. HDP ise tüzüğünde eşit temsil ilkesine yer vermektedir. HDP, eşit temsil amacını gerçekleştirmek için eş başkanlık usulünü uygulamakta ve milletvekili adaylarını fermuar sistemi veya %50 kota uygulamasını benimsemektedir. AKP ise kadınların siyasette adil siyasal temsilinin sağlanabilmesi için yalnızca teşvik edici politikalar belirlemektedir. MHP, kadınların, siyasal toplumsal ve ekonomik hayatta güçlenmesini

¹⁶⁴⁷ Freidenvall, "Women's Political Representation and Gender Quotas -the Swedish Case", s. 10-11.

desteklediğini belirtse de adil siyasal temsilin sağlanması konusunda bir eylem stratejisi bulunmamaktadır.

Feminist kurumsalcılık perspektifinden bakıldığında, siyasal partilerin kadın temsiliyi belirleyen yapısal ve kurumsal dinamikler daha iyi anlaşılabilir. Feminist kurumsalcılık, resmî ve gayri resmî kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisini vurgular. Türkiye'deki siyasal partilerin kadın temsiline yönelik politikaları incelendiğinde, formel mekanizmaların (kota uygulamaları, parti tüzükleri ve yönetmelikler) kadınların siyasette daha fazla yer almasını hedeflediği görülmektedir. Ancak, gayri resmî kurumlar (erkek egemen siyasal kültür, kapalı aday belirleme süreçleri ve patronaj ilişkileri) kadınların siyasal karar alma süreçlerine etkin katılımını sınırlandırmaktadır. Örneğin, CHP ve İYİ Parti cinsiyet kotası benimsemiş olsa da bu kotaların etkin bir şekilde uygulanmadığı ve kadın adayların seçilebilir sıralara yerleştirilmediği gözlemlenmektedir. Bu durum, gayri resmî kurumsal yapıların formel mekanizmalar karşısındaki direncini ortaya koymaktadır.

AKP'nin kadınların siyasal katılımını artırmaya yönelik teşvik edici politikaları da feminist kurumsalcılık çerçevesinde değerlendirildiğinde, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren bir yaklaşım sergilediği görülmektedir. Parti içinde kadınlara yönelik belirli teşvikler sağlansa da, erkek egemen karar alma mekanizmaları kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini sınırlandırmaktadır. MHP'de ise kurumsal düzeyde kadınların siyasete katılımını destekleyen bağlayıcı bir düzenleme olmaması, partinin kadınların siyasette daha fazla yer almasını sağlayacak yapısal reformları benimsemediğini göstermektedir.

HDP, feminist kurumsalcılık perspektifine en uygun yapıyı sunan parti olarak öne çıkmaktadır. Parti, eş başkanlık sistemi, kadın meclisleri ve %50 cinsiyet kotası gibi yapısal düzenlemeler ile resmî ve gayri resmî kurumsal engelleri aşmayı hedeflemektedir. Eşit temsil ilkesi doğrultusunda şekillenen bu kurumsal yapılar, kadınların parti içinde bağımsız bir siyasal aktör olarak karar alma süreçlerine katılımını sağlamaktadır. Ancak, eş başkanlık sisteminin kadınların bireysel liderlik yetkinliklerini geliştirmesi açısından etkileri de feminist kurumsalcılık çerçevesinde tartışmaya açıktır.

Bu bölümde, yürütme erkine düşen temel sorumluluklar bağlamında, karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikaların oluşturulması ve uygulanması ile kadınların siyasal hayata katılımının artırılması yönünde belirlenen stratejiler ele alınmıştır. Ayrıca, yürütme erkinin toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması stratejisini benimseyip benimsemediği, cinsiyet eşitliğini gözetken atama politikaları oluşturup oluşturmadığı ve ilgili mekanizmaların işlerliğini sağlaması konusunda nasıl bir yol izlediğine odaklanılmıştır.

Türkiye’de yürütme bünyesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların siyasal, ekonomik ve sosyal hayata katılımını artırmak amacıyla çeşitli kurumsal mekanizmalar oluşturulmuştur. KSGM, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesinde merkezi bir rol üstlenirken, 2016’da kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) her türlü ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlamaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ise toplumsal cinsiyet temelli veriler sunarak politika yapıcılarının karar alma süreçlerine katkı sağlamaktadır. Ancak, “*Kadının Statüsü Danışma Kurulu’nun*” 2022’de KSGM’nin yeni kurucu belgesinde yer almaması, kadın temsiliyetinin katılımcı ve çoğulcu bir temelde geliştirilmesi açısından olumsuz bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Bu mekanizmalar, kadınların adil siyasal temsili, demokrasi ve eşitlik ilkeleri açısından kritik öneme sahiptir.

KSGM, kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanlardaki etkinliğini artırarak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amacıyla faaliyet göstermektedir. KSGM, kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını teşvik etmek, kadına yönelik ayrımcılığı önlemek ve kadın haklarını korumak adına çeşitli politikalar geliştirmektedir. Ulusal strateji belgeleri ve eylem planları çerçevesinde eğitim, ekonomi, sağlık ve siyasal temsilde fırsat eşitliği konularında çalışmalar yürütmektedir. Ancak, 2018 sonrası belgelerde “*toplumsal cinsiyet eşitliği*” yerine “*kadının güçlenmesi*” kavramına vurgu yapıldığı gözlemlenmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı daha kapsayıcı bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği kadınların ve erkeklerin eşit haklara ve fırsatlara sahip olması yönünde sistemik dönüşümü vurgular. Bu süreçte kadınların güçlendirilmesi gerekmektedir ancak bu hedefin başarıya ulaşması için toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının merkezi bir ilke olarak ele alınması gerekmektedir.

KSGM'nin yürüttüğü politikalar, kadınların siyasal temsilini artırarak demokratik yönetim süreçlerine eşit katılımını destekleyebilir. Ancak, kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsiliyetinin güçlendirilmesi için kurumsal yapıların daha etkin hale getirilmesi, izleme ve değerlendirme süreçlerinin şeffaflaştırılması gerekmektedir. Kadınların adil siyasal temsili, demokrasi ve eşitlik ilkelerinin hayata geçirilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğinin politika belgelerinde merkezî bir ilke olarak korunması, erkeklerin de bu sürece dâhil edilmesi önemlidir. KSGM'nin yıllık faaliyet raporları yayınlaması ve yapılan çalışmaların kamuoyuyla düzenli paylaşılması, hesap verebilirliği ve politika geliştirme süreçlerine katkıyı artıracaktır.

TİHEK, Türkiye'de insan haklarını korumak, ayrımcılıkla mücadele etmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla kurulmuş bir kurumdur. Kadınların adil siyasal temsili açısından doğrudan görevleri bulunmamaktadır. Ancak, eşitlik ilkesi çerçevesinde siyasete katılım önündeki ayrımcı uygulamaları izleme, raporlama ve öneriler sunma yetkisine sahiptir. Ancak kurumun yetkileri sınırlıdır; verdiği ihlal kararlarında yalnızca idari para cezası uygulayabilmektedir, ihlal tespiti yaptığı hususlarda ilk derece mahkemelerinde açılacak davalarda taraf olma yetkisi yoktur. Ayrıca, TİHEK'in mevcut atama sistemi bağımsızlık ve çoğulculuk ilkeleri açısından eleştirilmektedir, çünkü kurul üyelerinin tamamı Cumhurbaşkanı tarafından atanmakta ve insan hakları alanında uzman kurumların temsili sağlanmamaktadır. Kadınların siyasal temsiline yönelik somut adımlar atabilmesi için TİHEK'in daha bağımsız ve etkin bir yapıya kavuşması, uluslararası normlara uygun hareket etmesi ve ilgili paydaşlarla iş birliği içinde olması önemlidir.

TÜİK, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili kapsamlı istatistikler sunarak kadınların siyasal ve kamusal alandaki temsiline dair önemli veriler üretmektedir. 1926'dan bu yana çeşitli yapısal değişikliklerden geçen kurum, özellikle 1994 yılında Kadın İstatistikleri Bölümü'nü kurarak toplumsal cinsiyet eşitliğine dair verileri detaylandırmıştır. “İstatistiklerle Kadın” ve “Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri” gibi raporlarla kadınların siyasal temsiline dair göstergeler sunan TÜİK, cinsiyet bazlı veri toplama çalışmalarını geliştirmiştir. Ancak, bu çalışmalar ulusal bütçeden yeterli pay alamamış ve ilgili bölümlerin kaynakları sınırlı kalmıştır. 2012 ve 2014 raporlarında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına geniş yer verilmişken, 2014 sonrasında bu

konunun raporlardan çıkarılması, izleme ve değerlendirme süreçlerinde önemli bir eksiklik yaratmıştır. Ayrıca, ulusal mekanizmalara dair bilgiler raporlarda yer almamakta ve politika yapıcılarının bu verilere erişimini zorlaştırmaktadır.

Kadınların siyasal temsili açısından TÜİK'in verileri, politika yapıcılar ve araştırmacılar için yol gösterici nitelikte olsa da, mevcut raporların derinliği ve kapsamı yetersizdir. Örneğin, “*Siyasal Yaşam*” başlığı altında sadece kadın milletvekili oranı, yerel yönetimlerde kadın temsili gibi temel veriler yer almakta, ancak siyasal partiler içindeki kadın temsil oranları, adaylık süreçleri ve başarı oranları gibi kritik göstergeler eksik kalmaktadır. Bu tür detaylı istatistiklerin sağlanması, kadınların siyasette güçlenmesine yönelik politikaların geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. TÜİK'in veri setlerini daha erişilebilir ve kapsamlı hale getirmesi, kadınların adil siyasal temsili açısından önemli bir adım olacaktır. Demokrasi ve eşitlik ilkeleri doğrultusunda, kadınların siyasette eşit katılımını sağlamak için TÜİK'in raporlarını genişletmesi ve bu alandaki izleme mekanizmalarını güçlendirmesi gerekmektedir.

Türkiye’de yürütmenin kadınların adil siyasal temsili konusunda stratejiler oluşturan başlıca kurumlar, DPT, Kalkınma Bakanlığı, SBB, KSGM’dir. Ancak hükümet programlarına bakıldığında kadınların adil siyasal temsiline ilişkin genel söylemler dışında herhangi bir stratejiye yer verilmediği tespit edilmiştir.

DPT'nin kalkınma planları ve yıllık programları, kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımını destekleyen genel hedefler içermekle birlikte, onların siyasal temsillerini artırmaya yönelik somut ve bağlayıcı stratejiler sunmamıştır. 2001-2005 ve 2007-2013 kalkınma planlarında kadınların toplumsal konumunun güçlendirilmesi, karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımlarının sağlanması ve eşit fırsatlardan yararlanmaları gerektiği belirtilmiş, ancak bu hedeflerin nasıl gerçekleştirileceğine dair net politikalar, ölçülebilir hedefler veya uygulama mekanizmaları ortaya konmamıştır. Kadınların siyasal temsiliyi artırmak için kota uygulamaları, finansal teşvikler, adaylık süreçlerini kolaylaştırıcı düzenlemeler veya kadınların siyasete katılımını teşvik eden liderlik ve eğitim programları gibi somut adımlar atılmamıştır. Bunun yerine, bilinçlendirme çalışmaları ve mesleki eğitim gibi dolaylı önlemler öne çıkmıştır. Oysa demokrasi ve eşitlik ilkeleri açısından kadınların siyasal temsili, sadece farkındalık

yaratmakla değil, aynı zamanda yasal ve kurumsal düzenlemelerle desteklenen sistematik politika değişiklikleriyle mümkün olabilir.

Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan kalkınma planları ve stratejiler, kadınların ekonomik ve sosyal hayattaki rollerini güçlendirmeyi hedeflemekle birlikte, onların siyasal temsillerini artırmaya yönelik somut ve bağlayıcı düzenlemeler içermemiştir. 2014-2018 dönemine ait onuncu kalkınma planında kadınların karar alma mekanizmalarına daha fazla katılımını teşvik etme gerekliliği vurgulanmış, ancak bu hedefi gerçekleştirmek için uygulanacak spesifik politikalar belirlenmemiştir. Siyasal temsilin artırılmasına yönelik kotalar, finansal teşvikler veya mevzuat değişiklikleri yerine, kadınların istihdamına yönelik projeler ve farkındalık artırıcı çalışmalar öne çıkmıştır. 2018 yılında hazırlanan Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda kadınların siyasette yeterince temsil edilmemesinin temel nedenleri detaylıca ele alınmış ve siyasal partilerde kadın temsiliyetini artırmaya yönelik hukuki düzenlemeler, Parite Yasası çıkarılması, iş-aile dengesini sağlayacak politikaların geliştirilmesi gibi somut öneriler sunulmuştur. Ancak, bu öneriler 2019-2023 yıllarını kapsayan on birinci kalkınma planına yansıtılmamış, kadınların siyasal temsiline dair bağlayıcı politikalar geliştirilememiştir. Oysa kadınların siyasette eşit şekilde temsil edilmesi, demokratik ve adil bir yönetim anlayışı açısından kritik öneme sahiptir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, sadece ekonomik katılım değil, siyasal mekanizmalarda da kadınların güçlü bir şekilde yer almasını sağlayacak zorunlu düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

SBB tarafından hazırlanan strateji belgeleri, kadınların siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik çeşitli politikaları içerse de bağlayıcı ve somut adımlar konusunda yetersiz kalmaktadır. 2019-2023 Kalkınma Planı'nda kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal hayata katılımını artırmaya yönelik teşvik edici çalışmalar öngörülmüş, ancak kota uygulamaları, finansal teşvikler ve aday destek mekanizmaları gibi zorunlu düzenlemeler sunulmamıştır. 2024-2028 Kalkınma Planı'nda da kadınların siyasal temsiliinin artırılması yönünde niyet beyanları bulunmakla birlikte, somut uygulama takvimleri ve zorlayıcı politikalar eksik kalmıştır. Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını artırmaya yönelik kota ve geçici özel önlemler gibi düzenlemeler önerilse de bunların hayata geçirilmesine dair somut projeler

geliştirilmemiştir. Kadınların istihdamı ve eğitimine yönelik politikalar olumlu olmakla birlikte, siyasette eşit temsilin sağlanması için daha kararlı ve bağlayıcı düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum, demokrasinin güçlenmesi ve eşitlik ilkesinin tam anlamıyla hayata geçirilmesi açısından kritik bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir.

KSGM tarafından hazırlanan eylem planları, kadınların siyasette ve karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almasını teşvik eden önemli adımlar içermektedir. 1996'dan itibaren oluşturulan politikalar; kota uygulamaları, eşitlik yasaları, kamu kurumlarında kadın temsiline artırılması ve toplumsal farkındalık çalışmalarını kapsamaktadır. 2018-2023 ve 2024-2028 strateji belgelerinde, kadınların siyasal temsili artırılmaya çalışılsa da, yasal düzenlemelerin eksikliği ve siyasal partilerin aday belirleme süreçlerinde kadınlara yeterince yer vermemesi nedeniyle ilerleme sınırlı kalmıştır. Demokrasi ve eşitlik ilkeleri açısından değerlendirildiğinde, kadınların karar alma mekanizmalarına adil katılımı sağlanmadan, temsil adaletinin tam anlamıyla gerçekleşmesi mümkün değildir. Bu nedenle, sadece farkındalık artırıcı çalışmalar değil, kadınların kazanma ihtimali yüksek sıralara yerleştirilmesi (Fermuar Sistemi) ve zorunlu kota uygulamaları gibi somut politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Ayrıca, yürütme erkinin atama ve politika belirleme süreçlerinde toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasını sistematik hale getirmesi, eşitliği teşvik eden hükümet programlarını etkin şekilde uygulaması ve izleme mekanizmalarını güçlendirmesi kritik önem taşımaktadır.

Türkiye'de hazırlanan hükümet programları da feminist kurumsalcılık perspektifinden ele alındığında, kadınların adil siyasal temsiline ilişkin genel söylemlerin varlığına rağmen, bağlayıcı ve zorunlu kurumsal reformların eksikliği dikkat çekmektedir. 57., 58., 59. ve 60. Dönem Hükümet Programlarında kadınların siyasal temsiline hiç yer verilmemesi, kurumsal sürekliliğin erkek egemen yapılar tarafından nasıl sürdürüldüğünü göstermektedir. 61., 64. ve 65. Dönemlerde kadınların karar alma mekanizmalarındaki etkinliğinin artırılacağı belirtilse de uygulamaya yönelik net bir yol haritası çizilmemiştir. Bu durum, demokrasi ve eşitlik ilkeleri açısından eksiklikler barındırmakta, kadınların siyasette eşit temsiline yönelik kararlı bir devlet politikası olmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, Türkiye’de yürütme erkine bağlı ulusal kurumsal mekanizmalar, kadınların adil siyasal temsiline yönelik çeşitli stratejiler geliştirse de feminist kurumsalcılık perspektifinden bakıldığında, bu stratejilerin uygulanmasını sağlayacak kurumsal ve kültürel dönüşümlerin eksik olduğu görülmektedir. Kadınların siyasal hayata katılımının artırılması için resmî politikaların yanı sıra, gayri resmî kuralların dönüştürülmesi, erkek egemen normların sorgulanması ve bağlayıcı mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda, yürütme erkinin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı politikaları yalnızca söylem düzeyinde değil, kurumsal ve hukuki reformlarla destekleyerek hayata geçirmesi kritik önem taşımaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Siyasal temsil, modern demokrasilerin temel unsurlarından biri olarak, vatandaşların seslerinin, fikirlerinin ve bakış açılarının kamu politikası oluşturma süreçlerinde duyulmasını ve dikkate alınmasını sağlamaktadır. Bu temsil biçimi, halkın seçilmiş veya atanmış kişiler aracılığıyla karar alma süreçlerine katılımını ifade etmektedir ve demokratik yönetimlerin meşruiyetini pekiştiren en önemli mekanizmalardan biridir. Siyasal temsilin etkinliği, yalnızca seçmenlerin çıkarlarına uygun politikaların benimsenmesi ya da karar alma süreçlerinde adil ve şeffaf prosedürlerin işletilmesiyle sınırlı değildir. Aynı zamanda, çoğulcu bir toplum yapısının gereği olarak, farklı toplumsal grupların ve kimliklerin seslerinin duyulması ve temsili de büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, temsil edilen birey ve grupların temsilcilerin söylem ve kararlarına karşı çıkabilme, sorgulama, direnme veya alternatif görüşler sunma haklarının güvence altına alınması gerekmektedir. Böylece, temsil ilişkisi yalnızca bir vekalet ilişkisine indirgenmeden, karşılıklı denetim ve sorumluluk ilkesine dayalı dinamik bir süreç haline gelebilecektir. Farklı seslerin ve çıkarların kurumsal düzeyde tanınması ve korunması sayesinde siyasal temsile adalet ve kapsayıcılık güçlenebilecek; aynı zamanda geliştirilen politikaların toplumsal eşitsizlikleri derinleştirme ya da savunmasız gruplara zarar verme riskleri de azaltılmış olacaktır. Bu yönüyle siyasal temsil, demokratik toplumlarda hem bireysel özgürlüklerin hem de kolektif hakların güvencesi hâline gelecektir.

Demokratik yönetimlerde, halkın tüm kesimlerinin adil ve etkili bir şekilde temsil edilmesi bir gerekliliktir. Kadınlar veya diğer dezavantajlı grupların temsil sürecine dahil edilmemesi karar alma mekanizmalarının belirli kesimler lehine işlemesine neden olacaktır. Kadınların ve diğer dezavantajlı grupların betimleyici temsiline sağlanması, demokratik yönetimin hesap verebilirliğini ve güvenilirliğini artırmanın yanı sıra, farklı toplumsal kesimlerin kendilerini karar alma süreçlerinde “görünür” hissetmelerini mümkün kılar. Böylece, bu kesimler anlama, anlaşılma, aidiyet geliştirme ve sistemle özdeşleşme gibi duygularının pekişmesine zemin hazırlanır. Aynı zamanda, yurttaşlar demokratik kurumları içselleştirir ve sahiplenir.

Kadınların adil siyasal temsiline sağlanması, sadece kadınların karar alıcı mekanizmalardaki sayısal artışıyla ilgili değil, aynı zamanda niteliksel dönüşümle de ilgilidir. Yani kadınların maddi temsiline de sağlanması gerekmektedir. Kadınların maddi siyasal temsili kadınların çıkarlarının ve kadın vatandaşların temsil sürecinin merkezinde olmasıdır. Bu doğrultuda, siyasal temsil süreçleri kadınların farklı taleplerine ne ölçüde yanıt verdiği ve bu taleplerin nasıl şekillendirildiği önem arz etmektedir.

Tarihsel süreç göz önünde bulundurulduğunda, kadınlar her zaman toplumsal yaşamın temel aktörlerinden biri olmuştur ve üretim, bakım, eğitim ve kültür gibi alanlarda belirleyici roller üstlenmişlerdir. Ancak buna rağmen, cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmış ve sistematik hak ihlallerine uğramışlardır. Dünya genelinde siyasal alan, uzun yıllar boyunca erkek egemen yapılar tarafından şekillendirilmiş; kadınlar, bu alanın dışında bırakılmış ya da ikincil konumlara itilmeye çalışılmıştır. Erkeklerin siyasette orantısız bir şekilde temsil edilmesi, kadınların kamusal karar alma süreçlerinden dışlanmasına neden olmuştur. Zamanla, kadınların toplumsal farkındalığı artmış, eğitim düzeyleri yükselmiş ve ekonomik yaşama katkıları daha görünür olmaya başlamıştır. Bu gelişmelerin sonucunda kadınlar, hak taleplerini daha örgütlü ve güçlü biçimlerde dile getirmeye başlamışlardır. Kadın hareketleri ve özellikle feminist teoriler, kadınların kamusal alana eşit şekilde katılımı için yalnızca bireysel düzeyde değil, yapısal düzeyde de köklü dönüşümlere ihtiyaç olduğunu vurgulamıştır.

Bu doğrultuda, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı iş bölümünün yeniden yapılandırılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Aile içi sorumlulukların, özellikle çocuk bakımı ve ev içi emek gibi geleneksel olarak kadınlara yüklenen görevlerin, toplumsal

cinsiyet eşitliği ilkesi doğrultusunda eşit paylaşılması gerekmektedir. Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve bakım emeğinin kamusal politikalarla desteklenmesi, kadınların hem iş gücüne hem de siyasal yaşama aktif katılımını kolaylaştıran temel faktörlerdendir.

Kadınların siyasal temsili, siyasal, sosyal, ekonomik ve kültürel birçok faktör etkilemektedir. Kadınların adil siyasal temsiline önündeki engeller sadece cinsiyet kotaları aracılığıyla kaldırılamayacaktır. Seçim sistemi türü, siyasal partilerin iç işleyişi ve tüzükleri, aday belirleme kriterleri, yasal ve gönüllü kota uygulamaları gibi siyasal faktörler, temsiline niteliğini belirleyen temel unsurlar arasındadır. Ancak temsiline sağlanması, siyaset kurumunun sınırlarından ibaret değildir. Kadınların kamusal yaşama katılımını belirleyen çok sayıda sosyal, ekonomik ve kültürel koşul da bulunmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmada kadınların siyasal haklarına ilişkin açıklamalar yapılırken siyasal haklar ile medeni, sosyal, ekonomik ve kültürel haklar ilişkisi hakların bütünselliği ilkesi doğrultusunda açıklanmıştır. Siyasal haklar ile kadınlar seçme ve seçilme, yönetime katılma ve karar alma mekanizmalarında yer alma imkanına sahip olmuştur. Ancak, bu hakların etkili bir şekilde kullanılabilmesi medeni, sosyal, ekonomik ve kültürel hakların güvence altına alınıp gerçekleştirilmesi ile mümkün olabilecektir.

Sosyal yardım sistemleri, ebeveyn izin programları, bakım ve ev işlerinin paylaşımı, aile-iş dengesini destekleyici tedbirler sosyal faktörlerden bazılarıdır. Bu tür destekleyici uygulamalar, kadınların yalnızca siyasal değil, kamusal alana genel katılımının da önünü açacaktır. Ekonomik eşitsizliklerin giderilmesi de siyasal temsil açısından belirleyicidir. Ekonomik faktörler arasında küçük işletmelerin finansmanının sağlanması, eşit işe eşit ücretin verilmesi, meslek ve kariyer erişiminde eşitliğin sağlanması gibi hususlar yer almaktadır.

Kültürel düzeyde ise toplumsal cinsiyet normları, geleneksel rol beklentileri, kadınların liderlik potansiyeline yönelik önyargılar ve eğitimde fırsat eşitsizlikleri, kadınların siyasal yaşama katılımını sınırlamaktadır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece yasal çerçevede değil, aynı zamanda kültürel ve zihinsel düzeyde de içselleştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gereken alanlar şunlardır: İktidar, nüfuz, mali durum, eğitim, istihdam ve fiziksel bütünlük. Gerçek anlamda demokratik bir toplumun temel koşullarından biri, kadınların ve erkeklerin

kamusal yaşama dengeli ve eşit bir biçimde katılımıdır. Bu hedefe ulaşılabilmesi için, yalnızca bireylerin tutumları değil, aynı zamanda siyasal ve toplumsal kurumların yapısında köklü değişim ve dönüşümlere ihtiyaç bulunmaktadır. Bu dönüşümle birlikte kadınların temsilinin artırılmasının yanı sıra demokratik kapsayıcılık ve meşruiyet de güçlenecektir.

Bu dönüşüm sürecinde kurumlar kritik bir rol üstlenmektedir. Demokratik kurumlar, tarihsel olarak erkek egemen gruplar tarafından tasarlanmış ve bu tasarım, eril bakış açısını kurumsal düzeyde sürdürmeye devam etmiştir. Feminist kurumsalcılık yaklaşımı, kurumların tarafsız ve nötr yapılar olmadığını; aksine, tarihsel olarak cinsiyetçi normlar ve değerler üzerine inşa edildiklerini savunmaktadır. Bu anlayışa göre kurumlar, yalnızca toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yansıtan değil, aynı zamanda bu eşitsizlikleri yeniden üreten yapılardır. Parlamentolar, siyasal partiler, bürokratik mekanizmalar gibi siyasal kurumlar, çoğu zaman erkek deneyimini merkeze alan normlara, pratiklere ve sembolik düzenlemelere sahiptir. Ancak bu durum onların doğası gereği ataerkil oldukları anlamına gelmemektedir; Aksine, mevcut eşitsiz yapıların dönüşüme açık olduğunu göstermektedir. Feminist kurumsalcılık kurumlara ilişkin yapılan incelemelerde resmî ve gayri resmî kurumlar/normların birlikte değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu husus dikkatlerden kaçmamalıdır.

Kadınların siyasal temsiline ilişkin sorunlar sadece siyasal irade eksikliğiyle açıklanamayacaktır. Bu sorunların kökenine inmek için kurumsal yapıların işleyişine, anayasal çerçeveye ve yasal düzenlemelere bakmak gerekmektedir. Bu nedenle, kadınların siyaset sahnesine katılım süreçlerinde nasıl ve neden engellendiklerini anlamak için kurumsal normların, temsil mekanizmalarının ve karar alma süreçlerinin eleştirel bir gözle incelenmesi önem arz etmektedir.

Yasama ve yürütme erklerinde kadınların adil temsiline sağlanması yönünde devletlerin anayasalarından ve uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan pozitif yükümlülükleri vardır. Demokrasi ve eşitlik ilkeleri çerçevesinde, devletlerin kadınların siyasal haklarını gerçekleştirmeye dönük BM ve AK bünyesindeki sözleşme hükümleri ve kurumsal mekanizmaların tavsiye kararları ve strateji belgeleri doğrultusunda birçok yükümlülüğü vardır. Özellikle, “CEDAW’ın 7. ve 8. maddeleri”, “MSHS’nin 25. maddesi”, “İHEB’in 21. maddesi” ve “AKBK’nin Rec(2003)3 sayılı Tavsiye Kararı”

bunlardan öne çıkanlarıdır. Uluslararası anlaşmalar ve kurumsal belgelerde yapılan ayrımlar dikkate alındığında yasama ve yürütme erklerinde kadınların adil siyasal temsiline sağlanmasına ilişkin pozitif yükümlülüklerin başlıca öznelere, yasama erki, yürütme erki ve siyasal partilerdir.

Yasama erki özetle, kadın ve erkeklerin siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımını sağlamak üzere gerekli yasal düzenlemeleri yapmalıdır. Bu doğrultuda, seçimlerde eşitliği sağlayacak reformlar, yürütme atamalarında dengeyi gözetilecek düzenlemeler, siyasal partilerde cinsiyet kotası ve eşit temsil zorunluluğu getiren yasalar ve toplumsal cinsiyet anaakımlaştırması stratejisini destekleyen mevzuat ve kurumsal mekanizmalar oluşturmaktadır. Bunların yanı sıra, parlamentoların toplumsal cinsiyet perspektifini içeren mevzuat değerlendirme araçları geliştirmesi, parlamentoda iş-aile yaşam dengesini gözetilen çalışma düzenlemeleri yapması gerekmektedir.

Siyasal partiler, tüzükleri aracılığıyla kadınların adil siyasal temsiline sağlanması yönünde önemli tedbirler almalıdır. Bu doğrultuda alınabilecek tedbirlerden bazıları şunlardır: Gönüllü cinsiyet kotaları veya fermuar sistemi benimsenmeli, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik yapısal reformlar getirilmeli, liderlik eğitimi ve kapsayıcı karar alma süreçleri oluşturulmalıdır. Aynı zamanda, şeffaf seçim prosedürleri, kadınlara medya desteği sağlanması ve parti üst düzey yöneticilerinin aile sorumluluklarını kolaylaştıran önlemler almalıdır.

Kadınların yasama ve yürütme erklerinde adil siyasal temsiline sağlanması konusunda en kritik role sahip olan özne yürütme erkidir. Bu konuda oluşturulabilecek yasa tekliflerin hazırlanmasında, parlamentonun kabul ettiği yasaların etkili bir şekilde uygulanmasında ve oluşturulan kurumsal mekanizmaların etkili bir şekilde işletilmesinde yürütme erkinin eylemleri belirleyici olmaktadır. Yürütme erki tüm çalışmalarında toplumsal cinsiyet ana akımlaştırması stratejisini uygulamalı, atamalarında cinsiyet dengesini gözetmeli, eşitliği teşvik eden hükümet programı veya stratejiler oluşturmaları bunların etkili bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını takip eden izleme ve değerlendirme mekanizmalarını oluşturmaktadır. Aynı zamanda, STK'leri destekleyerek farkındalık çalışması yürütmeli, eğitim sistemine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu entegre etmelidir.

Yasama, yürütme ve siyasal partilere ilişkin tespit edilen yukarıda özeti verilen bu hususlar Avrupa Birliği, İsveç ve Türkiye’deki yasama ve yürütme erki ile siyasal partilerin bu yükümlülükleri ne ölçüde yerine getirdiğini değerlendirirken kullanılmıştır. AB, İsveç ve Türkiye’ye ilişkin değerlendirmeler her bölümün sonundaki ara değerlendirme kısmında ele alınmıştır. Aşağıda AB, İsveç ve Türkiye’ye ilişkin karşılaştırmalı analiz ve değerlendirmeye yer verilmiştir.

Kuruluş süreci 1958’lere dayanan AB’de ilk parlamento seçimleri 1979 yılında yapılmış ve bu seçimde kadınlar ve erkekler AB düzeyinde oy kullanabilmiş ve aday olabilmışlardır. İsveç’te ise uzun mücadeleler sonucunda ilk kez 1921 yılındaki parlamento seçimlerinde hem kadınlar hem de erkekler oy kullanabilmiş ve aday olabilmışlardır. Türkiye’de 1934 yılında Anayasa’da yapılan değişiklikle kadınlar ve erkeklerin seçme ve seçilme hakkına sahip olduğu düzenlenmiş ve 1935 yılında ilk defa kadınlar da TBMM seçimlerinde oy kullanabilmiş ve aday olabilmışlardır. Kurtuluş savaşı sonrası Türkiye’de, 1900’lerin başında demokratikleşme çabaları içinde olan İsveç’ten farklı dinamikler etkili olmuştur: Yeni bir devlet kurulması, gücün tek bir merkezde toplanma iradesi, reform çalışmaları, çağdaşlaşma ve modernleşme çabaları.

Türkiye’de kadınların seçme ve seçilme haklarının tanınması sürecinde, kurucuların gücü merkezde toplama çabaları, kadınların güçlenmesini hedefleyen sivil toplum örgütlerinin politika üretim süreçlerine aktif katılımını ciddi ölçüde kısıtlamıştır. Bu durum, kadınların kamusal alanda temsil edilme mücadelesinde örgütlü yapılarla ilerlemesini zorlaştırmıştır. Oysa İsveç’te, aynı dönemlerde sivil toplum daha kapsayıcı ve katılımcı bir yapı sergilemekte, demokratik gelişim süreci içinde kadınların tüm karar alma mekanizmalarına adil ve etkin katılımı hedeflenmektedir. Bu bağlamda, İsveç’teki ortam sivil toplum örgütlerinin güçlenmesini teşvik etmiş, siyasal partilere bağlı kadın örgütleri de bağımsız dernek statüsünde kurularak gelişme imkânı bulmuştur. Örneğin *Sosyal Demokrat Kadınlar Derneği*’nin kökenleri 1892’ye; *İlimli Kadınlar Derneği*’ninki 1911’e; *Liberal Kadınlar Derneği*’ninki ise 1914’e dayanmaktadır. Bu dernekler, yalnızca seçme ve seçilme hakkı mücadelesinde değil, aynı zamanda kadının kamusal alanda liderlik pozisyonuna gelmesi ve kadın haklarının geliştirilmesi konusunda da etkili roller üstlenmiştir. Türkiye’de ise bu tür örgütlenmeler daha sınırlı kalmış, ancak buna rağmen Türk Kadınlar Birliği, kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmesi yönünde

önemli çalışmalar gerçekleştirmiş ve dönemin koşullarına rağmen birçok girişimde bulunmuştur. Bu farklılıklar, her iki ülkenin demokratikleşme süreciyle toplumsal cinsiyet eşitliği arasındaki ilişkiyi anlamada önemli bir karşılaştırma olanağı sunmaktadır.

AB, İsveç ve Türkiye’de geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, sosyo-kültürel engeller ve erkek egemen siyasal yapı nedeniyle kadınların ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal statülerde erkeklerle adil bir şekilde yer alma taleplerine karşı hep bir direnç gösterilmiştir. AB, Türkiye ve İsveç’te bu dirence karşı politik ve kurumsal olarak farklı yaklaşımlar geliştirilmiş ve farklı sonuçlara ulaşılmıştır. AB’de yıllar içinde birliğin yasama ve yürütme erklerinde kadınların siyasal temsiline ilişkin oranlar artmış olsa da hala yeterli temsil oranı sağlanamamıştır. İsveç’te 1960’lı yıllarda cinsiyet rolleri ve cinsiyet eşitliği tartışmaları gündeme gelmiş ve kadınların adil siyasal temsili konusunda ilerlemeler kaydedilmeye başlanmıştır. 1994 yılından itibaren “*alternatif kadınlar (varannan damernas)*” olarak bilinen ilke benimsenip aday listelerinde kadın ve erkek adayların dönüşümlü olarak sıralandığı bir sistem uygulamaya başlanmasıyla hem yasama hem de yürütme erklerinde kadınların adil siyasal temsili sağlanması mümkün olmuştur. Türkiye’de ise 1980’lerden itibaren feminist hareket etkili olmaya başlanmış, kadın hakları konusunda CEDAW’ın imzalanması gibi birçok başarı sağlanmıştır. Ancak, sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik engellerden dolayı kadınların yasama ve yürütme erklerin adil siyasal temsiline sağlanması hala mümkün olamamıştır.

Pekin Eylem Platformu, CEDAW ve diğer uluslararası belgeler doğrultusunda kadınların siyasal yaşama eşit katılımını sağlamak, devletler için yalnızca bir tercih değil, anayasal ve uluslararası düzeyde bir yükümlülük haline gelmiştir. AB, bu yükümlülüğü hem normatif hem de kurumsal düzeyde güçlü şekilde içselleştirmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, AB hukuk düzeninde bağlayıcı bir ilke olarak tanımlanmıştır ve üye devletlere yalnızca ayrımcılığı önleme değil, aynı zamanda fiili eşitsizlikleri gidermek için pozitif önlemler alma sorumluluğu yüklenmiştir. İsveç ise, anayasal ilkeler ve uluslararası sözleşmelere olan bağlılığıyla bu süreci yapısal ve kültürel düzeyde destekleyen bir ülke olarak öne çıkmaktadır. İsveç bölgesel düzeyde hem AB’nin hem de *Kuzey Birliği*’nin bir üyesidir. AB ve *Kuzey Birliği* toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın ve erkeklerin adil siyasal temsiline sağlanması konusunda çeşitli düzenlemeler kabul etmiş ve üye devletlere uygulamaları gereken önemli yol haritaları

sunmuşlardır. Bu açıdan bakıldığında İsveç'in bu başarısının arkasında bu bölgesel birliklere üyelik sorumluluklarını büyük ölçüde yerine getirmesinin de bir payı olduğu söylenebilir.

Türkiye de anayasa ve taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle kadınların siyasal temsiline yönelik önemli yükümlülükler üstlenmiştir. Ancak bu yükümlülüklerin pratikte etkili şekilde uygulanmasında çeşitli yapısal ve kurumsal sorunlarla karşılaşmıştır. Ayrıca, İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme, KSGM'nin bakanlığa bağlı kurum haline getirilmesi, Kadın Sorunlarından Sorumlu Devlet Bakanlığı'nın kaldırılması gibi adımlar, feminist kurumsalcılık çerçevesinde değerlendirildiğinde, kadınların karar alma mekanizmalarındaki yerini güçlendirecek kurumsal yapının zayıflamasına neden olmuştur. Bu bağlamda, Türkiye'nin kadınların siyasal yaşamdaki yerini güçlendirmek için yalnızca yasal güvenceleri değil, aynı zamanda bu güvenceleri somut politika ve uygulamalarla desteklemesi gerekmektedir. AB ve İsveç'in örnek teşkil eden yaklaşımlarına kıyasla Türkiye'nin, Pekin Eylem Platformu'nun ve taraf olduğu diğer sözleşmesel ve kurumsal mekanizmaların öngördüğü hedeflere ulaşmada daha kararlı ve bütüncül adımlar atması gerekmektedir. Ancak somut politika ve uygulamalar bakıldığında, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği söyleminden uzaklaşıldığı ve kadın politikalarının bireysel hak ekseninden çıkarılıp, aile kurumu odaklı bir yaklaşımla yeniden biçimlendiği gözlemlenmektedir.

AB ve İsveç, BM ve AK bünyesinde oluşturulan sözleşmesel ve kurumsal mekanizmaların öngördüğü yasama yükümlülükleri doğrultusunda, kadınların siyasal ve kamusal karar alma süreçlerine dengeli katılımını teşvik eden yapısal ve normatif düzenlemeleri büyük ölçüde hayata geçirmiştir. AB düzeyinde bağlayıcı kota düzenlemeleri bulunmamakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi; seçim sistemlerine, sosyal politikalara ve ekonomik düzenlemelere entegre edilmiş, üye devletler pozitif yükümlülükler doğrultusunda yönlendirilmiştir. İsveç örneğinde ise cinsiyet eşitliği, yalnızca yasal düzlemde değil, siyasal kültür, parti politikaları ve seçmen bilinciyle desteklenerek kurumsal bir norm haline gelmiştir. Gönüllü fermuar sistemi ve tercihli oy kullanımı gibi uygulamalar, kadın temsiline etkili biçimde katkı sunmakta; yasa ile zorunlu kılınmasa dahi cinsiyet dengesi, siyasal yaşamın olağan bir unsuru haline gelmektedir. Böylece her iki örnek de sadece yasal düzenleme değil, uygulama ve

kurumsallaşma düzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğini önceleyen bütüncül yaklaşımları yansıtmaktadır.

Türkiye ise anayasal düzeyde eşitlik ve siyasal katılım haklarını güvence altına almış olmakla birlikte, kadınların siyasal temsiline ilişkin somut ve etkili yasal düzenlemelerden yoksundur. Seçim sistemindeki lider odaklı kapalı liste yapısı, cinsiyet dengesi sağlayacak zorunlu kota uygulamalarının yokluğu ve siyasal partilerin kadın aday belirlemede gönüllü politikalara dayanması, temsilde adaletsizlik yaratmaktadır. Türkiye’deki 4857 sayılı *İş Kanunu*, 657 sayılı *Devlet Memurları Kanunu* ve 6284 sayılı *Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun* kadınların sosyal ve ekonomik katılımını teşvik etmeye çalışsa da bu düzenlemeler siyasete yansıyacak şekilde bütüncül ve cinsiyet duyarlı mekanizmalarla desteklenmemektedir.

Bu mekanizmalara ilişkin örneği İsveç’te görmekteyiz. İsveç’te toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik oluşturulan yasal düzenlemelerin uygulanmasını izlemek ve desteklemek amacıyla 1979 yılından itibaren *Eşitlik Ombudsmanı* ve *Eşitlik Kurulu* görevlendirilmiştir. Ombudsman eşitsiz ücret başta olmak üzere cinsiyet ayrımcılığına ilişkin şikayetleri incelemek, yasanın uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda davada taraf olmak gibi çeşitli yetkilere sahiptir. Eşitlik Kuruluna ise yasanın eşit ücret ve istihdamda cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlerine uyumu denetleme görevi verilmiştir. 2009 yılında çıkarılan *Ayrımcılık Yasası*’yla birlikte bu iki kurumun görevleri *Ayrımcılık Ombudsmanı*’na geçmiştir. Türkiye’de İş Kanunları ve DMK kapsamında oluşturulan mekanizmalar İsveç’teki örnekten farklı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik oluşturulmuş spesifik kuruluşlar şeklinde yapılanmamış, genel mahkeme ve genel devlet kurumlarınca kanunların uygulanması denetlenmekte ve uyuşmazlıklar çözülmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması konusunda AB, yasama erki bünyesindeki kurumsal kapasitesini oldukça geliştirmiştir. Avrupa Parlamentosu bünyesindeki FEMM Komitesi, Toplumsal Cinsiyet Ana akımlaştırma Ağı (GMN) ve Cinsiyet Eşitliği ve Çeşitlilik Üst Düzey Grubu (HLG), hem yasama süreçlerini yönlendirme hem de toplumsal farkındalığı artırma açısından etkili işlevler üstlenmektedir. Bu çok katmanlı yapılar, yalnızca mevzuat üretimiyle sınırlı kalmayıp, kurumsal kültürde eşitliğe dayalı bir dönüşümü hedeflemekte ve böylece feminist

kurumsalcılığın öngördüğü gibi ataerkil yapıların dönüşümüne katkı sunmuştur. AB'nin bu yöndeki kurumsal yapılanması, kadınların karar alma süreçlerine adil katılımını sağlayan bütüncül bir mekanizma sunmaktadır.

İsveç'te ise yasama bünyesindeki toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda oluşturulmuş uzmanlaşmış kurumsal mekanizmalar, AB'ye kıyasla daha sınırlı bir çerçevede kalmıştır. *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu (1976-1986)*, kadınların karar alma süreçlerine katılımını artırmaya yönelik çalışmalar yapmış olmakla birlikte, parlamentoda kurumsal düzeyde kalıcı ve kapsamlı özel bir eşitlik mekanizması oluşturulmamıştır. Parlamento düzeyinde kararlar ve strateji belgeleriyle toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin politikalar yürütülmüştür. İsveç'te parlamento toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kurumsal mekanizmaların yürütme erki bünyesinde yapılandırılan kanunlar çıkarmıştır.

Türkiye'de ise yasama erki bünyesindeki KEFEK ve KDK gibi yapılar, toplumsal cinsiyet eşitliği doğrultusunda önemli işlevler üstlenmektedir; ancak her iki kurumun da kararlarının öneri düzeyinde kalması ve yaptırım gücünden yoksun olması, yapısal eşitsizliklerin giderilmesinde sınırlı etki yaratmaktadır. Feminist kurumsalcılık perspektifinden bakıldığında, Türkiye'deki mekanizmaların daha bağımsız, denetim gücü yüksek ve veri temelli politikalarla desteklenmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. İsveç'te parlamento bünyesinde oluşturulan *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu* kısa süreli aktif olmasına rağmen çıkarmış olduğu raporlar ve yaptığı çalışmalarla yasa değişikliklerini tetiklemiş ve ebeveyn izni, eğitim ve çalışma hayatına ilişkin konularda yenilik ve değişiklikleri desteklemiştir. Türkiye'de parlamento bünyesinde 2009 yılından itibaren faaliyet gösteren KEFEK'in ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik "*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme*", "*Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa*" ve "*Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi*" gibi birçok rapor hazırlamasına rağmen bu konularda çözümün sağlanmasına yönelik kanunların yasalaşmasında aktif rol almadığı gözlemlenmektedir. KEFEK, çok az sayıda kanun tasarı ya da tekliflerini gündemine almakta ve çoğunlukla yüzeysel ve usule ilişkin değerlendirmelerle yetinmektedir. Dolayısıyla etkili bir uzmanlık ve denetim işlevi görememektedir. Ayrıca,

komisyon toplumsal cinsiyet eşitliği savunusunda zayıf ve kabullenici bir pozisyonda olduğu için eleştirilmektedir.

AB, toplumsal cinsiyet eşitliğini yasama süreçlerine entegre etme konusunda önemli kurumsal adımlar atmış ve CEDAW ve Pekin Eylem Platformu'nun önerdiği politika entegrasyonunu kurumsallaştırmıştır. Ancak, Parlamento içinde kadın milletvekillerinin iş-aile yaşam dengesini gözeten yapısal düzenlemelerin eksikliği, kadınların siyasal temsiline dolaylı bir engel oluşturmaktadır. Bu durum, feminist kurumsalcılık perspektifinden bakıldığında, eşitlik ilkesini destekleyen formel mekanizmalara rağmen, erkek egemen kurumsal kültürün hâlâ aşılmadığını göstermektedir. İsveç ise bu alandaki en kapsamlı ve bütüncül örneklerden birini sunmaktadır. Tüm yasa ve politika süreçlerinde zorunlu cinsiyet etkisi analizlerinin uygulanması, bağımsız *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu*'nun etkinliği ve esnek meclis çalışma düzeni sayesinde, kadınların karar alma süreçlerine katılımı hem sayısal hem niteliksel olarak güçlendirilmiştir. Türkiye'de ise KEFEK ve KDK gibi kurumlar aracılığıyla belli düzeyde kurumsal çaba görülmekle birlikte, yasa yapım sürecine toplumsal cinsiyet perspektifinin zorunlu entegrasyonu, veri temelli politika üretimi ve bütçeleme gibi alanlarda ciddi eksiklikler bulunmaktadır. Ayrıca, TBMM'deki yoğun ve esnek olmayan çalışma düzeni, kadın milletvekilleri açısından iş-yaşam dengesini zorlaştırmakta ve bu durum, siyasette cinsiyet eşitliği önündeki yapısal engelleri pekiştirmektedir.

İsveç'in güçlü eşitlik kültürüne sahipken yasama erki bünyesindeki kadın erkek eşitliği üzerine spesifik kurumsal mekanizmaya ihtiyaç duymadığı gözlemlenmektedir. Türkiye ise yasama bünyesinde kadın-erkek eşitliğine ilişkin spesifik bir kurumsal yapı oluşturmamasına rağmen bu kurumların etkili sonuçlar üretmeye olanak sağlayacak şekilde tasarlanmamıştır. AB modeli toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin olarak yasama erki bünyesinde oluşturduğu güçlü kurumsallaşma ve normatif çerçevesiyle örnek teşkil etmektedir. Ancak, AB önemli araçlar geliştirmiş olsa da yasama kurumlarında milletvekilleri açısından iş ve aile hayatının uzlaştırılması ve çalışma koşulları ve zaman çizelgeleri bağlamında uygulamada eksiklikler barındırmaktadır. Belirtmek gerekir ki İsveç'te yasama erki bünyesinde spesifik bir mekanizma olmamasına rağmen toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi yasama ve bütçe sürecine entegrasyonu yasalar doğrultusunda

parlamento aracılığıyla başarıyla gerçekleşmektedir. Aynı zamanda parlamento bünyesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin stratejiler başarıyla uygulanmakta ve izlenmektedir.

Türkiye’de parlamento bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik aile iş hayatının uzlaştırılması ve çalışma koşulları ve zaman çizelgelerine ilişkin herhangi bir strateji oluşturulmamıştır. Bu durum, kadınların maddi siyasal temsiline yönelik yapısal engellerin devam ettiğini göstermektedir. Kadınların siyasal alanda etkin bir şekilde yer alabilmesi için yalnızca sayısal temsiliyet değil, aynı zamanda parlamentonun işleyiş biçiminin de toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden yeniden şekillendirilmesi gerekmektedir. Feminist kurumsalcılık çerçevesinden bakıldığında, Türkiye’deki parlamentonun erkek egemen bir yapıyı sürdürdüğü ve kadınların siyasal katılımını sınırlandıran kurumsal kalıpları barındırdığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda parlamentonun mevcut yapı ve işleyişinin dönüştürülmesi, kadınların siyasal temsilde eşitlikçi ve kapsayıcı biçimde yer alabilmesi açısından önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, İsveç ve Türkiye örnekleri üzerinden kadınların siyasal temsiline yönelik parti politikaları karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. İsveç’te Sosyal Demokrat Parti, İlmli Parti, Merkez Partisi, Hristiyan Demokratlar ve Liberal Parti; Türkiye’de ise CHP, AKP, MHP, HDP ve İyi Parti analiz edilmiştir. Her iki ülkede seçilen partilerin tüzükleri, parti programları ve seçim beyannameleri temel alınarak kadınların siyasal temsiline ilişkin benimsedikleri politikalar değerlendirilmiş; bu politikaların partilerin kurumsal yapıları, ideolojik yönelimleri ve eşitlik anlayışlarıyla ilişkisi ortaya konmuştur. Böylece, kadın temsiline arttırılmasında siyasal partilerin nasıl bir rol üstlendiği ve ülkeler arasındaki farklılıkların temel nedenleri anlaşılmaya çalışılmıştır.

İsveç ve Türkiye’deki siyasal partiler, kadınların siyasal temsiline ilişkin benimsedikleri politikalar, kurumsal yapılar ve uyguladıkları stratejiler bakımından önemli farklılıklar göstermektedir. İsveç’teki partilerin çoğunluğu, toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akım bir politika haline getirmiştir. Partilerin gönüllü olarak uyguladıkları Fermuar sistemi, %40’lık cinsiyet kotası ve bağlayıcı hedefler gibi mekanizmalar kadınların adil siyasal temsiline sağlanmasında önemli rol oynamıştır. Türkiye’de ise siyasal partilerin çoğunluğunun kadınların siyasete katılımını arttırmaya yönelik söylemsel destek sunmuş olmasına rağmen uygulamada etkili ve bağlayıcı

mekanizmaların eksikliği nedeniyle bu söylem uygulamaya yansıyamamaktadır. HDP dışındaki partilerde, kadın temsili için getirilen kotaların etkisi sınırlı kalmakta, kadınlar genellikle seçilemeyecek sıralardan aday gösterilmektedir. HDP ise eş başkanlık sistemi, %50 cinsiyet kotası ve fermuar benzeri liste uygulamalarıyla kurumsal bir dönüşüm yaratma çabasında olan istisnai bir örnek sunmaktadır. Buna karşın CHP ve İYİ Parti gibi partilerde gönüllü kotaların uygulanmasında tutarlılık ve bağlayıcılık sorunları göze çarpmaktadır.

İsveç ve Türkiye örnekleri karşılaştırıldığında, siyasal partiler bünyesindeki kadın yapılanmalarının işlevi, yapısal özerkliği ve karar alma süreçlerine etkisi açısından belirgin farklar göze çarpmaktadır. İsveç'te Sosyal Demokrat Parti, İlmli Parti, Merkez Parti, Hristiyan Demokratlar ve Liberaller bünyesindeki kadın örgütleri dernek şeklinde örgütlenmiş, uzun yıllara dayanan birikimleriyle kurumsallaşmış ve siyasal partilerden kısmen bağımsız hareket edebilen yapılar haline gelmiştir. Bu örgütler, yalnızca kadınların siyasal temsili için değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal adalet ve kadınların güçlendirilmesi gibi daha geniş çerçevede politik talepler üretebilmişlerdir. Dernek yapısının sağladığı özerklik, kadınların kendi gündemlerini belirlemelerine ve parti politikalarını etkileyebilecek pozisyonlar elde etmelerine olanak tanımıştır. Bu nedenle İsveçli kadın örgütleri, sadece partilere destek sunan yapılar değil, aynı zamanda partilerin dönüşümünde aktif rol oynayan birer siyasal özne işlevi görmüştür.

Türkiye'de ise CHP, AKP, MHP, HDP ve İyi Parti bünyesindeki kadın yapılanmaları genel olarak partilerin merkez yönetimlerine bağlı, özerklikten uzak ve büyük ölçüde sembolik temsil niteliğinde faaliyet yürüten yapılar olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın kolları çoğu zaman “*yan kuruluş*” statüsünde kurgulanmış, karar alma süreçlerine sınırlı katılım sağlayabilmiş ve parti politikalarını etkileme gücünden yoksun bırakılmıştır. İsveç'te 1900'lerin başından itibaren kadınların özgürce sivil toplum örgütleri şeklinde örgütlenebilmeleri ve bu yapılar aracılığıyla politik alanda güç kazanmaları, kadının adil siyasal temsiline doğrudan katkı sağlamıştır. Buna karşın Türkiye'de, aynı dönemde Osmanlı'nın yıkılışı ve yeni bir devletin kuruluş süreci, merkezileşme odaklı bir siyasal yapılanmayı beraberinde getirmiştir. Bu yapı, özellikle sivil toplumun ve kadın örgütlerinin politika üretiminden dışlanmasına neden olmuştur.

Günümüzde, AKP ve MHP gibi partilerde kadın yapılanmaları daha çok geleneksel cinsiyet rollerine uygun bir çerçevede işlerken; CHP ve İyi Parti’de de kadınların siyasal temsiline yönelik söylemler bulunmasına rağmen uygulamada etkili temsil sağlanamamaktadır. HDP Kadın Meclisi bu genel çerçeveden ayrılarak, eş başkanlık sistemi ve eşit temsiliyet ilkesiyle Türkiye’de kadınların siyasette doğrudan söz sahibi olabildiği istisnai bir yapı sunmaktadır. Ancak genel itibarıyla Türkiye’deki kadın yapılanmaları, siyasal partilerdeki erkek egemen yapının dışında, bağımsız ve güçlü bir siyasal aktör olarak değil; merkez yapının gölgesinde, sınırlı etki alanlarıyla faaliyet göstermektedir.

İsveç’te siyasal partilerin çoğunluğu toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal politikalara entegre ederek kadınların temsiline kalıcı çözümler geliştirebilmiştir. Bu ülkede Sosyal Demokrat Parti’nin öncülüğünde geliştirilen sistematik ve bağlayıcı uygulamalar sayesinde, kadınların siyasal karar alma mekanizmalarına katılımı daha dengeli bir yapıya kavuşmuştur. Merkez ve İlmli Partiler gibi partilerde de belirli hedefler benimsenmiş olmakla birlikte, bu hedeflerin gönüllülük çerçevesinde kaldığı durumlarda etkisinin sınırlı olduğu anlaşılmaktadır. Genel olarak İsveç’teki siyasal iklim, kadın temsiliyi teşvik eden yapısal dönüşümlere daha açıktır. Türkiye’de ise kadınların siyasal temsili, çoğunlukla erkek egemen siyaset kültürü, kapalı aday belirleme süreçleri ve partilerdeki merkezîyetçi yapı gibi gayri resmî engeller nedeniyle sınırlı kalmaktadır. Feminist kurumsalcılık perspektifinden bakıldığında, Türkiye’de formel düzenlemelerin yanı sıra bu düzenlemelerin hayata geçirilmesini engelleyen yapısal dirençlerin varlığı dikkat çekmektedir. Dolayısıyla, Türkiye’de kadınların siyasette adil temsiline ulaşmak için yalnızca kotalar değil, aynı zamanda parti içi demokratikleşme, şeffaflık ve kurumsal dönüşüm süreçleri büyük önem taşımaktadır.

AB, İsveç ve Türkiye, yürütme erki aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çeşitli kurumsal ve yapısal mekanizmalar oluşturmuşlardır. Ancak, bu ülkeler arasında politika üretimi, uygulama kapasitesi ve kurumsal işlerlik açısından belirgin farklılıklar bulunmaktadır. AB düzeyinde, EIGE gibi uzman kuruluşlar ve ana akımlaştırma stratejilerine dayanan üst düzey koordinasyon mekanizmaları, üye devletlerin politika uyumunu desteklemekte, kadınların karar alma süreçlerine katılımını teşvik etmektedir. Ancak yapısal engeller ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının devam

etmesi, AB’de bağlayıcı düzenlemelere ve uygulama gücüne sahip mekanizmaların daha da güçlendirilmesini zorunlu kılmaktadır. İsveç ise toplumsal cinsiyet eşitliğini yalnızca yasa yapımıyla değil, bütüncül yönetimle hayata geçiren güçlü ve kapsamlı bir örnek sunmaktadır. *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu*, SCB’nin veri temelli çalışmaları ve bakanlıklar arası entegrasyon projeleri, eşitliği yalnızca amaç değil aynı zamanda yönetim biçimi olarak benimseyen sürdürülebilir modeller ortaya koymuştur. Ayrıca İsveç’te, Ayrımcılık Yasası’nın uygulanıp uygulanmadığını denetlemek ve ayrımcılığı önleme ve eşit hak ve fırsatları teşvik etmek amacıyla yürütme bünyesinde Ayrımcılık Ombudsmanı (DO) oluşturulmuştur.

Öte yandan, Türkiye’de yürütme erki bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik KSGM, TİHEK ve TÜİK gibi önemli girişimler bulunmakla birlikte, kurumsal kapasite, uygulama derinliği ve yönetim yaklaşımı bakımından zayıflıklar söz konusudur. 2004 yılında kurulan KSGM, selefi olan KSSGM kadar etkili olup kadınların sosyal, siyasal ve ekonomik statülerinin güçlenmesini sağlayacak önemli anayasal ve yasal değişikliklerin gerçekleşmesini tetikleyememiştir. 2011 yılından sonra Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın bünyesine alınmasıyla birlikte, strateji belgelerinin uygulanmasını izleme ve yürütme kurumları üzerinde dönüştürücü bir etki oluşturma kapasitesi zayıflamaya başlamış, kurumsal özerkliği sınırlandırılmış ve görünürlüğü giderek azalmıştır. TİHEK ise yapısal sınırlılıkları ve kurumsal bağımsızlık eksiklikleri nedeniyle, kadınların siyasal temsiline yönelik denetim ve müdahale mekanizmaları geliştirememektedir. TÜİK’in cinsiyet temelli veri üretimi bazı açılardan yol gösterici olmasına rağmen verilerin kapsamı sınırlı, raporlama pratiğinin ise geliştirilme ihtiyacı bulunmaktadır. Türkiye’de kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını artırmak için yalnızca kurumsal varlık değil, aynı zamanda bu yapıların etkinliği, şeffaflığı, veri temelli politika üretimi ve bütüncül yönetim anlayışıyla desteklenmesi gerekmektedir.

Bu noktada, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal düzeyde izleme amacıyla faaliyet gösteren KSGM’nin iylevi daha yakından değerlendirilme ihtiyacı duyulmuştur. KSGM, kadınlara yönelik koruyucu, önleyici, eğitici ve geliştirici sosyal hiz, kadınlara yönelik koruyucu, önleyici, eğitici ve geliştirici faaliyetler yürütmekte; kadınların toplumsal yaşamın her alanında etkin kılınması ve insan haklarının

korunmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirmektedir. Ancak KSGM'nin kurumsal çerçevesi AB ve İsveç'teki benzer kurumlarla karşılaştırıldığında daha sınırlı kalmaktadır. Örneğin AB düzeyinde faaliyet gösteren EIGE, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda güvenilir ve karşılaştırılabilir veriler sunmakta ve kadınların adil siyasal temsiline sağlanması ve eşitlik politikalarının uygulanmasını izlemeye yönelik etkili birmekanizma sunmaktadır. İsveç'te kurulan JÄMY, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının izlenmesi, analizi, koordinasyonu, bilgi paylaşımı ve stratejik uygulamalarının desteklenmesinden sorumludur. Türkiye'de KSGM, geçmişte toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin ulusal stratejiler geliştirmiş ve bu stratejilerin uygulanması ile izlenmesine yönelik çalışmalar yürütmüştür. Ancak son iki ulusal strateji belgesinde, "toplumsal cinsiyet eşitliği" kavramı yerine "kadının güçlenmesi" söyleminin aldığı görülmektedir. Oysa, daha kapsayıcı bir kavram olduğu için toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının tercih edilmesi gerekmektedir. Çünkü, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin eşit haklara ve fırsatlara sahip olmasını vurgulamakta ve böylece sistemik bir değişimin önünü açılmaktadır. Kadınların güçlendirilmesi ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile zaten başarıya ulaşacaktır.

TİHEK ile İsveç'teki DO kurumunu karşılaştıracak olursak; her iki kurum da bireylerin eşitlik ilkesinden yararlanmasını sağlama ve ayrımcılıkla mücadele amacı gütmesine karşın, işleyişleri, yetki alanları ve kurumsal yapıları açısından farklılıklar göstermektedir. TİHEK, kişilerin hukuken tanınmış hak ve özgürlüklerinden ayrımcılığa uğramadan yararlanmasını sağlamakla ve eşit muamele hakkını güvence altına almakla yükümlüdür. Bu kapsamda hem kamu hem de özel sektör kuruluşlarına karşı yapılan başvuruları incelemekte ve idari para cezası gibi yaptırımlar uygulamaktadır. TİHEK, Türkiye'nin ulusal insan hakları kurumu ve ulusal önleme mekanizması olara görev yapmaktadır. İsveç'teki DO ise, yalnızca ayrımcılık yasağı ve eşitlik politikalarına odaklanmış, bu konuda uzmanlaşmış, bağımsız bir kurumdur. DO, ırk, etnik köken, din, cinsiyet, yaş, cinsel yönelim ve engellilik gibi ayrımcılık temeli üzerinden gelen bireysel başvuruları değerlendirmekte; rehberlik, bilgilendirme ve gerektiğinde yargı yoluna başvurma gibi araçlarla ayrımcılıkla mücadele etmektedir.

AB, İsveç ve Türkiye'nin yürütme erkleri, kadınların adil siyasal temsili ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki stratejilerinde önemli farklılıklar sergilemektedir.

AB, başlangıçta ekonomik eşitlik odaklı politikalarla sınırlı kalmış olsa da zaman içinde kadınların siyasal temsiline dair daha kapsamlı stratejiler geliştirmiş ve eşit temsili demokratik meşruiyetin bir gereği olarak tanımıştır. Feminist kurumsalcılık çerçevesinde değerlendirildiğinde, AB'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, yapısal engelleri dönüştürmeye çalışan kurumsal mekanizmalarla desteklenmiştir. İsveç ise yürütme erkini, toplumsal cinsiyet eşitliğini hem kurumsal hem kültürel düzeyde ele alan bütüncül ve tutarlı bir politika alanına dönüştürmüş, cinsiyet kotaları, bakım sorumluluklarının eşit paylaşımı ve feminist hükümet anlayışı gibi uygulamalarla kadınların siyasal katılımını güçlendirmiştir.

İsveç'te ve AB'de kadınların siyasal temsil oranlarının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönündeki gelişmeler, strateji belgelerinde hedeflerin belirlenmesiyle değil, aynı zamanda bu hedeflerin izlenmesi, değerlendirilmesi ve hesap verebilirlik mekanizmalarının kurumsallaştırılmasıyla mümkün olmuştur. Bu bağlamda İsveç ve AB düzeyinde oluşturulan toplumsal cinsiyet eşitliği strateji belgeleri, somut göstergeler üzerinden ilerlemenin ölçüldüğü, düzenli raporlamayla desteklenen ve sonuçlara dayalı güncellemelerin yapıldığı kapsamlı denetim belgeleri işlevi görmektedir. Bu doğrultuda, siyasal temsil ve karar alma mekanizmalarında kadın erkek eşitliği, ekonomik eşitlik, eşit eğitim, karşılıksız ev ve bakım işlerinin eşit paylaşımı, eşit sağlık, erkeklerin kadınlara yönelik şiddetinin sonlanması gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleşmesi alanlarında sürekli ve düzenli olarak raporlar hazırlanmıştır. Bu da raporlama, izleme ve denetleme faaliyetlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının gerçekleştirilmesindeki önemine işaret etmektedir. Öte yandan Türkiye'de yürütme erkine bağlı kurumlar ve hükümet programları, kadınların siyasal temsiline ilişkin genel söylemler üretmiş, ancak bu söylemleri bağlayıcı, zorunlu ve uygulanabilir politikalarla desteklemekte yetersiz kalmıştır. Kalkınma planları, strateji belgeleri ve eylem planlarında kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı teşvik edilse de kota uygulamaları, adaylık süreçlerine dair düzenlemeler veya kadınların siyasal liderlik kapasitelerini artıracak programlar büyük ölçüde eksik kalmıştır. Aynı zamanda, Türkiye'de kadınların siyasal temsil oranının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik oluşturulan stratejilerin izleme ve denetleme mekanizmaları zayıf ve etkisiz görünmektedir. Çünkü oluşturulan kurumsal mekanizmaların toplumsal

cinsiyet eşitliği alanlarında çıkardıkları raporlar çok sınırlı sayıdadır ve politikaların gerçekleştirildiği alanlar sınırlıdır. Feminist kurumsalcılık perspektifinden bakıldığında, Türkiye’de kadınların siyasal temsilinin önündeki engellerin yalnızca yapısal değil, aynı zamanda kültürel ve normatif olduğu, dolayısıyla reformların hem resmî hem de gayri resmî kuralları dönüştürecek şekilde kurgulanması gerektiği görülmektedir. Bu bağlamda, Türkiye’de yürütme erkine düşen sorumluluk, toplumsal cinsiyet ana akımlaştırmasını kurumsal kültüre içselleştiren, eşitliği teşvik eden mekanizmaları etkinleştiren ve kadınların siyasetteki görünürlüğünü artıran kararlı ve bağlayıcı politikalar ve politikaların uygulanıp uygulanmadığını etkili bir şekilde denetleyebilecek ve yeni politikaların üretilmesine katkı sağlayabilecek kurumsal mekanizmalar geliştirmektir.

ÖNERİLER

Kadınların adil siyasal temsilinin sağlanabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca söylemsel düzeyde değil, sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal alanların tamamında uygulamaya yansıyan yapısal bir dönüşümle desteklenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede hem yasama hem de yürütme erkinde kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının ana akımlaştırılması temel bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda, Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan kurumsal kapasitenin güçlendirilmesi önem arz etmektedir. Çalışmada öncelikle, Yürütme erki bünyesinde bağımsız ve güçlü bir “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu (TCEK)*” kurulması önerilmektedir. Bu kuruma ilişkin öneriler İsveç’te faaliyet gösteren Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu (*Jämställdhetsmyndigheten, (JÄMY)*) örnek alınarak tasarlanmıştır.

- TCEK, Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatı bünyesinde idari ve mali özerkliğe sahip, siyasal etkilerden bağımsız bir şekilde çalışabilecek biçimde yapılandırılmalı ve doğrudan TBMM’ye yıllık raporlama yükümlülüğü olan bir kamu kurumu olarak kurulmalıdır. Kurumun üst düzey yöneticileri, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında uzman akademisyenler, sivil toplum temsilcileri ve kamu görevlileri arasından liyakat esasına göre belirlenmelidir.

- TCEK'in görev ve yetkilerine ilişkin öneriler şunlardır:
 - o Yürütme erki bünyesindeki tüm kamu kurum ve kuruluşlarında yürütülen politikaların toplumsal cinsiyet etkisini analiz etmek, bu politikalara eşitlik perspektifi kazandırmak.
 - o Tüm bakanlıkların ve kamu kurumlarının yıllık plan ve bütçelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin entegrasyonunu denetlemek.
 - o Kamu kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair eğitim, izleme, değerlendirme ve raporlama faaliyetlerini yürütmek.
 - o Toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı verilerin toplanması ve kamuoyuna düzenli raporlar sunulması.
 - o Atama, terfi, kariyer planlama gibi konularda cinsiyet dengesi gözetilmesini sağlayacak tavsiye ve denetim mekanizmaları kurmak.
- Kurumun görevlerini yerine getirebilmesi için genel bütçeden doğrudan pay ayrılmalı; bütçesi, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği hedefleri doğrultusunda bağımsız olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca, kurumun proje bazlı fonlara (örneğin AB fonları veya UN Women projeleri gibi) erişim yetkisi olmalı, uluslararası ortaklıklar kurarak finansal kaynak çeşitliliğini arttırabilmelidir. Kuruma bağlı uzman istihdamı ise genel kamu personeli atama sisteminden bağımsız, alan uzmanlığına dayalı şekilde yapılmalıdır.

Diğer yandan, yasama erki bünyesinde “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Ana Akımlaştırma Ağı (TCEA-Ağı)*” kurulması önerilmektedir. Bu yapıya ilişkin önerilerimiz, Avrupa Birliği bünyesinde faaliyet gösteren Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılmasına İlişkin Üyeler Ağı (*Gender Mainstreaming Network – GMN*) modelinden ilham alınarak tasarlanmıştır.

- TCEA-Ağı, TBMM çatısı altında, tüm siyasal partilerin eşit şekilde temsil edildiği ve toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal olarak yasama süreçlerine entegre etmeyi hedefleyen sürekli bir mekanizma olarak kurgulanmalıdır. Bu ağ, komisyonlar arası çalışan milletvekilleri, uzman danışmanlar ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinden oluşmalıdır. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) ile eşgüdümlü çalışmalıdır.
- TCEA-Ağı'nın görev ve yetkilerine ilişkin öneriler şunlardır:

- Yasama süreçlerinde gündeme gelen tüm yasa tekliflerinin toplumsal cinsiyet etkisini analiz edecek etki analiz raporları hazırlamak ve bu raporların ilgili komisyonlarda görüşülmesini sağlamak.
 - Milletvekillerine ve yasama uzmanlarına toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda düzenli eğitimler sunmak.
 - TBMM bünyesinde cinsiyet dengesi, kadın temsili ve eşitlikçi dil kullanımı gibi konularda standartlar belirlemek.
 - Kadın milletvekillerinin görünürlüğünü ve etkisini artıracak stratejiler geliştirmek (örneğin, karar alma süreçlerine aktif katılımın izlenmesi gibi).
 - Yasama erki ile yürütme erki arasında toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına dair koordinasyonu sağlamak.
- TCEA-Ağı'nın çalışmaları için TBMM bütçesinde özel bir kalem oluşturulmalı; uzman kadroların istihdamı ve analiz çalışmalarının yapılabilmesi için teknik ve mali destek sağlanmalıdır. Ayrıca, ağın hazırladığı analizlerin kamuoyuyla şeffaf bir şekilde paylaşılması, demokratik denetimi güçlendirecektir.

Bu iki yapı birlikte çalışarak Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini bir politika hedefi olmaktan çıkarıp, tüm kamu yönetimi ve yasama süreçlerine entegre edilmiş, sürdürülebilir bir ilkeye dönüştürebilecektir. Feminist kurumsalcılık perspektifinden bakıldığında, böylesi kurumsal mekanizmalar sadece sembolik adımlar değil, erkek egemen yapılarla mücadele edebilecek yapısal dönüşümlerin temelini oluşturabilecektir.

Kurumsal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik mekanizmaların oluşturulması, kadınların adil siyasal temsili üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere sahiptir. Öncelikle, yürütme ve yasama erkleri bünyesinde kurulacak bu tür kurumlar, cinsiyet eşitliği ilkesinin politika yapım sürecine sistematik biçimde entegre edilmesini sağlayarak, kadınların siyasal alanda karşılaştığı yapısal engellerin tespit edilmesine ve ortadan kaldırılmasına katkı sunar. TCEK’nin kamu kurumlarını izleyip yönlendirmesiyle birlikte, eşit temsil hedefi doğrultusunda gerekli hukuki ve kurumsal düzenlemelerin yapılması teşvik edilir. Yasama erki bünyesindeki TCEA-Ağı ise, yasa tekliflerinin ve politikaların cinsiyet etkisi analizini yaparak kadınların siyasal, ekonomik ve sosyal yaşama tam katılımının önünü açacak düzenlemelerin hayata geçirilmesini sağlar. Böylece yalnızca kadın milletvekili sayısında nicel bir artış değil, aynı zamanda

kadınların karar alma süreçlerinde daha etkin ve belirleyici roller üstlenmesi de mümkün hale gelir. Bu kurumsal yapıların varlığı, kadınları siyasete katılma konusunda cesaretlendirirken; siyasal partiler ve kamu otoriteleri üzerinde de eşit temsili sağlayacak politikalar üretme baskısı oluşturur. Bu yönüyle, söz konusu öneriler yalnızca kurumsal değil, aynı zamanda demokratik temsil açısından da dönüştürücü bir potansiyele sahiptir.

Mevcut yasal düzenlemeler ve kurumsal mekanizmalar bağlamındaki öneriler şunlardır:

Yasama erki tarafından gerçekleştirilmesi beklenen öneriler:

1. MSK’de ve SPK’de yapılacak değişikliklerle siyasal partilerin aday listelerinde belirli bir oranda kadın temsili zorunlu kılan açık bir düzenleme eklenebilir. Örneğin, her seçim çevresinde aday listelerinde en az %40 kadın aday yer alması ve bu oranın her üç sırada en az bir kadın olacak şekilde "*fermuar sistemi*" ile uygulanması yasal zorunluluk haline getirilebilir. Ayrıca bu yasal zorunluluğa uyulmaması durumunda partiye verilen kamu mali teşvikinde kesintilere gidilmesi gibi yaptırımlar öngörülmelidir. Bu düzenleme, partilerin sadece gönüllü değil, yasal olarak da kadınların temsiline yönelik somut adımlar atmasını sağlayacaktır.

2. SPK’nin kamu finansmanına ilişkin hükümlerine, kadın temsiline yönelik teşvik edici mali düzenlemeler eklenebilir. Örneğin, milletvekili aday listelerinde en az %40 ve üzeri kadın aday gösteren ve en az %40 oranında kadın milletvekiline sahip partilere Hazine yardımı oranında artış yapılması gibi düzenlemeler eklenebilir. Bu tür mali teşvikler, partilerin kadın adayları destekleme konusunda daha motive olmalarını sağlayabilir.

3. SPK’de değişiklik yapılarak parti içi yönetim organlarında (örneğin Merkez Karar ve Yürütme Kurulu, Merkez Disiplin Kurulu gibi yapılarda) kadınların belirli bir oranın altında olmaması da mali teşvik koşuluna bağlanabilir. Kadınların bu organlarda temsiline yönelik %40 ve üzeri hedeflerin gerçekleştirilmesi durumunda ek Hazine yardımı yapılması gibi düzenlemeler, sadece seçim dönemlerinde değil, partilerin günlük kurumsal yapılanmalarında da toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesine katkı sağlayabilecektir.

4. SPK'nin 37. maddesi doğrultusunda aday belirleme sürecine dair düzenlemeler güncellenmeli, özellikle aday listelerinde kadınların katılımını gözeten şeffaf, katılımcı ve cinsiyet dengeli yöntemlerin kullanılması zorunlu hale getirilmelidir. Bu kapsamda, siyasi partilere aday belirleme sürecinde cinsiyet etkisi değerlendirmesi yapma ve bu süreci raporlama yükümlülüğü getirilebilir.

5. Kadınların ekonomik bağımsızlıklarını sağlamalarını ve iş yerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılacak değişikliklerle aşağıdaki önlemlerin hayata geçirilmesi önemlidir:

5.1. Paylaşılan ebeveyn izni uygulamasının yasal güvence altına alınması, (Bu izin, iş güvencesiyle desteklenmeli ve işverenler için teşvik unsuru içermelidir. Böylece, çocuk bakım sorumluluklarının yalnızca kadınların omuzlarında kalması önlenilecektir.)

5.2. Çocuk bakım desteği sağlanması ve işverenlere yönelik devlet destekli kreş açma zorunluluğunun getirilmesi,

5.3. Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin hem kamu kurumlarında hem de özel sektörde kurumsal düzeyde yaygınlaştırılması,

5.4. Etkili iş teftişi mekanizmalarının kurulması ve düzenli raporlama yükümlülüklerinin getirilmesi,

5.5. Yasal düzenlemelere uyulmaması halinde caydırıcı yaptırımların uygulanması,

5.6. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesine yönelik gerekli kurumsal mekanizmaların oluşturulması.

6. Kamu istihdamında kadınların görünürlüğünün artırılması, kamu hizmetinin bir sıçrama tahtası olarak siyasi liderliğe katılımının önünün açılması amacıyla DMK'da yapılacak değişikliklerle aşağıdaki önlemlerin hayata geçirilmesi önem taşımaktadır:

6.1. Paylaşılan ebeveyn izni uygulamasının yasal güvence altına alınması,

6.2. Her iki cinsiyet için esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma modellerinin geliştirilmesi,

6.3. Toplumsal cinsiyete duyarlı terfi ve atama kriterlerinin benimsenmesi, karar alma mekanizmalarındaki kadın temsiliyetinin artırılması amacıyla hedefli terfi politikaları veya kota sistemlerinin değerlendirilmesi,

6.4. kamu hizmetinde kadınlara yönelik mentorluk programlarının hayata geçirilmesi,

6.5. Ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik hükümlerin güçlendirilmesi, özellikle işe alım, terfi ve görevlendirme süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesine yönelik denetim ve şeffaflık mekanizmalarının oluşturulması,

6.6. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesine yönelik gerekli izleme ve denetleme mekanizmasının oluşturulması.

7. KDK'ye ilişkin öneriler şunlardır:

7.1. KDK'nin kamu kurumlarına yönelik sunduğu tavsiye kararlarının etki gücünün artırılması gerekmektedir. Mevcut kanun hükümlerine göre bağlayıcılığı olmayan bu kararların, en azından belirli konularda (örneğin kamuda toplumsal cinsiyet dengesi) uygulanması zorunlu hale getirilmeli ya da idarenin tavsiyelere uymama gerekçelerini TBMM'ye raporlanarak siyasal denetim mekanizması güçlendirilmelidir.

7.2. KDK bünyesinde sadece kadın erkek eşitliği ve cinsiyete dayalı ayrımcılık alanında faaliyet gösterecek uzman kadrolardan oluşan özel bir birim kurulmalıdır. Bu birim ayrımcılık başvurularını etkin biçimde değerlendirmeli, kurumlara rehberlik sağlamalı ve uluslararası standartlara uygun toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirmelidir.

7.3. Ayrıca KDK'ye kadınların siyasal temsil ve karar alma mekanizmalarına katılımı konularında da izleme ve öneri geliştirme yetkisi verilebilir. Bu sayede kurum, siyasal partilerin aday belirleme süreçlerini, yerel yönetimlerde kadın temsili oranlarını ve mevzuattaki yapısal analizleri analiz ederek, KEFEK ve TBMM'ye yönelik somut çözüm önerileri sunabilir.

7.4. KDK'nin bu görevleri etkin şekilde yerine getirebilmesi için, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında uzman personel istihdam edilmeli ve kuruma ayrılan mali ve teknik kaynaklar artırılmalıdır.

8. KEFEK'e ilişkin öneriler şunlardır:

8.1. KEFEK üyelikleri, TBMM'deki siyasal parti gruplarının sandalye sayısına göre değil, tüm siyasal eğilimlerin eşit temsilini sağlayacak şekilde belirlenmelidir. Her siyasal parti grubunun en az bir üye ile temsil edilmesi sağlanmalı ve komisyon başkanlığı dönüşümlü ya da muhalefete ait olacak şekilde yapılandırılmalıdır. Ayrıca, sivil toplum kuruluşlarının ve uzmanların komisyon çalışmalarına daimi danışman olarak katılımı yasal güvence altına alınmalıdır.

8.2. KEFEK için UN Women ortaklığında önerilen yol haritasının hayata geçirilmesi önemlidir. Bu kapsamda: (1) TBMM Başkanlığı ve siyasal parti liderleriyle diyalog kurulması; (2) Milletvekillerine yönelik farkındalık ve eğitim programlarının düzenlenmesi; (3) Yasal izleme süreçlerini kolaylaştıracak araç setleri ve rehberlerin hazırlanması önerilmektedir.

8.3. Aynı zamanda KEFEK'in STK'larla iş birliğinin güçlendirilmesi ve sürdürülebilir hale getirilmesi önem arz etmektedir. Kadın örgütleri, STK'lar ve uluslararası kuruluşlarla kurulan iş birliklerinin daha stratejik, verimli ve sürdürülebilir olması sağlanmalıdır.

9. Türkiye Büyük Millet Meclisi bünyesinde, siyasal parti farkı gözetilmeksizin, toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine bağlı milletvekillerinden oluşan gönüllü bir "*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu*" kurulmalıdır. Bu çalışma grubu:

9.1. Partiler üstü bir yapıya sahip olup, tüm siyasal partilerden katılıma açık olmalıdır.

9.2. KEFEK ve diğer ilgili komisyonlara alternatif değil, tamamlayıcı bir rol üstlenmelidir.

9.3. Sivil toplum kuruluşları, akademisyenler ve uzmanlar ile düzenli olarak istişare toplantıları yapmalıdır.

9.4. Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden yasa tekliflerini, hükümet politikalarını ve Meclis faaliyetlerini izler ve gerektiğinde rapor ve politika önerileri yayımlamalıdır.

9.5. Yasama sürecine girmeden önce kanun tekliflerine dair etki analizleri yapılmasını teşvik etmelidir.

9.6. Yılda en az bir kez, TBMM Başkanı ve KEFEK'e yönelik öneri ve değerlendirme raporu sunulmalıdır.

9.7. “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubunun*” amacı, Meclis içinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda siyasal sınırların ötesinde düşünce ve eylem birliği sağlayarak, yasa yapım sürecinde daha bilinçli ve duyarlı bir yaklaşımı kurumsallaştırmak olmalıdır.

10. Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin yasama sürecine entegrasyonu konusundaki öneriler şunlardır:

10.1. Yasama süreçlerinde, her kanun teklifi ve düzenleyici işlem için toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yapılmasını zorunlu kılan açık bir yasal düzenleme yapılmalıdır.

10.2. KEFEK'in yalnızca danışma değil, bağlayıcı nitelikte toplumsal cinsiyet etki değerlendirmesi yapabileceği bir yetkiyle donatılması, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin yasama sürecine entegrasyonunu pekiştirecektir.

10.3. Ayrıca KEFEK'e, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından yetersiz bulunan yasa tekliflerini TBMM gündeminden çıkarma yönünde tavsiye yetkisi tanınmalı ve komisyona veri analizi yapabilecek uzman kadro ile teknik altyapı desteği sağlanmalıdır.

10.4. Milletvekilleri, danışmanları ve TBMM personeline yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği, TCDB ve etki analizi eğitimi programları düzenlenmelidir.

10.5. Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'nda toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili özel bir bölüm oluşturulmalıdır. Tüm kamu kurumlarına TCDB uygulamaları için yasal yükümlülük getirilmeli ve ayrıştırılmış veri toplama zorunluluğu düzenlenmelidir.

10.6. KEFEK tarafından her yasama dönemi sonunda “*Toplumsal Cinsiyet Perspektifli Yasama İzleme Raporu*” yayımlanmalıdır. Bu rapor, hangi yasa tekliflerinin eşitlikçi olmadığı, neler önerildiği ve uygulama sonuçları gibi kriterleri içermelidir.

10.7. *Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı* bünyesindeki *Araştırma ve İnceleme Bürosu*'nun hazırladığı raporlarda, kanun tekliflerinin toplumsal cinsiyet üzerindeki

muhtemel etkilerine yer verilmelidir. Bu sayede milletvekillerinin farkındalığı artırılarak, komisyon ve Genel Kurul tartışmalarına toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının dâhil edilmesi mümkün olacaktır.

11. İş ve aile hayatının uzlaştırılması - çalışma koşulları ve zaman çizelgeleri konusunda şu öneriler sunulmuştur:

11.1. TBMM’de öngörülebilir ve aile dostu oturum saatlerinin oluşturulması gerekmektedir. Parlamento oturumlarının gece geç saatlere veya hafta sonlarına sarkmasının önüne geçilerek milletvekillerinin aile zamanlarını daha sağlıklı planlamalarına imkân tanınmalıdır.

11.2. TBMM’de ebeveyn izni ve meclis çalışmalarına uzaktan katılım imkânı sağlanmalıdır. Milletvekillerinin yasama görevlerini aksatmadan ebeveynlik sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için ebeveyn izni kullanabilmeleri ve gerekli durumlarda uzaktan tartışmalara katılma veya oy kullanma hakkına sahip olmaları sağlanmalıdır.

11.3. TBMM’de parlamento çalışmaları toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle planlanmalıdır. Çalışma koşulları ve takvimlerin gözden geçirilmesinde toplumsal cinsiyet eşitliği dikkate alınmalı, cinsiyete duyarlı bir iş ortamı oluşturulmalıdır.

Siyasal partiler tarafından gerçekleştirilmesi beklenen öneriler:

12. Öncelikle belirtmek gerekir ki, parti içi demokrasinin kurumsallaşmadığı ve lider odaklı yapının hâkim olduğu bir siyasal parti ortamında, toplumsal cinsiyet politikalarının ne yasamada ne de yürütmede etkili biçimde hayata geçmesi mümkün değildir. Bu nedenle, parti içi demokrasinin yaşam bulması öncelikli adım olarak kabul edilmelidir.

13. Siyasal partiler katı merkeziyetçi yapıların gevşeterek, karar alma süreçlerinde tabanın ve farklı toplumsal grupların etkin katılımını sağlayacak mekanizmalar oluşturmalıdırlar. Parti içi demokrasinin güçlendirilmesi, kadınların ve diğer temsil edilmeyen grupların siyasal süreçlerde daha fazla söz sahibi olmasının önünü açacaktır.

14. Parti tüzüklerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla %40 cinsiyet kotası ve fermuar sistemi gibi bağlayıcı düzenlemeler yapılmalıdır. Bu düzenlemeler sadece parti

içi karar alma organlarında değil, aynı zamanda milletvekili aday listelerinde de uygulanmalıdır.

15. Parti üst düzey yönetim organlarında yer alan kadın ve erkek üye sayıları yıllara göre sınıflandırılarak düzenli biçimde kamuoyuna açıklanmalıdır. Bu şeffaflık, cinsiyet temsili konusundaki ilerlemenin izlenmesine ve hesap verilebilirliğin sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

16. Kadın temsiliinde yerel düzeye özel önem verilmelidir. Sadece genel merkez ve milletvekilliği düzeyinde değil; il, ilçe, mahalle teşkilatlarında da kadınların temsili güçlendirilmelidir. Bu, kadınların siyasete katılımını tabandan güçlendirir.

17. Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları parti tüzüğü, programı, seçim beyannameleri ve lider konuşmalarında açık ve görünür şekilde yer almalı; bu belgeler ortak ve erişilebilir bir veri tabanında kamuoyuyla paylaşılmalıdır.

18. Kadın kolları, parti merkezinden daha özerk ve bağımsız hareket edebilecek şekilde yapılandırılmalı; bu birimlerin parti politikalarının şekillenmesine ve karar alma süreçlerine etkili katılımı sağlanmalıdır.

19. Parti içi cinsiyet eşitliği uygulamaları düzenli olarak izlenmeli, değerlendirilmeli ve geliştirilmelidir. Bu süreçlerde uzman görüşlerine başvurulmalı ve toplumsal cinsiyet perspektifine sahip iç denetim mekanizmaları kurulmalıdır.

Yürütme erki tarafından gerçekleştirilmesi beklenen öneriler şunlardır:

20. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda oluşturulan ulusal kurumsal mekanizmalardan biri olan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) hakkında önerilerimiz şunlardır:

20.1. KSGM'nin, kadın politikalarında merkezi eşgüdümü sağlayabilecek kurumsal güç ve bağımsızlığa kavuşabilmesi için doğrudan Cumhurbaşkanlığına bağlı, özerk bir yapı olarak yeniden yapılandırılması önerilmektedir.

20.2. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nın etkin biçimde izlenebilmesi için KSGM'ye, sorumlu kurumların faaliyetlerini yalnızca takip etmekle sınırlı olmayan, değerlendirme yapma ve gerektiğinde düzeltici adımların atılmasına karar verme yetkisi tanınması gerekmektedir.

20.3. Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi yeniden KSGM'nin çalışmalarında merkeze alınmalıdır. Strateji belgelerinde “*kadının güçlenmesi*” kavramı ön plandadır. Ancak kadın politikalarının temelinde toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesi sistematik şekilde yeniden vurgulanmalı ve kurumsal politikalara entegre edilmelidir.

20.4. KSGM'ye kurumsal özerklik ve görünürlük kazandırılmalıdır. KSGM'nin, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde görünürlüğü sınırlı kalmaktadır. KSGM'nin kendi adına yıllık faaliyet raporları yayımlaması, kurumsal kapasitesinin ve hesap verebilirliğinin artmasına katkı sağlayacaktır.

20.5. Yıllık faaliyet raporları şeffaflık ve izleme açısından yayımlanmalıdır. KSGM tarafından yürütülen faaliyetlerin ve politika uygulamalarının kamuya açık, düzenli yıllık raporlar aracılığıyla izlenmesi ve değerlendirilmesi sağlanmalıdır.

20.6. Kurumlar arası eşgüdüm güçlendirilmeli, izleme sistemi etkin işletilmelidir. KSGM'nin web tabanlı izleme sisteminin işlerliği artırılmalı; yıllık raporların hazırlanması sürecinde kurumlar arası koordinasyon güçlendirilmelidir. Performans göstergeleri ve geri bildirim mekanizmaları düzenli çalışmalıdır.

20.7. Yerel yönetimlerle daha aktif iş birliği kurulmalıdır. KSGM'nin yerel yönetimlerle doğrudan iş birliği yapabileceği, yerel eşitlik eylem planlarını destekleyici mekanizmalar kurulmalı, yerel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik stratejik adımlar atılmalıdır.

20.8. Sivil toplumla ilişkiler derinleştirilmelidir. Gönüllü kadın örgütleri, akademi ve ilgili STK'larla daha yapısal, kapsayıcı ve düzenli iş birlikleri geliştirilerek, KSGM'nin politika üretme ve uygulama süreçlerinde katılımcılık güçlendirilmelidir.

20.9. Erkeklerin toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına dâhil edilmesi sağlanmalıdır. Kadının güçlenmesini sadece kadınlara yönelik bir mesele olmaktan çıkararak, erkeklerin dönüşümünü de hedefleyen bütüncül politikalar KSGM tarafından desteklenmelidir.

20.10. KSGM'nin kapasitesi artırılmalı, uzmanlaşmış birimler desteklenmelidir. Sosyal Statü Daire Başkanlığı gibi alt birimlerin kurumsal kapasitesi artırılmalı, izleme, değerlendirme, eğitim ve araştırma alanlarında uzmanlaşmış ekiplerle desteklenmesi sağlanmalıdır.

20.11. KSGM'nin uluslararası raporlama kapasitesi güçlendirilmelidir. Pekin Eylem Platformu, CEDAW, SDG-5 gibi uluslararası taahhütlere dair raporlama süreçlerinde KSGM'nin lider rolü artırılmalı, bu alanda sürdürülebilir bir izleme-raporlama çerçevesi oluşturulmalıdır.

21. Türkiye'de kadın-erkek eşitliği ilkesinin hem kamu kurumlarında hem özel sektörde daha etkin biçimde korunması ve uygulanması amacıyla; 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda veya ilgili kanunlarda yapılacak değişikliklerle TİHEK'e yeni görev ve yetkiler verilebilir. Yani İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanununda iş yerlerine ve kamu kurumlarına toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yönünde verilen yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğinin denetlemesi TİHEK tarafından yapılmalıdır. Bu görev ve yetkiler sadece Kadın-erkek eşitliği çerçevesinde değil, genel olarak eşit davranma ilkesine aykırı uygulamalar bakımından da gerekli değişiklikler yapılarak uygulanabilir. Bu görev ve yetkilerin TİHEK'e tanınması, İsveç'teki Ayrımcılık Ombudsmanı modelinde olduğu gibi, Türkiye'de de kadınların toplumsal yaşama ve iş yaşamına eşit katılımını sağlamaya yönelik etkili, erişilebilir ve bağımsız bir kurumsal denetim mekanizması yaratılabilecektir. TİHEK'in sadece bireysel başvurularla değil, sistematik düzeyde eşitlik ilkesine aykırılıkları ele alması amacıyla; TİHEK'e aşağıdaki yetki ve görevlerin verilmesi önerilmektedir:

21.1. TİHEK'e, kamu kurumları da dâhil olmak üzere tüm işverenleri ve hizmet sağlayıcıları işyerlerinde kadın-erkek eşitliğine ilişkin politikaları izleme, uygulamaları değerlendirme ve düzenli kamu raporları yayımlama görevi verilmelidir.

21.2. Çalışanlar, kadın-erkek eşitliği ve eşit davranma ilkesine aykırı uygulamalara maruz kalmaları durumunda TİHEK'e doğrudan başvuru yapma hakkını kullanmaya devam etmelidir.

21.3. TİHEK, ayrımcılık başvurularında taraflar arasında uzlaşma süreci başlatabilmeli, uzlaşa sağlanamaması durumunda ise ilgili kurumlara "*bağlayıcılığa yakın*" nitelikte tavsiye kararları iletebilmelidir.

21.4. 50'den fazla çalışanı olan kamu ve özel sektör kuruluşlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere yıllık eylem planları hazırlamaları zorunlu hale

getirilmeli; bu planların izlenmesi ve değerlendirilmesi TİHEK'in sorumluluğuna verilmelidir.

21.5. TİHEK, kamu personeline ve özel sektör yöneticilerine yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadele konularında düzenli eğitim ve farkındalık programları yürütmelidir. Ayrıca rehber dokümanlar ve iyi uygulama örnekleri yayımlamalıdır.

21.6. TİHEK, kadın-erkek eşitliğine aykırılık içeren uygulamalara karşı bireyler adına dava açma veya devam eden yargı süreçlerine müdahil olma yetkisine sahip olmalıdır.

21.7. TİHEK, kadın-erkek eşitliği konusunda başvurular, tespit edilen ihlaller ve önerilen çözümlerle ilgili yıllık rapor hazırlayarak TBMM'ye sunmalıdır.

21.8. TİHEK ayrımcılık vakalarına ilişkin verileri sistematik biçimde toplayarak, kadınların işgücü piyasasına katılımı, terfi süreçleri, ücret farkları ve kamuya erişimde yaşanan eşitsizliklere ilişkin istatistikî veriler oluşturmalıdır.

22. TİHEK'in, kadın erkek eşitliği ve eşit davranma ilkesine aykırı uygulamaları etkin bir şekilde denetleyebilmesi için yeterli mali kaynak ve uzmanlık desteği sağlanmalıdır. Bu bağlamda, TİHEK'e ayrılacak bütçe artırılmalı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık karşıtlığı alanında uzmanlaşmış personel istihdam edilmelidir. Ayrıca, uluslararası iş birlikleri ve fonlardan faydalanarak, toplumsal farkındalık yaratacak eğitim ve kampanyalar yürütülmelidir. TİHEK'in bağımsızlık ilkesine uygun şekilde denetlenmesi ve şeffaflık sağlanarak, kadın erkek eşitliği konusunda güçlü bir denetim mekanizması oluşturulmalıdır.

23. TİHEK'in yapılan değişiklikler sonrası görevlerin etkin şekilde yerine getirilmesi, kadın-erkek eşitliği ilkesinin kamu kurumlarında ve iş yaşamında ihlal edilmesi hâlinde etkili denetim ve tavsiye mekanizmalarının devreye sokulmasını mümkün kılacaktır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı ayrımcılıkların izlenmesi, raporlanması ve kamuoyuna duyurulması, kadınların ekonomik hayata eşit katılımını teşvik ederken, siyasal temsilde karşılaştıkları yapısal engellerin görünür kılınmasına da katkı sağlamış olur. Böylelikle, kamu denetçiliği sisteminin güçlendirilmesi kadınların adil siyasal temsili dolaylı fakat anlamlı biçimde destek verecektir.

24. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusunda oluşturulan ulusal kurumsal mekanizmalardan biri olan Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) hakkında öneriler şunlardır:

24.1. Toplumsal cinsiyet eşitliği veri tabanının güçlendirilmesi ve erişilebilirliğinin artırılması gerekmektedir. TÜİK'in verileri konuya göre dağılmış durumda ve kullanıcılar için bütüncül bir toplumsal cinsiyet veri tabanı bulunmamaktadır. Bu nedenle:

24.1.1. Toplumsal cinsiyet odaklı kapsamlı, bütünlük bir veri tabanı oluşturulmalı,

24.1.2. Tüm verilere tek platformdan erişim kolaylığı sağlanmalı,

24.1.3. Veriler arasında karşılaştırma yapmayı kolaylaştıran etkileşimli araçlar geliştirilmelidir.

24.2. TÜİK'in raporlama çerçevesinin geliştirilmesi ve derinleştirilmesi gerekmektedir. TÜİK raporlarında istatistiklerin çerçevesi yeterince güçlü çizilmemekte ve son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitliğine dair kavramsal içerikler eksik bırakılmaktadır. Bu bağlamda:

24.2.1. Raporların giriş bölümüne toplumsal cinsiyet eşitliği kavramsal çerçevesi mutlaka eklenmeli,

24.2.2. 2014 sonrası kaldırılan toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve tarihsel gelişim bölümü yeniden dâhil edilmeli,

24.2.3. Ulusal mekanizmalara ve kurumsal yapıya dair bilgiler raporlarda açıkça yer almalıdır.

24.3. TÜİK raporlarında siyasal temsile yönelik göstergelerini genişletmelidir. Mevcut raporlar siyasal yaşamı çok sınırlı verilerle ele almakta. Bu nedenle:

24.3.1. Kadınların siyasetteki konumunu detaylı analiz edebilmek için siyasal partilere göre temsil oranları, adaylık başarı oranları, yürütmedeki temsiliyet gibi göstergeler eklenmeli,

24.3.2. Aday ve seçilmiş temsilcilere dair yaş, eğitim, meslek, sektör gibi ayrıştırılmış istatistikler yayınlanmalı,

24.3.3. Bu göstergelerle politika yapıcılar için yönlendirici ve karşılaştırmalı analiz imkânı sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- ABD Dışişleri Bakanlığı, **Halk Tarafından Kurulan Bir Hükümet**, Marmara Üniversitesi Yayınları, 1966.
- Açımız, Bige ve Olgun Akbulut, “*The Values Underlying the European Social Charter*”, İçinde: Stefano Angeleri ve Carole Nivard (Eds.), **The European Social Charter: A Commentary**, S.1, Brill Publishers, 2022.
- Åhman, Joakim, **Överlåtelse Av Beslutanterätt**, IUSTUS Förlag, 2015.
- Akal, Cemal Bali vd., **İnsan Haklarının Tarihsel Gelişimi**, Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı, Mısırlı Matbaacılık, 2003.
- Akbulut, Olgun, **Doğrudan Demokrasi**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2001.
- Akbulut, Olgun “*Serbest Seçim Hakkı*”, İçinde: **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa** (Ed. Sibel İncoğlu), Avrupa Konseyi, 2013, ss. 543-556.
- Akıncı, Şahin, **Roma Hukuku Dersleri**, Sayran Yayınları, Konya, 2019.
- Akıntürk, Turgut, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.
- Anayurt, Ömer, **Anayasa Hukuku Genel Kısım, Temel İlkeler, Kavram ve Kurumlar**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Anayurt, Ömer, “*Hakların Bütünlüğü ilkesi Açısından İnsan Haklarına İlişkin Sınıflandırmaların Değerlendirilmesi*”, İçinde: **Türkiye’de İnsan Hakları** (Der. Oya Çitçi), TODAİE Yayını, 2000.
- Angeleri, Stefano ve Carole Nivard (Eds.), **The European Social Charter: A Commentary**, S.1, Brill Publishers, 2022.
- Åseskog, Birgitta, “*National Machinery For Gender Equality in Sweden and Other Nordic Countries*”, İçinde: Shirin M. Rai (ed.), **Mainstreaming Gender, Democratizing The State?** Manchester University Press, 2003.
- Asian Women Parliamentarian Caucus, **Substantive Representation of Women in Asian Parliaments** (Ed. Devin K. Joshi ve Cristian Echle), Routledge, 2023.
- Atatürk, Mustafa Kemal, **Türkiye Cumhuriyeti İlk Anayasa Taslağı (1339/1342)**, Türkçeleştirilmiş Metin, Kentbank.
- Ayata, A. Güneş, “*Türkiye’de Kadının Siyasal Katılımı*”, **1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar** (Der. Şirin Tekeli), İletişim Yayıncılık, İstanbul, 2011.
- Barakat, Marwa, **Inclusion of Women and Girls and Ensuring Their Rights**, UNESCO, 2023.
- Barth, William K., “*Cultural Rights: A Necessary Corrective to the Nation State*”, İçinde: Francesco Francioni ve Martin Scheinin (eds.), **Cultural Human Rights**, International Studies in Human Rights, Martinus Nijhoff Publishers, Boston, 2008.

- Başar, Cansu Koç, **Ulusüstü İnsan Hakları Hukukunda Kadınların Siyasal Hakları**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2021.
- Berktaş, Fatmagül, **Tarihin Cinsiyeti**, Metis Yayınları, İstanbul, 2010.
- Bjarnegård, Elin, **Men in Politics**, Uppsala University, Uppsala, 2009.
- Bora, Tanıl ve Kemal Can, **Devlet ve Kuzgun: 1990'lardan 2000'lere MHP**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2004.
- Bora, Tanıl, **Cereyanlar Türkiye'de Siyasal İdeolojiler**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2017.
- Boyar, Oya, "Anayasa'da Kadın", İçinde: **Çalışma Hayatında Kadın** (Ed. Gülay Akgül Yılmaz), Eskar 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu, 2017, s. 106.
- Boyar, Oya, "Devletin Pozitif Yükümlülükleri ve Dolaylı Yatay Etki", İçinde: **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa** (Ed. Sibel Inceoglu), Avrupa Konseyi, 2013, ss. 53-80.
- Brunnström, Pål ve Magnus Olofsson, "Resisting Democratisation: Arguments Against Female Enfranchisement Among Members of the Swedish Parliament 1866–1918", İçinde: Josefine Erikson ve Lenita Freidenvall (Eds.), **Suffrage and Its Legacy in the Nordics and Beyond Gender, Institutional Constraints and Feminist Strategies**, Palgrave Macmillan, 2024.
- Burns, James MacGregor vd., **Government by the People**, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1993.
- Can, Osman, **Siyasi parti Kapatma Rejimi**, Legal Yayınevi, İstanbul, 2021.
- Cankurtaran, Özlem ve Görkem Kelebek Küçükarslan, "Toplumsal Cinsiyete Dair Kavramlar", İçinde: **Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi**, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Eds. Aksu Bora ve Şengül İnce), Ankara, 2021, https://huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/toplumsal_cinsiyet_esitligi250122.pdf, (E.T. 01.05.2023).
- Celis, Karen ve Sarah Childs, **Feminist Democratic Representation**, United States of America, Oxford University Press, 2020.
- Cengiz, Feyda Sayan, "Türkiye'de 1980 Sonrası Feminist Hareket", içinde: **Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar** (Der. Hülya Şimşak, Fatoş Gökşen, Bertil Emrah Oder, Deniz Yüksek), Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2018.
- Cevad, Ahmed, **Balkanlarda Akan Kan**, Şamil d Cevad, Balkanlarda Akan Kan, Şamil Yayınevi, İstanbul, 1997.
- Childs, Sarah ve Joni Lovenduski, "Political Representation", İçinde: **The Oxford Handbook of Gender and Politics** (Eds. Georgina Waylen vd.), Oxford University Press, 2013, s. 519-520; Anne Phillips, **The Politics of Presence**, Clarendon Press, Oxford, 1995.
- Costa, Oliver, **The History of European Electoral Reform and the Electoral Act 1976**, European Parliament History Series.
- Council of Europe Documents, **Gender Equality- Balanced Political Participation and Representation**, Strasbourg, 2021, <https://rm.coe.int/0900001680a3e5c2>, (E.T. 23.11.2023).
- SBB, **Düzenleyici Etki Analizi Rehberi**, Ankara, 2023, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/03/Duzenleyici-Etki-Analizi-Rehberi.pdf>, (E.T. 30.11.2024).
- Çakır, Serpil, **Osmanlı Kadın Hareketi**, Metis Kadın Araştırmaları, İstanbul, 1994.
- Çakır, Serpil, "Osmanlı Kadın Hareketi: Yirminci Yüzyılın Başında Kadınların Hak Mücadelesi", içinde: **Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları, Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar** (Der. Hülya Şimşak, Fatoş Gökşen, Bertil Emrah Oder, Deniz Yüksek), Koç Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2018.
- Dahl, Robert, **Demokrasi Üzerine** (Çev. Betül Kadioğlu), Phoenix Yayınları, Ankara, 2019.
- Dahl, Robert, **Demokrasi ve Eleştirileri**, Yetkin Yayınları, Ankara, 1996.
- Demirel, Ahmet, **Birinci Meclis'te Muhalefet- İkinci Grup**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1994.

- Devaki, Jain, **Women, Development, and the UN: A Sixty Year Quest for Equality and Justice** Bloomington, Indiana University Press, 2005.
- Devaux, Kevin (haz.), **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mevzuatının Uygulanmasının İzlenmesi, UN Joint Programme Fostering an Enabling Environment for Gender Equality in Turkey**, 2014, https://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/367_1.pdf , (E.T. 2.12.2024).
- Dışişleri Bakanlığı, **Türkiye Dış Politikasında 50 Yıl Lozan (1922-1923)**, Dışişleri Bakanlığı- Araştırma ve Siyaset Planlama Genel Müdürlüğü, <https://diad.mfa.gov.tr/diad/50yil/50-yil-lozan-1922-1923.pdf> , (E.T. 19.04.2025).
- Dicey, A. V., **Law of the Constitution**, ST Martin's Press, New York, 1956.
- Dick, A. E., **Road from Runnymede: Magna Carta and Constitutionalism in America**, Charlottesville, University of Virginia Press, 1968.
- EIGE, **The Pathway To Progress: Strengthening Effective Structures For Gender Equality And Gender Mainstreaming in The EU**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023.
- Erdoğan, Mustafa, **Anayasal Demokrasi**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2017.
- Eren, Abdurrahman, **Anayasa Hukuku Dersleri Genel Esaslar-Türk Anayasa Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Eren, Fikret, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018.
- Erez, Daphne Barak, "*Social Rights as Women's Rights*", İçinde: Daphne Barak- Erez, **Exploring Social Rights: Between Theory and Practice**, Bloomsbury Academic, 2007.
- Erikson, Josefina ve Lenita Freidenvall (Eds.), **Suffrage and Its Legacy in the Nordics and Beyond Gender, Institutional Constraints and Feminist Strategies**, Palgrave Macmillan, 2024.
- Eroğul, Cem, **Anatüze Giriş**, İmaj Yayınevi, Ankara, 2014.
- Eroğul, Cem, **Anatüze Giriş**, İmaj Yayınevi, Ankara, 2016.
- Ertan, Temuçin Faik, **Türk Parlamento Tarihi**, TBMM XX. Dönem (1995-1999), I. Cilt, TBMM Kültür, Sanat ve Yayın Kurulu Yayınları, No. 155.
- European Parliament, Directorate-General for Research, **Institutions and Bodies Responsible for Equality Between Women and Men, Women's Rights Series**, European Parliament, Luxembourg, 1999.
- Fraser, Nancy, **Justice Interruptus Critical reflections on the "Postsocialist" Condition**, Routledge, New York, 1997.
- Freidenvall, Lenita, "*Women's Political Representation and Gender Quotas -the Swedish Case*", **The Research Program on Gender Quotas, Working Paper Series 2003:2**, <https://www.niyf.org/wp-content/uploads/2016/05/ziping.pdf> , (E.T. 13.03.2025).
- Freidenvall, Lenita ve Drude Dahlerup, "*Gender, Ethnicity, and Political Inclusion: Intersectionalizing Representation*". In: Teresa Kulawik ve Zhanna Kravchenko (Eds.), **Borderlands in European gender studies: beyond the East-West frontier**, Routledge, 2019.
- Fuat, Başgil Ali, **Esas Teşkilat Hukuku**, Yağmur Yayınevi, İstanbul, 2019.
- Gökçimen, Semra (haz.), **Türk Parlamento Tarihinde Kadın Parlamenterler 1935-2009**, Kanunlar ve Kararlar Daire Başkanlığı, Ankara, 2009.
- Hanioğlu, M. Şükrü, **Atatürk Entelektüel Biyografi**, Bağlam Yayınları, İstanbul, 2023.
- Hatemi ve Gökyayla, **Borçlar Hukuku Genel Bölüm**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2015.
- Heywood, Andrew **Siyaset Teorisine Giriş** (Çev. Hızır Murat Köse), Küre Yayıncılık, İstanbul, 2012.
- Hobbes, Thomas, **Leviathan** (Haz. McMaster University Archive of the History of Economic Thought), 1651.

- Holmberg, Erik vd., **Grundlagarna**, Norstedts Juridik, Stockholm, 2012.
- Irigaray, Luce, **The Irigaray Reader** (Eds. Margaret Whitford ve Wiley Blackwell), 1991.
- İlter, Emel, **Türkiye’de Kadın ve Siyasal Temsil**, Nobel Bilimsel Yayınları, Ankara, 2021.
- İnan, Afet, **Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri**, Millî Eğitim Basımevi, İstanbul, 1975.
- İnceoğlu, M. Murat, **Borçlar Hukukunda Doğrudan Temsil**, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2009.
- İnceoğlu, Sibel, “*Anayasa ve İnsan Hakları Sözleşmesi İlişkisi*”, İçinde: **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa** (Ed. Sibel İnceoğlu), Avrupa Konseyi, 2013.
- İnceoğlu, Sibel, “*Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Anayasa*”, İçinde: **Demokratik Anayasa Görüşmeler ve Öneriler** (Ece Göztepe vd.), Metis Yayınları, İstanbul, 2012, ss. 298-307.
- İnceoğlu, Sibel, “*İfade Özgürlüğü ve Seçim*”, İçinde: Seçim, Demokrasi ve Seçim Sistemleri Sempozyumu (Ed. Havva Karagöz-Atagün Mert Kejanlioğlu), İstanbul, Oniki Levha Yayıncılık, 2019, s. 67-87.
- Judge, David, **Representation Theory and Practice in Britain**, Routledge, London and New York, 1999.
- Kaboğlu, İbrahim Ö., **Anayasa Hukuku Dersleri**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2009.
- Kaboğlu, İbrahim Ö., **Anayasa Hukuku Dersleri**, 17. Baskı, Legal Yayınevi, İstanbul, 2023.
- Kaboğlu, İbrahim Ö., **Özgürlükler Hukuku**, İmge Kitabevi, 7. Baskı, İstanbul, 2013.
- Kaboğlu, İbrahim Ö., **Özgürlükler Hukuku**, İmge Yayınevi, 6. Baskı, İstanbul, 2002.
- Kadın Adayları Destekleme Derneği (KADER), **Birleşmiş Milletler Kadınların Statüsü Komisyonu Rehberi ve 60. Oturuma İlişkin Notlar**, KADER, 2017.
- Karaman, Ebru, **Eşitlik İlkesi Çerçevesinde Siyasi partilerde Kadın Kotası**, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- Karan, Ulaş, “*Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*”, İçinde: **İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Anayasa – Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Kapsamında Bir İnceleme** (Ed. Sibel İnceoğlu), Avrupa Konseyi, Ankara, 2013.
- Karpat, Kemal H., **Türk Demokrasi Tarihi**, İstanbul Matbaası, İstanbul, 1967.
- Kethüda, Enes, **İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuruda Sosyal Haklar: Özel Yaşama ve Aile Yaşamına Saygı Hakkı Kapsamında Bir İnceleme**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2024.
- Kresal, Barbara, “*The General Structure of the European Social Charter*”, İçinde: Stefano Angelieri ve Carole Nivard (Eds.), **The European Social Charter: A Commentary**, S.1, Brill Publishers, 2022, ss. 86- 114.
- Kubalı, Hüseyin Nail, **Anayasa Hukukunun Genel Esasları ve Siyasal Rejimler**, Esra Matbaacılık, İstanbul, 1964.
- Kymlicka, Will, **Multicultural Citizenship**, Clarendon Press, Oxford, New York, 1995.
- Lahti, Georgia Duerst ve Rita Mae Kelly, **Gender Power, Leadership, and Governance**, The University of Michigan Press, 1995.
- Lenczowski, George, **The Middle East in World Affairs**, Cornell University Press, New York, 1956.
- Lenczowski, George, **The Political Awakening in The Middle East** (Ed. George Lenczowski), Prentice Hall, New Jersey, 1970.
- Lewis, Bernard, **Modern Türkiye’nin Doğuşu** (Boğaç Babür Turna), Arkadaş Yayınevi, Ankara, 2013.
- Locke, John, **Two Treatises of Government and A Letter Concerning Toleration** (Eds. Ian Shapiro vd.), Yale University Press, London, 2003.
- Lovenduski, Joni, “*Feminist Reflections on Representative Democracy*”, İçinde: **Rethinking Democracy**, 90(1), 2019.

- Lovenduski, Joni, “*The Political Representation of Women: a Feminist Institutional Perspective*”, İçinde: **Research Handbook on Political Representation**, (Eds. Maurizio Cotta ve Federico Russo), 2020.
- Maloutas, Maro Pantelidou, **The Gender of Democracy Citizenship and Gendered Subjectivity**, Routledge, London and New York, 2006.
- Meyers, Marcia K., Janet C. Gornick ve Katherin E. Ross, “*Public Childcare, Parental Leave, and Employment*”, İçinde: Diane Sainsbury (ed.), **Gender and Welfare State Regimes**, Oxford University Press, 1999.
- Montesquieu, **Kanunların Ruhu Üzerine** (Çev. Berna Günen), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2020.
- Nergelius, Joakim, **Constitutional Law in Sweden**, Kluwer Law International, The Netherlands, 2015.
- Nergelius, Joakim, **Svensk Statsrätt**, Femte Upplagan, Studentlitteratur, 2022.
- Niskanen, Kirsti, “*Gender and Power in the Nordic Countries: A Comparative Perspective*”, İçinde: Nordic Gender Institute, **Gender and Power in the Nordic Countries**, NKK Publications, Oslo, 2011.
- Norris, Pippa ve Mona Lena Krook (Haz.), **Handbook on Promoting Women’s Participation in Political Parties**, OSCE/ODIHR, Poland, 2014, <https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/120877.pdf> , (E.T. 25.03.2023).
- O’Boyle, Harris, ve Warbirck, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi** (Çev. Mehveş Bingöllü Kılıcı ve Ulaş Karan), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2021.
- Oder, Bertil Emrah ve Aysu Bankoğlu, “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Parlamento: Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu*”, İçinde: **TBMM Yüzüncü Yıl Armağanı**, Anayasa Hukuku Araştırmaları Derneği, Tekin Yayınevi, İstanbul, 2022, ss. 117-148.
- Okuducu, G., “**Kadınlar, Demokrasi, Siyaset ve Sosyal Demokrasi**”, İçinde: **Kadınlar Olmadan Asla** (Der. Zeynep Göğüş), Sabah Kitapları, İstanbul, 1998.
- Özbudun, Ergun, **Türk Anayasa Hukuku**, Yetkin Yayınları, 2020.
- Özdemir, Güler, “*Ülkücü Kadınlar ve Kadın Kimliğinin İnşası: 'Asenalar'*”, **Fe Dergi** 12, No. 2, 2020, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1455799> , (E.T. 18.03.2025).
- Parkinson, Robert G., **The Common Cause Greating Race and Nation in the American Revolution**, Omohundro Institute of Early American History and Culture, Virginia: University of North Carolina Press, 1996.
- Petit, Benoît, “*The Follow-Up to the Decisions of the European Committee of Social Rights*”, İçinde: Stefano Angelieri ve Carole Nivard (Eds.), **The European Social Charter: A Commentary**, S.1, Brill Publishers, 2022, ss. 117-136.
- Phillips, Anne, “*Democracy and Representation: Or, Why Should it Matter Who our Representatives Are?*”, İçinde: **Feminism & Politics** (Ed. Anne Phillips), Oxford University Press New York, 1998.
- Pitkin, Hanna Fenichel, **Temsil Kavramı** (Çev. Seda Erkoç), Sakarya Üniversitesi Kültür Yayınları, Sakarya, 2014.
- Prakke, Lucas ve Constantijn Kortmann, **Constitutional Law of 15 EU Member States**, Kluwer Law International, Europe, 2005.
- Rousseau, J.J., **Toplum Sözleşmesi** (Çev. Cenap Karakaya), Sosyal Yayınları, İstanbul, 2005.
- Sabancı, Yavuz, **Anayasaya Giriş**, İmaj Yayınevi, Ankara, 2014.
- Sancar Üşür, Serpil, **Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları**, Başbakanlık- Kadınların Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1997.
- Sancar, Serpil, “*Türkiye’de Siyasal Yaşamda Cinsiyet Eşitliği*”, İçinde: **TBMM Yüzüncü Yıl Armağanı**, Anayasa Hukuku Araştırmaları Derneği, Tekin Yayınevi, İstanbul, 2022.

- Sancar, Serpil, **Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti, Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2022.
- Sarıca, Murat, **Fransa ve İngiltere’de Emredici Vekaletten Yeni Temsil Anlayışına Geçiş**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1969, <https://cdn.istanbul.edu.tr/file/JTA6CLJ8T5/A06D934FFD724111BA2EB0ECB9FFAE15> , (E.T. 16.04.2025).
- Schütze, Robert ve Piet Eeckhout, **EU Constitutional Law**, Oxford EU Law Library, Oxford University Press, United Kingdom, 2021.
- Schwartz, Nansy L., **Political Representation and Community**, The University of Chicago Press, London, 1988.
- Shelton, Dinah ve Ariel Gould, “*Positive and Negative Obligations*”, İçinde: Dinah Shelton (ed.), **The Oxford Handbook of International Human Rights Law**, Oxford University Press, 2013.
- Socialdemokratiska Arbetarepartiet, “*1990 års Partiprogram*”, İçinde: Arbetarrörelsens Arkiv och Bibliotek, **Socialdemokratin program 1897 till 1990**, Stockholm, 2001, https://www.arbark.se/pdf_wrd/partiprogram_pdf.pdf , (E.T. 10.09.2024).
- Söğütü, Özlem, **Roma Özel Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.
- Statistics Sweden, **Women and Men in Sweden Facts and figures 2002**, Statistics Sweden, 2003.
- Statistics Sweden, **Women and Men in Sweden Facts and figures 2004**, Statistics Sweden, 2005.
- Stone, Alison, **Feminist Felsefe Nedir?** (Çev. Yonca Cingöz ve Bilge Tanrısever), Otonom Yayıncılık, 2015.
- Sümer, Sevil, **European Gender Regimes and Policies, Comparative Perspectives**, Ashgate Publishing Limited, England, 2009.
- Süzek, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2016.
- Şimşak, Hülya, “*İkinci Dalga Fransız Feminizmine Kısa Bir Bakış*”, İçinde: **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Eşitsizlikler, Mücadeleler, Kazanımlar** (Der. Hülya Şimşak vd.), Küre Yayınları, İstanbul, 2018.
- Şirin, Tolga, “*Bir İhtimal Daha Var O da Ölmek mi Dersin?*” (Sosyal İnsan Haklarının Anayasa Şikâyeti Yoluyla Dava Edilebilirliği Lehine Tezler ve Öneriler), **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildirgeler**, Petrol-İş Yayını: 119, İstanbul, 2014, s. 344-346.
- Tanilli, Server, **Devlet ve Demokrasi- Anayasa Hukukuna Giriş**, Cem Yayınevi, İstanbul, 1993.
- Tanör, Bülent, **Sosyal Haklar**, Oniki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, 2022.
- Taşkın, Yüksel (Ed.), **Siyaset, Kurumlar, Süreçler**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2014.
- TBMM, “*364 Sayı ve 29 Ekim 1923 tarihli Teşkilat-ı Esasiye Kanunu’nun Bazı Mevaddının Tavzihan Tadiline Dair Kanun*”, içinde: **Osmanlı’dan Günümüze Türk Anayasa Metinleri** (Ed. Ömer Kesikbaş vd), TBMM Basımevi, Ankara, 2023, <https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/Yayinlar/Dosya/37e7ee6c-8e27-4799-9c66-9156c92d92b0.pdf> , (E.T. 19.04.2025).
- TBMM, **Hükümetler – Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri** (Haz. İrfan Neziroğlu-Tuncer Yılmaz), Cilt 10, TBMM Basımevi, 2013, https://www5.tbmm.gov.tr/yayinlar/hukümetler/hukümetler_cilt_10.pdf , (E.T. 23.03.2025).
- Tekeli, Şirin ve Meryem Koray, **Devlet – Kadın – Siyaset**, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı, 1991, s. 152.
- Tekeli, Şirin, **1980’ler Türkiye’inde Kadın Bakış Açısında Kadınlar** (Haz. Şirin Tekeli), İletişim Yay. İstanbul, 1993.
- Teziç, Erdoğan, **Anayasa Hukuku**, Beta Yayıncılık, Ankara, 2016.

- Teziç, Erdoğan, **Anayasa Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul, 2019.
- Toprak, Zafer, **Türkiye’de Kadın Özgürlüğü ve Feminizm (1908-1938)**, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, 2015.
- Touraine, Alain, **Demokrasi Nedir?** (Çev. Olcay Kunal), Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2015.
- Tuncer, Erol, **Osmanlı’dan Günümüze Seçimler (1877-2002)**, TESAV Yayınları, Ankara, 2003,
- UN and the Status of Women, **A Survey of United Nations Work to Promote the Civil and Political Rights of Women**, UN Office of Public Information, New York, 1961.
- Uygun, Okay, **Kamu Hukuku İncelemeleri- İnsan Hakları, Demokrasi**, Hukuk Devleti, Egemenlik, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2011.
- Uygun, Oktay, **Demokrasi-Tarihsel, Siyasal ve Felsefi Boyutlar**, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2017.
- Varol, Sibel Fügen, **Temsil, İdeoloji, Kimlik**, Varlık Yayınları, İstanbul, 2016.
- Vasak, Karel ve Phillin Alston (eds.), **The International Dimensions of Human Rights**, Greenwood Press and UNESCO, Paris.
- Victor, Dag, **Svenska Domstolars Hantering av Europakonventionen**, 2013, <https://svjt.se/svjt/2013/343> , (E.T. 26.02.2025).
- Vieira, Monica Brito ve David Runciman, **Representation**, Polity Press, 2008.
- Wenander, Henrik, “*Sweden: European Court of Human Rights Endorsement with Some Reservations*”, İçinde: **Criticism on the European Court of Human Rights. Shifting the Convention System: Counter- Dynamics at the National and EU-Level** (Eds. Patricia Popelier, Koen Lemmens, Sarah Lambrecht), Intersentia, 2016, ss. 239-265.
- Williams, Melissa **Voice, Trust, and Memory: Marginalized Groups and the Failings of Liberal Representation**, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1998.
- Wolfstonecroft, Mary, **Kadın Haklarının Gerekçelendirilmesi**, (Çev. Deniz Hakyemez), Türkiye İş Bankası Yayınları, 2007.
- Yasama Derneği, **Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne Bireysel Başvuru Yolları El Kitabı**, Yasama Derneği, Mattek Batbacılık, Ankara, 2016, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/f2f13df0-9bfa-4c9a-a8a4-3dec562ae77c/content> , (E.T. 2.12.2024).
- Yenisey, Kübra Doğan, “*İş Hukukunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı*”, İçinde: **Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu**, İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları, 8-9 Aralık 2012, İstanbul, <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/ayrimcilik-kitapcik-yeni.pdf> , (E.T. 19.6.2020).
- Young, Iris Marion, “*Deferring group representation*”, İçinde: Ian Shapiro ve Will Kymlicka (eds.), **Nomos XXXIX: Ethnicity and Group Rights**, New York, New York University Press, 1997.
- Yüzbaşıoğlu, Necmi, **Anayasa Hukukuna Giriş**, Beta Kitap, İstanbul, 2017.
- Zihnioğlu, Yaprak, **Kadınsız İnkılap Nezihe Muhiddin**, Kadınlar Halk Fırkası, Kadın Birliği, Metis Yayınları, İstanbul, 2022.
- Zürcher, Erik Jan, **Modernleşen Türkiye’nin Tarihi**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1993.

DERGİLER

- Aker, Joan, “*Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*”, **Gender&Society**, S. 4, 1990, https://www.jstor.org/tc/accept?origin=%2Fstable%2Fpdf%2F189609.pdf&is_image=False , (E.T. 06.12.2024).
- Amanda, Driscoll ve Mona Lena Krook, “Feminist and Rational Choice Theory”, European Consortium for Political Research, France, 2008, <https://mlkrook.org/pdf/Driscoll%20and%20Krook%20ECPR%202008.pdf> , (E.T. 02.03.2024).
- Aydın, Abdullah ve Ömer Fuad Kahraman, “*Türkiye’de Kadın Temsili Sorunsalına Kadın Bakanlar Bağlamında Bir Bakış*”, **Yasama Dergisi**, S. 31, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1115499> , (E.T. 21.03.2024).
- Bakırcı, Kadriye, “*İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler*”, **Kadın Araştırmaları Derneği**, S. 10, 2012.
- Biricikoğlu, Hale, “*Kamu Denetçiliği Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamadaki Rolü: Yıllık Raporlar Üzerinden İnceleme*”, **Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2020, 11(1), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1060514> , (E.T. 1.12.2024).
- Boyar, Oya, “*Bir Anlama İmkânı Olarak Karşılaştırmalı Anayasa Hukuku*”, **Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi**, 12(28), 2020.
- Can, Osman, “*Barış Üretemeyen Anayasal Tercihlerin Temelleri Üzerine*”, İçinde: **Prof. Dr. Zühtü Arslan’a Armağan**, Anayasa Mahkemesi Yayınları, Cilt 2, Ankara, 2024, https://www.anayasa.gov.tr/media/9245/zuhtu_arslan_armagan_cilt2.pdf , (E.T. 12.04.2024).
- Can, Osman, “*Imperatoris locuta, causa finita? – Anayasanın 90. Madde Değişikliği ve Anayasa Yargısı*”, **Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2005, S.1.
- Can, Osman, “*Parti İçî Demokrasi Yokluğu Siyasi parti Kapatma Nedenidir!*”, **Anayasa Yargısı**, 40(1), 2023, https://ayam.anayasa.gov.tr/media/6718/01_osman_can.pdf , (E.T. 25.04.2025), ss.1-60.
- Celis, Karen, “*Substantive Representation of Women (and improving it). What is and should it be about?*”, **Paper for the 2008 Annual meeting of the American Political Science Association Panel 31-18 ‘The Construction of Gendered Interests’**, <https://core.ac.uk/download/pdf/55775146.pdf> , (E.T. 11.05.2025).
- Celis, Karen, Mona Lena Krook and Sarah Childs, “*Rethinking Women’s Substantive Representation*”, **Representation**, 44(2), 2014.
- Chaffin, Robert J., “*The Towshend Acts of 1767*”, **The William and Mary Quarterly**, Omohundro Institute Of Early American History and Culture, 27(1), 1970, <https://www.jstor.org/stable/1923840> , (E.T. 18.08.2024).
- Dahlerup, Drude, “*Prom a Small to Large Minority: Women in Scandinavian Politics*”, **Scandinavian Political Studies**, 11(4).
- Demir, Zekiye, “*Kadınların Siyasete Katılımı ve Katılımı Artırmaya Yönelik Stratejiler*”, **Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi**, 1(2), 2015, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/792698> , (E.T. 20.04.2025), ss. 35-59.
- Doğru, Derya, “*Türkiye’de Kadınların Siyasal Haklarını Kazanması ve Siyasal Temsilde Karşılaşılan Sorunlar*”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 72 (1), 2023, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2940755> , (E.T. 20.04.2025), ss. 247-293.
- Dovi, Souzanne, “*The Good Representative*”, **Politics Symposium**, 2008, https://www.researchgate.net/publication/287851019_The_Good_Representative , (E.T. 17.04.2025), s. 323.
- Elomäki, Anna ve Petra Ahrens, “*Contested gender mainstreaming in the European Parliament*”, **European Journal of Politics and Gender**, 5(3), 2022.
- Erikson Josefina, ve Cecilia Josefsson, “*The Parliament as a Gendered Workplace: How to Research Legislators’ (UN)Equal Opportunities to Represent*”, **Parliamentary Affairs**, Oxford University Press,

- 2020, 75(1), <https://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1476229&dswid=8766> , (E.T. 06.12.2024).
- Ernst, Julia L., “*The Congressional Caucus for Women's Issues: An Inside Perspective on Lawmaking by and for Women*”, **Michigan Journal of Gender & Law**, 12(2), 2006, <https://core.ac.uk/download/pdf/232710643.pdf> , (E.T. 30.05.2025).
- Fredman, Sandra ve Beth Goldblatt, “*Gender Equality and Human Rights*”, **Discussion Paper, UN Women**, https://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story_content/external_files/TA_Justice_RES_UNWomen.pdf , (E.T. 02.03.2024).
- Göksel, Zarf Songül, “*Türkiye’de Siyasi partilerin Kadın Kolları: Kamusal Görünürlük Ortasında Yalıtım mı?*”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 26(2), 2024.
- Görücü, Veysel, “*Katılımı Etkileyen Faktörler ve Katılım Yolları*”, **Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 11(22), 2021, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2180546> , (E.T. 20.02.2025), s. 181-195.
- Grant, Ruth ve Robert O. Keohane, “*Accountability and Abuses of Power in World Politics*”, **American Political Science Review**, S. 99, 2005, <https://www.jstor.org/stable/30038917?seq=1> , (E.T. 04.06.2023).
- Håkansson, Sandra, “*The Gendered Representational Costs of Violence Against Politicians*”, **Perspectives on Politics**, 22(1), 2024, <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1765908&dswid=8435> , (E.T. 11.02.2024).
- Hubert, Agnes ve Maria Stratigaki, “*The European Institute for Gender Equality: A window of opportunity for gender equality policies?*”, **European Journal of Women’s Studies**, 2011, https://www.researchgate.net/publication/254089557_The_European_Institute_for_Gender_Equality_A_Window_of_Opportunity_for_Gender_Equality_Policies , (E.T. 16.10.2022).
- Kenny, Meryl, “*Gender and Institutions of Political Recruitment: Candidate Selection in Post-Devolution Scotland*”, İçinde: Krook, Mona Lena ve Fiona Mackay (eds.), **Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism**, Palgrave Macmillan, UK, 2011, ss. 21-42.
- Kenny, Meryl, **Gender and Political Recruitment: Theorizing Institutional Change**, Palgrave Macmillan UK, 2013.
- Kılıçarslan, Pelin, “*The “Magic” Number: Women’s Critical Mass and Substantive Representation in Angola*”, **SİYASAL: Journal of Political Sciences**, 33(2), ss. 205–223.
- Li, Yating, “*Systemic and Sociocultural Factors Impeding Women's Political Participation and Leadership Development: A Sociological Inquiry*”, **SHS Web of Conferences** 187, 2024, https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2024/07/shsconf_essc2024_03016.pdf , (E.T. 22.02.2025).
- Lovenduski, Joni, “*Democracy’s failure to deliver equality for women results from fundamental biases of design*”, **LSEBPP**, Yayın Tarihi: 01.04.2019, <https://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/feminist-reflections-on-representative-democracy/> , (E.T. 25.04.2024).
- Mackay, Fiona vd., “*New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?*”, **International Political Science Review**, 31(5), 2011.
- Mansbridge, Jane, “*Should blacks represent blacks and women represent women? A contingent ‘yes.’*” **Journal of Politics**, 61(3), 1999.
- March, James G. ve Johan P. Olsen, “*The New Institutionalism: Organizational Factors in Political Life*”, **The American Political Science Review**, 78(3), 1984.
- Martinico, G., “*Is the European Convention Going to Be ‘Supreme’? A Comparative Constitutional Overview of ECHR and EU Law before National Courts*”, **European Journal of International Law**, 23(2), 2012.

- Metin, Yüksel, "AİHS Çerçevesinde ve AİHM Kararları Işığında Serbest Seçim Hakkı", **Liberal Düşünce**, S.47, 2007, ss.109-141.
- Milazzo, Annamaria ve Markus Goldstein, "Governance and Women's Economic and Political Participation: Power Inequalities, Formal Constraints and Norms", **The World Bank Research Observer**, 34(1), 2019, <https://academic.oup.com/wbro/article/34/1/34/5492442> , (E.T. 22.02.2025).
- Oats, Lynne ve Pauline Sadler, "Accounting For The Stamp Act Crisis", **The Accounting Historians Journal**, The Academy of Accounting Historians, Vol. 35, No. 2, 2008, <https://www.jstor.org/stable/40698393> , (E.T. 18.08. 2024).
- ÖNDER, Fahrettin, "Eş Başkanlık Sistemi: Hukuki ve Siyasal Bir Analiz", **Etkin Düşünce Akademisi**, EŞ <https://www.etkindusunceakademisi.org/es-baskanlik-sistemi/> , (E.T. 18.03.2025).
- Özdemir, Nuray, "Türk Kadınına Milletvekili Seçme Seçilme Hakkı Tanınması Üzerine Yapılan Kutlamalar", **History Studies**, 6(5), 2014, <https://www.historystudies.net/dergi/tar20151277c28.pdf> , (E.T. 01.11.2023).
- Özkan, Metin, "Siyasal temsil: Bir Kavramın Dönüşümü", **Felsefe Dünyası Dergisi**, S. 71, 2020, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1454904> , (E.T. 28.08.2023).
- Pfersmann, Otto, "Ontological and Epistemological Complexity in Comparative Constitutional Law", İçinde: **New Directions in Comparative Law** (eds. Antonina Bakardjieva Engelbrek ve Joakim Nergelius), Edward Elgar Publication, 2009.
- Plotke, David, "Representation is Democracy", **Constellations**, Oxford, 4(1), 1997, s. 29.
- Sainsbury, Diane, "Women's Political Representation in Sweden: Discursive Politics and Institutional Presence", **Scandinavian Political Studies**, 27 (1), 2004.
- Sapiro, Virginia, "Research Frontier Essay: When Are Interests Interesting? The Problem of Political Representation of Women", **American Political Science Association**, 75(3), 1981.
- Savaş, Vural, "Anayasalarda Ekonomik Hak ve Özgürlükler T.C. Anayasaları Örneği", **Maliye Yazıları Dergisi**, 1990.
- Sezer, Abdullah, "Seçme Hakkının yaş Bakımından Sınırlanması ve Osmanlı-Türkiye Anayasacılığının Evrimi", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 27(2), 2021.
- Sezer, Ayten, "Türkiye'deki İlk Kadın Milletvekilleri ve Meclis'teki Çalışmaları", **Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi**, 14(2), 1998.
- Sezer, Tijen Dünder, "Parlamento Seçimlerinde Cinsiyet Kotaları", **TBB Dergisi**, S. 159, 2022.
- Siow, Orly, "What Constitutes Substantive Representation, and Where Should We Evaluate It?", **Political Studies Review**, 2023, 21(3), ss. 532-538.
- Şahin, Menekşe vd., "Kadınların Siyasal Temsilde Yaşadıkları Sorunlar ve Engeller Üzerine Nitel Bir Araştırma", **Politik Ekonomik Kuram**, 8(2), 2024, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3875186> , (E.T. 20.04.2025), ss. 402-424.
- Şahin, Zeynep, "Türkiye'de Seçimlerin Cinsiyeti: Cumhuriyetin İlk Yıllarından Günümüze Milletvekili Genel Seçimleri ve Kadın Temsili (1935-2018)" **İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(29), 2022.
- Şirin, Tolga ve Necdet Umut Orcan, "Anayasa Madde 90 Gereği Uluslararası Hukukun İç Hukukta Uygulanmasında Çatışan Normlar Sorunu: Siyasal İtirazlara Hukuksal Yanıtlar", **Anayasa Hukuku Dergisi**, 10(20), 2021, ss. 301-358.
- Şirin, Tolga ve Necdet Umut Orcan, "Uluslararası Sözleşmelerden Çekilmenin Anayasal Esasları ve Başlıca Tartışmalar", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, 13(50), 2022, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2331536> , (E.T. 30.05.2025), ss. 241-278.
- Şirin, Tolga, "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ne Göre Serbest Seçim Hakkı", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, S. 17, 2011, ss. 283-348.

- Tahtalı, Murat Buğra, “*Toplumsal Cinsiyet Algısı Bağlamında Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Memur ve İşçilerin Ebeveynlik Kaynaklı İzin Haklarına İlişkin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme*”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2021, 25(1).
- Tüğen, Kâmil ve Ahmet Özen, “*Cinsiyete Duyarlı Bütçe Anlayışı*”, **Maliye Dergisi**, S. 154, 2008, <https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/09/1.Kamiltuden.Ahmetozen.pdf> , (E.T. 12.02.2025).
- Tür, Özlem ve Zana Çıtak, “*AKP ve Kadın: Teşkilatlanma, Muhafazakarlık ve Türban*”, **Mülkiye Dergisi**, 30(252), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/940> , (E.T. 16.02.2024).
- Üçler, Nevra ve Türkan Öykü Büyükçelikok, “*Türkiye’nin İstanbul Sözleşmesi’nden Çekilmesi Kararının Dünya Basınında Yansımalarının İnsan ve Kadın Hakları yönünden Ülke İtibarına Etkisi Üzerine Bir İnceleme*”, **İletişim Çalışmaları Dergisi**, 9(3), ss. 395-424.
- Wängnerud, Lena, “*Women in Parliaments: Descriptive and Substantive Representation*”, **Annual Review Political Science**, 2009, 1(51), <https://www.annualreviews.org/docserver/fulltext/polisci/12/1/annurev.polisci.11.053106.123839.pdf?expires=1747327284&id=id&accname=ar-376620&checksum=CE7F39C6B5F37D7C21403ABB62E573BB> , (E.T. 16.05.2025).
- Wolf, Gaélane, “*Promoting Gender Equality Through Localized Development Strategies: Leveraging Identification*”, **Journal of International Humanitarian Action**, 9(13), 2024.
- Yokuş, Sevtap, “*Avrupa Birliği’nde Uyumda Siyasal Kriterler Doğrultusunda Türkiye’de Anayasal Ve Yasal Dönüşüm Çabaları*”. **Journal of Istanbul University Law Faculty**, 1(2), 2011, ss. 185-254.
- Young, İris M., “*Polity and Group Difference: A Critique of the idea of Universal Citizenship, Ethics*”, 1989, 99, https://8132462625711418be6483c2d0db774bf632dd5b.vetisonline.com/stable/pdf/2381434.pdf?refrefid=fastly-default%3A756c96d4500f95ad8420f19d88470951&ab_segments=0%2F5YC-6704_basic_search%2Fcontrol&origin=search-results&acceptTC=1 , (E.T. 04.12.2022).
- Yüksel, Mezher, “*Ak Parti ve Kadınların Siyasal Temsili*”, **Akademik İncelemeler Dergisi**, 16 / 2, 2021, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1835547> , (E.T. 16.02.2024).
- Zinsser, Judith P., “*From Mexico to Copenhagen to Nairobi: The United Nations Decade for Women, 1975-1985*”, **Journal of World History**, 2002, 13(1), ss. 139-168.

İNTERNET KAYNAKLARI

- ACE The Electoral Knowledge Network, “*Barriers to Women’s Effective Participation in the Electoral Process*”, <https://aceproject.org/ace-en/topics/ge/ge1/ge13> , (E.T. 12.01.2025).
- ACE The Electoral Knowledge Network, “*Open, Closed and Free Lists*”, <https://aceproject.org/main/english/es/esg03.htm> , (E.T. 26.11.2024).
- Adams, John, “*Historical Society After Boston Massacre*”, <http://www.john-adams-heritage.com/after-the-boston-massacre/> , (E.T. 19.08.2024).
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, “*14.02.2022 tarihli Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevlerine İlişkin Yönerge*”, <https://www.aile.gov.tr/media/113198/186994.pdf> , (E.T. 28.11.2024).
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, “*Bakanlar*”, <https://www.aile.gov.tr/bakanlik/bakanlik-yoneticileri/onceli-bakan-ve-yoneticiler/bakanlar/> , (E.T. 09.06.2025).

- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, “*Tarihçe*”, <https://www.aile.gov.tr/bakanlik/hakkinda/tarihce/> , (E.T. 09.06.2025).
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, “*Yıllık Faaliyet Raporları*”, <https://www.aile.gov.tr/raporlar/yillik-faaliyet-raporlari/> , (E.T. 20.03.2025).
- AK, “*Avrupa Sosyal Şartı*”, 18 Ekim 1961, <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/AvrupaSosyalSarti.pdf> , (E.T. 17.01.2025).
- AK, “*Avrupa Sosyal Şartı*”, 18 Ekim 1961, <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/07/29/AvrupaSosyalSarti.pdf> , (E.T. 17.01.2025).
- AKP Kadın Kolları Genel Merkez, “*AKP Kadın Kolları Bilgilendirme Kitapçığı*”, 2016, <https://www.akparti.org.tr/media/272140/kadin-kollari-bilgilendirme-kitapcigi.pdf> , (E.T. 17.03.2025).
- AKP, “*2011 Seçim Beyannamesi*”, <https://www.akparti.org.tr/media/iesaeuoj/12-haziran-2011-genel-secimleri-secim-beyannamesi.pdf> , (E.T. 03.02.2024).
- AKP, “*2015 Seçim Beyannamesi*”, <https://www.akparti.org.tr/media/fmypruoa/7-haziran-2015-edited.pdf> , (E.T. 16.05.2025).
- AKP, “*2018 Seçim Beyannamesi*”, <https://www.akparti.org.tr/media/quhdqtia/24-haziran-2018-cumhurbaskanligi-secimleri-ve-genel-secimler-secim-beyannamesi-sayfalar.pdf> , (E.T. 16.03.2025).
- AKP, “*2023 Seçim Beyannamesi*”, <https://www.akparti.org.tr/media/bwlbqkif/tu-rkiye-yu-zy%C4%B1%C4%B1-ic-in-dog-ru-ad%C4%B1mlar-2023-sec-im-beyannamesi.pdf> , (E.T. 16.03.2025).
- AKP, “*4. Olağan Büyük Kongresinde 2023 Siyasal Vizyonunu*”, 2015, <https://www.akparti.org.tr/media/272148/2023-vizyonu.pdf> , (E.T. 03.02.2024).
- AKP, “*Merkez Disiplin Kurulu*”, <https://www.akparti.org.tr/ak-kadro/merkez-disiplin-kurulu/> , (E.T. 18.03.2025).
- AKP, “*Merkez Karar ve Yönetim Kurulu*”, <https://www.akparti.org.tr/ak-kadro/merkez-karar-ve-yonetim-kurulu/> , (E.T. 18.03.2025).
- AKP, “*Merkez Yürütme Kurulu*” <https://www.akparti.org.tr/ak-kadro/merkez-yurutme-kurulu/> , (E.T. 11.12.2023).
- AKP, “*Merkez Yürütme Kurulu*”, <https://www.akparti.org.tr/ak-kadro/merkez-yurutme-kurulu/> , (E.T. 18.03.2025).
- AKP, “*Parti Programı*”, <https://www.akparti.org.tr/media/0auje2sn/partiprogrami.pdf> , (E.T. 16.03.2025).
- AKP, “*Parti Tüzüğü 2002*”, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/ac641b25-7ffd-40ce-b163-1a0843971d18/content> , (E.T. 16.03.2025).
- AKP, “*Parti Tüzüğü*”, 2023, <https://www.akparti.org.tr/media/asbklfdx/ak-parti-tuzuk.pdf> , (E.T. 23.02.2024).
- Anadolu Ajansı, “*Anayasa Mahkemesi, HDP'nin kapatılması istemli davada iddianameyi oy birliğiyle kabul etti*”, 21.06.2021, <https://www.aa.com.tr/tr/turkiye/anayasa-mahkemesi-hdpnin-kapatilmasi-istemli-davada-iddianameyi-oy-birligiyle-kabul-etti/2280396> , (E.T. 04.02.2024).
- Anita Göransson ve Lina Burström (Haz.) “*Kön, Makt och Statistik*”, <https://data.riksdagen.se/fil/0B929D3B-3829-43FC-A2FB-C20AD2D735F6> , (E.T. 08.07.2024), s. 69.
- Ankara Masası, “*Yeşil Sol Parti nedir? Ne zaman kurulmuştur? Yeşil Sol Parti Genel Başkanı kimdir?*”, 29 Eylül 2023, <https://www.ankaramasasi.com.tr/haber/2102379/yesil-sol-parti-nedir-ne-zaman-kurulmustur-yesil-sol-parti-genel-baskani-kimdir> , (E.T. 18.03.2024).

- Anna V. Backé, “*The positive obligations doctrine: A means of effective fundamental rights protection in EU Member States?*”, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 31(2), 2024, <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/1023263X241268874> , (E.T. 07.02.2025).
- Atatürk Ansiklopedisi, “*Ankara’nın Başkent Oluşu*”, <https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/bilgi/ankaranin-baskent-olusu/?pdf=3842> , (E.T. 18.04.2025).
- Atatürk Ansiklopedisi, “*Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası*”, <https://ataturkansiklopedisi.gov.tr/bilgi/terakkiperver-cumhuriyet-firkasi/> , (E.T. 18.04.2025).
- Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisinin ilgili kararı için bkz. Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Increasing women’s representation in politics through the electoral system*”, Resolution 1706 (2010), <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17809&lang=en> , (E.T. 22.02.2025).
- Beard, Charles Austin, *History of the United States*, The Macmillan Company, 1921, https://www.gutenberg.org/files/16960/16960-h/16960-h.htm#Page_125 , (E.T. 17.08.2019).
- Berktaş, Fatma, “*Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye*”, **Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları**, 2004, https://stk.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/02/01/berktay_std_7.pdf , (E.T. 30.03.2025).
- Bianet, “*Kadın ve Aileden Sorumlu Bakan Selma A. Kavaf Oldu*”, 04.05.2009, <https://bianet.org/haber/kadin-ve-aileden-sorumlu-bakan-selma-a-kavaf-oldu-114278> , (E.T. 16.02.2024).
- Bifulco, Raffaele ve Alessandro Nato, “*The Concept of Sovereignty in the EU – Past, Present And The Future*”, https://iris.luiss.it/retrieve/2fe2ef9e-4cb0-4964-b480-2380cf5c9c4a/reconnect_def.pdf , (E.T. 23.04.2025).
- BM, “*İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler’in* (Paris İlkeleri)”, <https://www.google.com/search?q=BM+Paris+Prensipleri&sourceid=chrome&ie=UTF-8> , (E.T. 04.10.2024).
- BM, “*Kadınların Siyasal Haklarına Dair Sözleşme*”, 1953, <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d11/c009/b069/tbmm110090690207.pdf> , (E.T. 11.07.2024).
- BM, “*Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi*”, https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020093321bm_05.pdf , (E.T. 14.01.2025).
- Britannica, “*Égalité: Economic, Social, and Cultural Rights*”, <https://www.britannica.com/topic/human-rights/Liberte-civil-and-political-rights> , (E.T. 15.01.2025).
- Britannica, “*Liberté: Civil and Political Rights*”, <https://www.britannica.com/topic/human-rights/Liberte-civil-and-political-rights> , (E.T. 15.01.2025).
- Bundesministerium der Justiz, “*Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages*”, https://www.gesetze-im-internet.de/btgo_1980/BJNR012380980.html , (E.T. 01.05.2025).
- Cambridge Dictionary, “*Representation*”, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/representation> , (E.T. 10.05.2023).
- Centerkvinnorna, “*Centerkvinnornas Historia*”, <https://www.centerkvinnorna.se/om-oss/centerkvinnornas-historia.html> , (E.T. 16.09.2024).
- Centerkvinnorna, “*Stadgar och Arbetsordning- Antagna vid Centerkvinnornas förbundsstämma 2020*”, <https://www.centerkvinnorna.se/om-oss/stadgar.html> , (E.T. 16.09.2024).
- Centerpartiet, “*Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 1998*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/1998> , (E.T. 16.09.2024).
- Centerpartiet, “*Centerpartiet Idéprogram 2001*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/i/2001> , (E.T. 17.09.2024).

- Centerpartiet, “Centerpartiet Idéprogram 2013”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/i/2013> , (E.T. 17.09.2024), s. 3.
- Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 1991”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/1991> , (E.T. 16.09.2024).
- Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 1994”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/1994> , (E.T. 16.09.2024).
- Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2002”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2002> , (E.T. 17.09.2024).
- Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2014”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2014> , (E.T. 17.09.2024).
- Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2018”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2018> , (E.T. 17.09.2024).
- Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2022”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2022> , (E.T. 17.09.2024).
- Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest- Riksdagsval 2006”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2006> , (E.T. 17.09.2024).
- Centerpartiet, “Centerpartiet Valmanifest- Riksdagsval 2010”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/v/2010> , (E.T. 17.09.2024).
- Centerpartiets, “Centerpartiet Partiprogram 1990”, <https://snd.se/sv/vivill/party/c/p/1990> , (E.T. 16.09.2024).
- Centerpartiets, “Stadgar för Centerpartiet Antagna av partistämman 2023”, <https://www.centerpartiet.se/download/18.546951f618cf66a0eef73/1705052471745/Centerpartiets%20stadgar%202023.pdf> , (E.T. 15.09.2024).
- CHP, “2011 Seçim Bildirgesi”, <https://chp.org.tr/yayin/2011-secim-bildirgesi/Open> , (E.T. 16.03.2025).
- CHP, “2015 Seçim Bildirgesi”, <https://chp.org.tr/yayin/2015-kasim-secim-bildirgesi/Open> , (E.T. 16.03.2025).
- CHP, “2018 Seçim Bildirgesi”, <https://chp.org.tr/yayin/2018-secim-bildirgesi/Open> , (E.T. 02.02.2024).
- CHP, “CHP Kadın Kolları Yönetmeliği”, <https://content.chp.org.tr/98e01905779d4da599766f588587e485.PDF> , (E.T. 16.03.2025).
- CHP, “Cumhuriyet Halk Partisi Genel Başkanı Özgür Özel: ‘Bütün Kadınları Türkiye’nin Demokrasi Devrimine Davet Ediyorum’”, 08.03.2025, <https://chp.org.tr/haberler/cumhuriyet-halk-partisi-genel-baskani-ozgur-ozel-butun-kadinlari-turkiyenin-demokrasi-devrimine-davet-ediyorum> , (E.T. 17.03.2025).
- CHP, “Cumhuriyet Halk Partisi Programı”, <https://content.chp.org.tr/1d48b01630ef43d9b2edf45d55842cae.pdf> , (E.T. 16.03.2025).
- CHP, “MYK Üyeleri”, <https://chp.org.tr/parti-yonetimi/myk-uyeleri> , (E.T. 11.12.2023).
- CHP, “Parti Meclisi Üyeleri”, Cumhuriyet Halk Partisi , (E.T. 16.03.2025); CHP, “YDK Üyeleri”, <https://chp.org.tr/parti-yonetimi/ydk-uyeleri> , (E.T. 16.03.2025).
- CHP, “Parti Yönetimi Üyeleri”, <https://chp.org.tr/parti-yonetimi/myk-uyeleri> , (E.T. 16.03.2025).
- CHP, “Tarihçe”, <https://chp.org.tr/chp-tarihi> , (E.T. 16.03.2025).
- CHP, “Tüzük – 20. Kurultay 6-7-8 Eylül 2024”, <https://chp.org.tr/yayin/chp-parti-tuzugu/Open> , (E.T. 16.03.2025).
- CHP, “Tüzük (26 Şubat 2012 Tarihli 16. Olağanüstü Kurultay’da yapılan değişiklikler işlenmiştir.)”, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/705ffe40-e5dd-4fb2-860f-06b55a1ad036/content> , (E.T. 16.03.2024).

- CHP, “Tüzük (9-10 Mart 2018 Tarihli 19. Olağanüstü Kurultayda Kabul Edilmiştir)”, https://content.chp.org.tr/file/chp_tuzuk_10_03_2018.pdf , (E.T. 13.01.2024).
- Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD), “Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi”, <https://www.ceidizleme.org/sayfa/90> , (E.T. 11.01.2025).
- Commission Of The European Communities, “A Roadmap For Equality Between Women And Men, 2006-2010”, {SEC(2006) 275}”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0092> , (E.T. 04.02.2025).
- Commission Of The European Communities, “Equal Opportunities For Women and Men The Third Medium-Term Community Action Programme 1991-1995”, <https://aei.pitt.edu/34004/1/A481.pdf> , (E.T. 04.03.2025).
- Commission Of The European Communities, “Equal Opportunities 2nd Action Programme (1986-1990)”, Supplement No. 23 to Women of Europe, <https://aei.pitt.edu/33992/1/A469.pdf> , (E.T. 04.03.2024).
- Commission Of The European Communities, “On The Fourth Medium-Term Community Action Programme On Equal Opportunities For Women And Men (1996-2000)”, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1995:0381:FIN:EN:PDF> , (E.T. 04.02.2025).
- Committees European Parliament, “Action Plans of European Parliament Committees”, <https://www.europarl.europa.eu/committees/en/gender-mainstreaming/product-details/20240905CDT13577#20240905CDT13577-section-1> , (E.T. 02.03.2025).
- Congres.gov, “Congressional Member Organizations (CMOs) and Informal Member Groups: Their Purpose and Activities, History, and Formation”, Yayın Tarihi: 21/03/2023, <https://www.congress.gov/crs-product/R40683> , (E.T. 01.05.2025).
- Cotter, David A. vd., “The Glass Ceiling Effect”, Social Forces, 2001, https://www.researchgate.net/publication/236778636_The_Glass_Ceiling_Effect , (E.T. 25.06.2025).
- Council of Europe – Venice Commission, “Guidelines on Political Party Regulations”, WarsaW/Strasbourg 2020, <https://www.osce.org/files/f/documents/8/1/538473.pdf> , (E.T. 23.07.2024).
- Council of Europe Committee of Ministers, “3rd European Ministerial Conference on Equality Between Women and Men”, 21-22 October 1993, Rome, <https://rm.coe.int/16805145a9> , (E.T. 17.11.2023).
- Council of Europe Committee of Ministers, “Declaration Making Equality a Reality”, Madrid, 1 October 2009, <https://www.osce.org/files/f/documents/a/b/39054.pdf> , (E.T. 25.11.2023).
- Council of Europe Committee of Ministers, “Declaration: Making Gender Equality a Reality”, 119th Session, 12 May 2009, Appendix 6, <https://rm.coe.int/09000016805cffe0> , (20.11.2023).
- Council of Europe Committee of Ministers, “Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to Member States on Gender Equality Standards And Mechanisms”, 21 November 2007, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3 , (E.T. 23.02.2024).
- Council of Europe Committee of Ministers, “Recommendation CM/Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to Member States on Gender Equality Standards and Mechanisms”, 21 November 2007, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805d4aa3 , (E.T. 20.11.2023).
- Council of Europe Committee of Ministers, “Recommendation Rec(2003)3 of The Committee of Ministers to Member States On Balanced Participation of Women And Men in Political and Public Decision Making”, 12 March 2003, [https://www.coe.int/en/web/genderequality/balanced-participation#%2216805331%22:\[0\]](https://www.coe.int/en/web/genderequality/balanced-participation#%2216805331%22:[0]) , (E.T. 23.02.2024).
- Council of Europe GER, “A Vital Asset in the Council of Europe Transversal Programme on Gender Equality”, Strasbourg, 2016, <https://rm.coe.int/information-note-gers-25-9-2018/16808db56f> , (E.T. 15.07.2024).
- Council of Europe Parliamentary Assembly, “Enhancing participation of women from under-represented groups in political and public decision making, Resolution 2386 (2021)”, <https://pace.coe.int/pdf/d17140fd72fd70c91525d384a2f8d8505adbc6672037616a91b5718e47cbfb4b/res.%202386.pdf> , (E.T. 25.11.2023).

- Council of Europe Parliamentary Assembly, “*Increasing women’s representation in Politics Through the Electoral System, Resolution 1706 (2010)*”, <https://pace.coe.int/pdf/90854b7125775f0c162ca409d599c1db028277ef674e1e587bb2089272c7ae83/res.%201706.pdf> , (E.T. 22.11.2023).
- Council of Europe Parliamentary Assembly, “*The Code of Good Practice for Political Parties*”, Resolution 1546 (2007), <https://pace.coe.int/pdf/fdcfddbfe3a44a942d09557ef06e1cd9fbfb7dabf862d8046487e4f2e949b740/res.%201546.pdf> , (E.T. 20.11.2023).
- Council of Europe Portal, “*Additional Protocol to the European Social Charter (ETS No. 128)*” 05/05/1988, Strasbourg, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=128> , (E.T. 22.06.2025).
- Council of Europe Portal, “*Chart of signatures and ratifications of Treaty 035*”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=035> , (E.T. 22.06.2025).
- Council of Europe Portal, “*Chart of signatures and ratifications of Treaty 128*”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=128> , (E.T. 22.06.2025).
- Council of Europe Portal, “*Chart of signatures and ratifications of Treaty 158*”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=158> , (E.T. 22.06.2025).
- Council of Europe Portal, “*European Social Charter (revised) (ETS No. 163)*”, 03/05/1996, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=163> , (E.T. 22.06.2025).
- Council of Europe Portal, “*Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (ETS No. 177)*”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=177> , (E.T. 22.06.2025).
- Council of Europe Portal, “*Reservations and Declarations for Treaty No.035 - European Social Charter (ETS No. 035)*”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=declarations-by-treaty&numSte=035&codeNature=0> , (E.T. 22.06.2025).
- Council of Europe Portal, “*Reservations and Declarations for Treaty No.163 - European Social Charter (revised) (ETS No. 163)*”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=declarations-by-treaty&numSte=163&codeNature=0> , (E.T. 22.06.2025).
- Council of Europe Portal, “*Social Rights, Charter Texts*”, <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/charter-texts> , (E.T. 25.02.2025).
- Council of Europe Portal, “*Social Rights, Charter Texts*”, <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/charter-texts> , (E.T. 25.02.2025).
- Council of Europe vd., “*Women & Political Representation Handbook on Increasing Women’s Political Participation in Georgia*”, Tbilisi, 2014, <https://rm.coe.int/1680599092> , (E.T.17.04.2024).
- Council of Europe, “*5th European Ministerial Conference on Equality Between Women and Men*”, Skopje, 22-23 January 2003, <https://rm.coe.int/16805e0054> , (E.T. 18.11.2023).
- Council of Europe, “*6th European Ministerial Conference on Equality Between Women and Men*”, MEG-6 (2006) 1 prov 3, Stockholm, 8 and 9 June 2006, <https://rm.coe.int/0900001680926ab3> , (E.T. 20.11.2023).
- Council of Europe, “*7th Council of Europe Conference of Ministers Responsible for Equality Between Women and Men*”, MEG 7 (2010) 1 resolution, Baku, 24-25 May 2010, https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/dokumenti/ve/eng/meg-7-2010-1_resolution_en.pdf , (E.T. 20.11.2023).

- Council of Europe, “*About GREVIO – Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence*”, <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio> , (E.T. 25.02.2025).
- Council of Europe, “*Achieving Balanced Participation of Women And Men in Political and Public Decision-Making: a Gender Equality and Democratic Requirement*”, <https://rm.coe.int/participation-femmes-et-hommes-brochure-en-a5/168078549f> , (E.T. 23.11.2023).
- Council of Europe, “*Combating Gender Stereotypes in and Through Education*”, Helsinki, 2014, <https://rm.coe.int/1680590fe5> , (E.T. 22.02.2025).
- Council of Europe, “*Committee of Ministers, Declaration on Equality of women and Men*”, on 16 November 1988, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=090000168053400d , (E.T. 23.02.2024).
- Council of Europe, “*Convention on Preventing And Combating Violence Against Women and Domestic Violence (CETS No. 210)*”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=210> , (E.T. 25.02.2025).
- Council of Europe, “*Convention on Preventing And Combating Violence Against Women and Domestic Violence (CETS No. 210)*”, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=210> , (E.T. 25.02.2025).
- Council of Europe, “*Convention on Preventing And Combating Violence Against Women and Domestic Violence*” (CETS No. 210), <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=210> , (E.T. 12.03.2024).
- Council of Europe, “*Council of Europe Activities Since 1995 in the Field of Equality Between Women and Men Related to the Strategic Objectives In the Beijing and Vienna Platforms for Action and the ‘Beijing+5’ Measures and Initiatives*”, Strasbourg, 20 October 2004, EG(2004)3 Provisional, <https://unece.org/fileadmin/DAM/Gender/documents/Secretariat%20Notes/CRP/CoE-E.pdf> , (E.T. 12.11.2023).
- Council of Europe, “*Council of Europe Standards in the Fields of Human rights and Gender Equality*”, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/standards-and-mechanisms> , (E.T. 06.02.2025).
- Council of Europe, “*Directorate General of Human Rights, Balanced Participation of Women And Men in Political and Public Decisionmaking, Recommendation Rec (2003) 3 of the Committee of Ministers and explanatory memorandum*”, 2003, <https://rm.coe.int/1680519084> , (E.T. 23.02.2024).
- Council of Europe, “*Equality Between women and Men, Council of Europe’s standard-setting activities relating to equality of the sexes*”, EG (89)2, Strasbourg, 1989, <https://rm.coe.int/09000016809b2439> , (E.T. 15.11.2023).
- Council of Europe, “*European Convention on Human Rights (1950) and its Protocol*”, <https://www.echr.coe.int/european-convention-on-human-rights> , (E.T. 21.01.2025).
- Council of Europe, “*European Convention on Human Rights (1950) and its Protocol*”, <https://www.echr.coe.int/european-convention-on-human-rights> , (E.T. 21.01.2025).
- Council of Europe, “*European Social Charter*”, October 18, 1961, <https://rm.coe.int/168006b642> , (E.T. 17.01.2025).
- Council of Europe, “*European Social Charter*”, October 18, 1961, <https://rm.coe.int/168006b642> , (E.T. 17.01.2025).
- Council of Europe, “*Feminism and Women’s Rights Movements*”, <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/feminism-and-women-s-rights-movements> , (E.T. 21.01.2025).
- Council of Europe, “*Feminism and Women’s Rights Movements*”, <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/feminism-and-women-s-rights-movements> , (E.T. 21.01.2025).
- Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2014-2017*”, <https://rm.coe.int/1680590174> , (E.T. 25.11.2023).

Council of Europe, “*Gender Equality and Women’s Rights- Council of Europe Standards*”, <https://rm.coe.int/168058feef> , (E.T. 21.01.2025).

Council of Europe, “*Gender Equality Rapporteurs (GER)*”, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-rapporteurs> , (E.T.26.11.2023).

Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246> , (E.T. 12.11.2023).

Council of Europe, “*Gender Equality Strategy 2018-2023*”, <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246> , (E.T. 26.11.2023).

Council of Europe, “*In brief: Role of the Committee of the Parties*”, <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/committee-of-the-parties> , (E.T. 25.02.2025).

Council of Europe, “*Statute of the Council of Europe*”, London, 1949, <https://rm.coe.int/1680306052> , (E.T. 14.07.2024).

Council of Europe, “*Steering Committee for Equality between Women and Men (CDEG)*”, CM(2000)82 Addendum (restricted), 8 June 2000, <https://rm.coe.int/09000016804de449> , (E.T. 12.11.2023).

Council of Europe, Committee of Ministers, “*Declaration on Equality of women and Men*”, on 16 November 1988, https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=090000168053400d , (E.T. 11.11.2023).

Council of Europe, European Commission For Democracy Through Law (Venice Commission), “*Declaration On Women’s Participation In Elections*”, 67th Plenary Session (Venice, 9-10 June 2006), CDL-AD(2006)020, [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/CDL-AD\(2006\)020.aspx](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/CDL-AD(2006)020.aspx) , (E.T. 20.11.2023).

Council of Europe, Gender Equality Commission (GEC), “*GEC*”, 1 January 2012 until 31 December 2013, <https://rm.coe.int/090000168078b6eb> , (E.T. 25.11.2023).

Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Equal Representation in Political life Recommendation 1413 (1999)*”, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=16714&lang=en> , (E.T. 18.11.2023).

Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Gender equality principles in the Parliamentary Assembly, Recolution 1585 (2007)*”, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17604&lang=en> , (E.T. 20.11.2023).

Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*The Code of Good Practice for Political Parties*”, Resolution 1546 (2007), <https://pace.coe.int/pdf/fdcfddbfe3a44a942d09557ef06e1cd9fbfb7dabf862d8046487e4f2e949b740/res.%201546.pdf> , (E.T. 20.11.2023).

Council of Europe, Parliamentary Assembly, “*Women’s Participation in Elections, Recommendation 1676 (2004)*”, <https://rm.coe.int/09000016805da89c> , (E.T. 20.11.2023).

Council of European Committee of Ministers, “*Ministers’ Deputies Notes on the Agenda*”, Restricted No. 97/22, 30 january 1997, <https://rm.coe.int/090000168091b469> , (E.T. 17.11.2023).

Council of European, “*Gender Equality and Political Participation*”, Gender Mainstreaming in Thematic Areas 5, <https://rm.coe.int/gender-mainstreaming-toolkit-20-gender-equality-and-political-particip/168092e9ec> , (E.T. 22.02.2025).

Council of the European Union, “*Draft Council Conclusions on Equality Between Women and Men in the Field of Decision-Making*”, (14325/15), 2015, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14414-2015-INIT/en/pdf> , (E.T. 02.02.2025).

Council of the European Union, “*Proposal for a Council Regulation on the Election of the Members of the European Parliament by Direct Universal Suffrage*”, P9_TA(2022)0129, Brussels, 2022, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9333_2022_INIT , (E.T. 02.02.2025).

- Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, “Kadının Güçlenmesi ile ilgili Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayımlandı”, Yayımlanma Tarihi: 08/03/2025, <https://www.iletisim.gov.tr/turkce/haberler/detay/kadinin-guclenmesi-ile-ilgili-cumhurbaskanligi-genelgesi-yayimlandi> , (E.T. 29.04.2025).
- DEM Parti, “Eşit temsiliyet ilkesinin ve eş başkanlık sisteminin katkıları”, <https://www.demparti.org.tr/tr/esit-temsiliyet-ilkesinin-ve-es-baskanlik-sisteminin-katkilari/17821/> , (E.T. 19.03.2025); HDP Kadın Meclisi, “Eşit Temsiliyet ve Eşit Katılım İçin Eşbaşkanlık Kitapçığı”.
- DEM Parti, “Merkez Yürütme Kurulu” <https://demparti.org.tr/tr/merkez-yurutme-kurulu/17706/> , (E.T. 11.12.2023).
- Department of Economic and Social Affairs- Report of the Expert Group Meeting, “Equal Participation of Women and Men in Decision-Making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership”, 2005, <https://www.un.org/womenwatch/daw/egm/eql-men/FinalReport.pdf> , (E.T. 12.03.2024).
- Dışişleri Bakanlığı – Avrupa Birliği Başkanlığı, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Cinsiyet Eşitliği Odağında Geleceğin İnsana Yakışır İşleri Yaklaşımının Desteklenmesi”, https://ab.gov.tr/cinsiyet-esitligi-odaginda-gelecegin-insana-yakisir-isleri-yaklasiminin-desteklenmesi_53204.html , (E.T. 11.01.2025).
- Dilan Süslü ve Melek Halifeoğlu, “Quo Vadis: AKP’de Kadın Temsili ve Kadın Kolları”, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2578314> , (E.T. 17.03.2025).
- Diskrimineringens Ombudsmannen, “Föräldraskap och Arbete”, <https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg/foraldraskap-och-arbetsliv> , (E.T. 08.11.2024).
- DPT, “2003 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2003_Yili_Programi.pdf , (E.T. 04.01.2025).
- DPT, “2007 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2007_Yili_Programi.pdf , (E.T. 04.01.2025).
- DPT, “2008 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2008_Yili_Programi.pdf , (E.T. 04.01.2025).
- DPT, “2011 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2011_Yili_Programi.pdf , (E.T. 04.01.2025).
- DPT, “Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013)”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Dokuzuncu_Kalkinma_Planı-2007-2013.pdf , (E.T. 04.01.2025).
- DPT, “Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/Uzun_Vadeli_Strateji_ve_Sekizinci_Bes_Yillik_Kalkinma_Planı-2001-2005.pdf , (E.T. 04.01.2025).
- Economic and Social Council, “Committee on Economic, Social and Cultural Rights”, Forty-third November 2009, General Comment No 21, <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2009/en/83710> , (E.T. 30.01.2025).
- Edmund Burke, “Mr. Edmund Burke’s Speech to the Electors of Bristol, 3rd of November, 1774”, Miscellaneous Writings, Select Works, S. 4, <http://fs2.american.edu/dfagel/www/Philosophers/Burke/SpeechToTheElectorsOfBristol.pdf> , (E.T. 05.09.2023).
- EIGE, “Beijing + 20: The 4th Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States”, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/528/ekutuphane2.3.1.9.4.pdf?sequence=1&isAllowe=y> , (E.T. 18.11.2022).
- EIGE, “Beijing + 20: The 4th Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States – Report”, Lithuania, 2015, <https://eige.europa.eu/publications->

[resources/publications/beijing-20-4th-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states-report](#) , (E.T. 09.03.2025).

EIGE, “*Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*”, Luxembourg, 2020, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states#eige-files> , (E.T. 09.03.2025).

EIGE, “*Beyond the Beijing Declaration: Assessment and Main Challenges*”, <https://eige.europa.eu/newsroom/director-corner/beyond-beijing-declaration-assessment-and-main-challenges> , (E.T. 09.03.2025).

EIGE, “*Country Information/Sweden*”, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden> , (E.T. 20.08.2024).

EIGE, “*EIGE in Brief*”, 2016, <https://eige.europa.eu/publications/european-institute-gender-equality-brief> , (E.T. 16.10.2022).

EIGE, “*EIGE Reports and Publications*”, <https://eige.europa.eu/about/beijing-platform-for-action?ba=305> , (E.T. 09.03.2025).

EIGE, “*Gender Equality in Power and Decision-Making*”, Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the European Union Member States Report, Luxembourg, 2015, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-power-and-decision-making-report#eige-files> , (E.T. 09.03.2025).

EIGE, “*Gender Equality In The European Parliament And In National Parliaments In The European Union: 2023 State of Play*”, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments?language_content_entity=en , (E.T. 02.02.2025).

EIGE, “*Gender Impact Assessment*”, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/tools-methods/gender-impact?language_content_entity=en , (E.T. 12.12.2024).

EIGE, “*Political Parties*”, Gender Statistics Database, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_pol/wmidm_pol_part , (E.T. 11.12.2023).

EIGE, “*Political Parties*”, Gender Statistics Database, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/wmidm/wmidm_pol/wmidm_pol_part , (E.T. 11.12.2023).

En Granskningsrapport från Riksrevisionen, “*Regeringens Jämställdhetssatsning – tillfälligheter eller Långsiktiga Förbättringar?*”, 2015:13, <https://data.riksdagen.se/fil/AFDD8C6A-BCA0-4257-89FB-47F299FCFAFA> , (E.T. 20.09.2024).

EUR-Lex, “*2008/590/EC: Commission Decision of 16 June 2008 relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (Codified version)*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32008D0590> , (E.T. 04.03.2025).

EUR-Lex, “*82/43/EEC: Commission Decision of 9 December 1981 relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31982D0043> , (E.T. 04.03. 2025).

EUR-Lex, “*95/420/EC: Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC relating to the setting up of an Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31995D0420> , (E.T. 04.03.2025).

EUR-Lex, “*Advisory Committee on Equal Opportunities for Men and Women*”, <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/advisory-committee-on-equal-opportunities-for-men-and-women.html?fromSummary=23> , (E.T. 04.03.2025).

EUR-Lex, “*Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32000L0078> , (E.T. 16.12.2024).

- EUR-Lex, “*Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the Approximation of the Laws of the Member States Relating to The Application of The Principle of Equal Pay for Men and Women*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31975L0117> , (E.T. 16.12.2024).
- EUR-Lex, “*Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion, And Working Conditions*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31976L0207> , (E.T. 16.12.2024).
- EUR-Lex, “*Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the Progressive Implementation of The Principle of Equal Treatment for Men and Women in Matters of Social Security*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31979L0007> , (E.T. 16.12.2024).
- EUR-Lex, “*Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in The Safety and Health at Work of Pregnant Workers and Workers Who Have Recently Given Birth or Are Breastfeeding*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085> , (E.T. 16.12.2024).
- EUR-Lex, “*Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the Framework Agreement On Parental Leave Concluded*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0034> , (E.T. 16.12.2024).
- EUR-Lex, “*Council Resolution of 12 July 1982 on the Promotion of Equal Opportunities for Women*”, Official Journal of the European Communities, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX%3A31982Y0721%2802%29> , (E.T. 02.02.2025).
- EUR-Lex, “*Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on Work-Life Balance for Parents and Carers*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158> , (E.T. 16.12.2024).
- EUR-Lex, “*Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on Improving the Gender Balance Among Directors of Listed Companies and Related Measures*”, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj/eng> , (E.T. 02.02.2025).
- EUR-Lex, “*Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to Strengthen the Application of The Principle of Equal Pay for Equal Work or Work of Equal Value Between Men and Women Through Pay Transparency and Enforcement Mechanisms*”, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj> , (E.T. 16.12.2024).
- EUR-Lex, “*Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of The Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation (Recast)*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054> , (E.T. 16.12.2024).
- EUR-Lex, “*Regulation (EC) No 1922/2006 of the European Parliament and of the Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006R1922> , (E.T. 13.08.2024).
- EUR-Lex, “*Treaty of Lisbon, Amending the treaty on European Union and the Treaty Establishing the European Community*”, (2007/C 306/01), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C .2007.306.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2007%3A306%3ATOC#d1e585-1-1> , (E.T. 02.02.2025).
- European Commission, “*Achieving Gender Balance in Decision-Making*”, [EU action to promote gender balance in decision-making - European Commission](#) , (E.T. 16.08.2024).
- European Commission, “*Commission Decision relating to Gender Balance within the Committees and Expert Groups*”, Official Journal, L154, 2000, 27 June, <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/gender-balance-within-the-committees-and-expert-groups-set-up-by-the-commission.html?fromSummary=17> , (E.T. 02.02.2025).
- European Commission, “*Directive of the European Parliament and of the Council, on Improving the Gender Balance Among Non-executive Directors of Companies Listed on Stock Exchanges and Related*

- Measures”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52012PC0614> , (E.T. 02.02.2025).
- European Commission, “*EU Action To Promote Gender Balance in Decision-Making*”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/eu-action-promote-gender-balance-decision-making_en , (E.T. 05.03.2025).
- European Commission, “*Gender Balance on Corporate Boards*”, [commission.europa.eu/system/files/2022-11/Gender Balance on Corporate Boards 2 .pdf.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2022-11/Gender_Balance_on_Corporate_Boards_2_.pdf.pdf) , (E.T. 02.02.2025).
- European Commission, “*Gender Equality Strategy*”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en#achievements-in-gender-equality , (E.T. 06.02.2025).
- European Commission, “*Gender Equality Strategy*”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en , (E.T. 02.03.2025).
- European Commission, “*High-Level Group On Gender Mainstreaming And Advisory Committee On Equal Opportunities For Women And Men*”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/high-level-group-gender-mainstreaming-and-advisory-committee-equal-opportunities-women-and-men_en , (E.T. 05.03.2025).
- European Commission, “*Mutual Learning Programme in Gender Equality*”, <https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/> , (E.T. 05.03.2025).
- European Commission, “*Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019*”, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-cb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1> , (E.T. 20.11.2022).
- European Commission, “*Strategic Engagement for Gender Equality 2020-2025*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152> , (E.T. 03.03.2025).
- European Commission, “*Strategy for Equality Between Women and Men 2010-2015*”, 2010, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-c42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en> , (E.T. 02.03.2025).
- European Court of Human Rights, “*Gender Equality*”, https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/fs_gender_equality_eng , (E.T. 21.01.2025).
- European Institute for Gender Equality (EIGE), “*National Governments: Presidents and Prime-Ministers*”, Gender Statistics Database, https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_gov_wmid_natgov_pres/datatable?sex=W&UNIT=NR&POSITION=PRES_GOV&col=time&row=geo , (E.T. 02.02.2024).
- European Institute for Gender Equality, “*Sweden-Country Information*”, https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/sweden?language_content_entity=en#toc-references , (E.T. 28.11.2024).
- European Institute for Gender Equality, “*What is gender budgeting?*”, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-budgeting/what-is-gender-budgeting> , (E.T. 02.02.2025).
- European Parliament “*Resolution of 13 March 2012 on Women in Political Decision-Making – Quality and Equality*” (2011/2295(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-7-2012-0070_EN.html , (E.T. 12.12.2024).
- European Parliament, “*Beijing Platform for Action-25 years on*”, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/646163/EPRS_BRI\(2020\)646163_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/646163/EPRS_BRI(2020)646163_EN.pdf) , (E.T. 02.02.2025).

European Parliament, “*Briefing No 26 Women's rights and the enlargement of the European Union*”, https://www.europarl.europa.eu/enlargement/briefings/26a2_en.htm , (E.T. 02.02.2025).

European Parliament, “*Committee on Women's Rights and Gender Equality*”, <https://www.europarl.europa.eu/committees/en/femm/home/highlights> , (E.T. 12.12.2024).

European Parliament, “*EU Gender budgeting: where do we stand?*”, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/660058/IPOL_BRI\(2020\)660058_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/660058/IPOL_BRI(2020)660058_EN.pdf) , (E.T. 14.12.2024).

European Parliament, “*European Parliament resolution of 11 November 2015 on the Reform of the Electoral Law of the European Union*”, 2015/2035(INL), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2015-0395_EN.html , (E.T. 13.12.2024).

European Parliament, “*European Parliament resolution of 8 March 2016 on Gender Mainstreaming in the work of the European Parliament*”, (2015/2230(INI)), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=oj:JOC_2018_050_R_0003 , (E.T. 02.02.2025).

European Parliament, “*FEMM- Activity Report 2019-2024*”, <https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/283567/2019-2024%20Activity%20Report%20updated%2016-5-2024-%20FEMM.pdf> , (E.T. 23.02.2025).

European Parliament, “*Gender mainstreaming in the European Parliament*”, 2021, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU\(2021\)694216_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU(2021)694216_EN.pdf) , (E.T. 16.12.2024).

European Parliament, “*Gender mainstreaming in the European Parliament*”, 2021, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU\(2021\)694216_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/694216/EPRS_STU(2021)694216_EN.pdf) , E.T. 21.12.2024).

European Parliament, “*Handbook on The Ordinary Legislative Procedure*”, https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/255709/OLP_2020_EN.pdf , (E.T. 19.08.2024).

European Parliament, “*How Does the Legislative Process Work?*”, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/powers-and-procedures/legislative-powers> , (E.T. 19.08.2024).

European Parliament, “*How plenary Works*”, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/organisation-and-rules/how-plenary-works> , (E.T. 03.03.2024).

European Parliament, “*Resolution on Gender Mainstreaming in the European Parliament*”, (2002/2025(INI)), https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2003-0098_EN.html , (E.T. 21.12.2024).

European Parliament, “*Resolution on Women in Decision-Making*”, B5-0180/2000, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/B-5-2000-0180_EN.html , (E.T. 12.12.2024).

European Parliament, “*Rules of Procedure of the European Parliament*”, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/lastrules/TOC_EN.html?redirect#T2R1 , (E.T. 19.08.2024).

European Parliament, “*Rules of Procedure of the European Parliament- Annex VI: Powers and Responsibilities of Standing Committees*”, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-10-2024-07-16-ANN-06_EN.html , (E.T. 23.02.2025).

European Parliament, “*Rules of Procedure of the European Parliament, Title VII: Sessions, Chapter 1: Sessions of Parliament*”, 2023, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2023-11-01-RULE-156_EN.html , (E.T. 03.03.2025).

European Parliament, “*The Committees of the European Parliament*”, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/organisation-and-rules/organisation/committees> , (E.T. 03.03.2025).

European Parliament, “*The European Parliament: Historical Background, Fact Sheets on the European Union*”

- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/010301/04A_FT\(2013\)010301_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/fiches_techniques/2013/010301/04A_FT(2013)010301_EN.pdf) , (E.T. 30.01.2025).
- European Parliament, “*The Primacy of European Union Law*”, 2022, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/732474/IPOL_STU\(2022\)732474_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/732474/IPOL_STU(2022)732474_EN.pdf) , (E.T. 23.04.2025).
- European Parliament, “*Treaty on European Union/Maastricht Treaty*”, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/maastricht-treaty> , (E.T. 02.02. 2025).
- European Parliament, “*Updating of the Study on Gender Mainstreaming in Committees and Delegations of the European Parliament*”, 2018, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/608850/IPOL_STU\(2018\)608850_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/608850/IPOL_STU(2018)608850_EN.pdf) , (E.T. 02.03.2025).
- European Parliament, “*EU Action Plan on Gender Equality*”, (GAP III), 2020, <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-stronger-europe-in-the-world/file-eu-action-plan-on-gender-equality?sid=4301> , (E.T. 02.02.2025).
- European Parliament, Directorate- General For Internal Policies, “*Policy Department, Economic and Scientific Policy, The Lisbon Strategy 2000-2010 an Analysis and Evaluation of the Methods Used and Results Achieved*”, 2010, <https://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24270/20110718ATT24270EN.pdf> , (E.T. 02.02.2025).
- European Parliamentary Research Service, “*Gender balance on Company Boards*”, [Gender balance on company boards | Epthinktank | European Parliament](https://www.epr.europa.eu/en/gender-balance-on-company-boards) , (E.T. 02.02.2025).
- European Union and UN Women, “*Project on Implementing Gender-Responsive Planning and Budgeting in Turkey*”, <https://equalbudgeting.org/project-summary> , (E.T. 01.12.2024).
- European Union European Commission, “*Country report Gender equality How are EU rules transposed into national law?*” Sweden, 2021, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/89a4b980-41db-11ec-89db-01aa75ed71a1/language-en> , (E.T. 20.08.2024).
- European Union European Parliament, “*Differential Impact of Electoral Systems on Female Political Representation*”, Women’s Rights Series, 1997, https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/femm/w10/2_en.htm , (E.T. 22.02.2025).
- European Union European Parliament, “*Towards gender balance in the European elections -Electoral quotas – What can they achieve?*”, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/751447/EPRS_BRI\(2023\)751447_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/751447/EPRS_BRI(2023)751447_EN.pdf) , (E.T. 12.01.2025).
- European Union Monitor, “*High Level Group on gender mainstreaming (HLG on gender mainstreaming)*”, <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vk66hsu10fz2> , (E.T. 04.03.2025).
- European Union, “*Act Concerning The Election Of The Members Of The European Parliament*”, By Direct Universal Suffrage, 1976, https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/206078/A1_HR.pdf , (E.T. 16.02.2024).
- European Union, “*Charter of Fundamental Rights of the European Union (2000)*”, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6473b0b-05a4-4f41-a6c5-d5a22af773fb#:~:text=This%20brochure%20contains%20the%20complete%20text%20of%20the,Council%20meeting%20in%20Nice%20on%207%20December%202000.> , (E.T. 07.02.2025).
- European Union, “*Consolidated Version of The Treaty on European Union (1992)*”, https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0023.02/DOC_1&format=PDF , (E.T. 11.03.2024).
- European Union, “*Equality Between Women and Men in Decision-Making*”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making_en , (E.T. 06.02.1015).

- European Union, “Gender Equality”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_en , (E.T. 06.02.1015).
- European Union, “High-Level Group on Gender Mainstreaming”, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/high-level-group-gender-mainstreaming-and-advisory-committee-equal-opportunities-women-and-men_en , (E.T. 05.03.2025).
- European Union, “History of the EU”, https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history/history-eu_en , (E.T. 11.12.2023).
- European Union, “Supervisory Powers”, <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/en/powers-and-procedures/supervisory-powers> , (E.T. 12.08.2024); European Union, “Types of institutions and bodies of EU”, https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/types-institutions-and-bodies_en , (E.T. 16.08.2024).
- European Union, “Sweden”, https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/eu-countries/sweden_en , (E.T. 19.08.2024).
- European Union, “Treaty of Amsterdam”, Official Journal C 340 , 10/11/1997 P. 0001 – 0144, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:11997D/TXT> , (E.T. 19.11.2022).
- European Union, “Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty Establishing the European Community”, 13 December 2007, 2007/C 306/01, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT> , (19.08.2024).
- European Union, “Treaty on the Functioning of the European Union” (1957 (Lizbon sonrası yürürlük: 2009)), <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html> , (E.T. 11.03.2024).
- European Union, “Types of institutions and bodies of EU”, https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/types-institutions-and-bodies_en , (E.T. 19.08.2024).
- Farida Shaheed, “Cultural Rights: What re These and Why are They İmportant for Women’s Right to Development?”, Paper presented at the Asia Pacific Regional Consultation with UN Special Procedures: Women’s Right to Development October 26-27, Phnom Penh, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/CulturalRights/Culturalrightsofwomen/ASANwomenconsultation2011-FSstatement.pdf> , (E.T. 30.01. 2025).
- Federal Glass Ceiling Commission, “Good for Business: Making Full Use of the Nation’s Human Capital”, A Fact-Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission, Washington, D.C., 1995, <https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/b409d07c-ecfb-4eed-8117-2e1198962f73/content> , (E.T. 25.06.2025).
- Franco Piodi, “Towards Direct Elections to the European Parliament Paper Written to Mark the 30th Anniversary of Direct Elections (June 1979)”, European Communities, 2009, https://www.europarl.europa.eu/pdf/cardoc/Direct_elections.pdf , (E.T. 30.01.2025).
- Freidenvall, Lenita, “Fact Sheet on Sweden”, Florence, 2014, <https://dev.eui.eu/genderquotas/wp-content/uploads/sites/24/2015/03/Executive-summary-Sweden-Freidenvall.pdf> , (E.T. 13.03.2025).
- Gazete Duvar, “İYİ Partili Şenol Bal: Hiçbir partide 'erkek kolları' yok!”, Yayın Tarihi: 10 Kasım 2017, <https://www.gazeteduvar.com.tr/politika/2017/11/10/iyi-partili-senol-bal-hicbir-partide-erkek-kollari-yok> , (E.T. 23.03.2024).
- Government Office of Sweden, “Swedish Gender Equality Agency”, <https://www.government.se/government-agencies/swedish-gender-equality-agency/> , (E.T. 06.06.2024).
- Government Offices of Sweden Ministry of Employment, “Gender equality policy in Sweden A Government for Gender Equality”, 2023, <https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-240229.pdf> , (E.T. 17.08.2024).

- Government Offices of Sweden, “Gender Equality”, <https://www.government.se/government-policy/gender-equality/>, (E.T. 21.03.2024).
- Government Offices of Sweden, “The Government’s Work on Gender-Responsive Budgeting”, <https://www.government.se/articles/2019/10/gender-responsive-budgeting/>, (E.T. 20.08.2024).
- Haber Türk, “Meral Akşener kimdir, kaç yaşında? İyi Parti Genel Başkanı Meral Akşener’in Hayatı ve Biyografisi”, 14.03.2024, <https://www.haberturk.com/meral-aksener-kimdir-kac-yasinda-iyi-parti-genel-baskani-meral-aksener-in-hayati-ve-biyografisi-3668880?page=6>, (E.T. 04.05.2024).
- Haley Norris ve Mary Nugent, “Women in Politics in Western Europe”, https://www.kas.de/documents/288143/11335016/KAS_women_2020_HaleyNorris_MaryNugent.pdf/535140f1-5dc5-fde4-8187-65776332239b?t=1610705826206, (E.T. 04.12.2022).
- Halk TV, “İYİ Parti Kadın Politikaları Başkanlığı: Erkek egemen Türk siyasetinde eşit temsil için savaşıyoruz”, <https://halktv.com.tr/siyaset/iyi-parti-kadin-politikalari-baskanligi-erkek-egemen-turk-siyasetinde-esit-706197h>, (E.T. 18.03.2025).
- Hause of Commons Chambre Des Communes Canada, “Hause of Commons Procedure and Practice”, 2017, <https://www.ourcommons.ca/procedure/procedure-and-practice-3/index-e.html>, (E.T. 01.05.2025).
- HDP Kadın Meclisi, “Eşit Temsiliyet ve Eşit Katılım İçin Eşbaşkanlık Kitapçığı”, <https://www.hdp.org.tr/tr/kadin-meclisimiz-esbaskanlik-dosyasini-tanitti-bu-topraklarda-kadin-ozgurlukcu-bir-sistem-kuracagiz/14385/>, (E.T. 18.03.2025).
- HDP, “2015 Seçim Bildirisi”, <https://www.hdp.org.tr/tr/genel-secim-7-haziran/6010/>, (E.T. 18.03.2025).
- HDP, “2018 Seçim Bildirgesi”, <https://hdp.org.tr/tr/24-haziran-secimleri-materyalleri/11967/>, (E.T. 04.02.2024).
- HDP, “4. Büyük Kongre Kararları”, 15 Ekim 2023, <https://yesilsolparti.org/4-buyuk-kongre-faaliyet-raporu/>, (E.T. 04.02.2024).
- HDP, “Kadın Meclisi Tanıtımı”, <https://hdp.org.tr/tr/kadin-meclisi-tanitim/8825/>, (E.T. 03.02.2024).
- HDP, “Kadın Seçim Bildirgesi”, 2015, <https://hdp.org.tr/tr/genel-secim-7-haziran/6010/>, (E.T. 04.02.2024).
- HDP, “Kadın Seçim Bildirgesi”, 2018, <https://hdp.org.tr/tr/24-haziran-secimleri-materyalleri/11967/>, (E.T. 04.02.2024).
- HDP, “Parti Programı”, <https://www.hdp.org.tr/tr/parti-programi/8/>, (E.T. 04.02.2024).
- HDP, “Parti Tüzüğü” <https://hdp.org.tr/tr/parti-tuzugu/10/>, (E.T. 02.02.2024).
- HDP, “Sancar: Seçimlere Yeşil Sol Parti çatısı altında girme kararı aldık”, Basın Duyurusu, 23 Mart 2023, <https://hdp.org.tr/tr/sancar-secimlere-yesil-sol-parti-catisi-altinda-girme-karari-aldik/17244/>, (E.T. 04.02.2024).
- HistoryWiz Primary Source, “The Constitution of 1791 National Assembly September 3, 1791”, <https://wp.stu.ca/worldhistory/wp-content/uploads/sites/4/2015/07/French-Constitution-of-1791.pdf>, (E.T. 28.03.2025).
- International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “Gender Quotas Database ‘Quotas’”, <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/quotas>, (E.T. 22.02.2025).
- International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “Gender Quotas Database- Sweden”, <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database>, (E.T. 11.02.2024).
- International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “Sweden- Gender Quotas Database”, <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas-database/country?country=216>, (E.T. 11.02.2024).
- International IDEA Supporting Democracy Worldwide, “The Role of Political Parties on Women’s Participation and Representation”, <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/the-role-of-political-parties-on-womens-participation-and-representaion-en.pdf>, (E.T. 26.02.2025).

- International Labour Office, “*Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*”, Geneva, 1997, https://webapps.ilo.org/public/libda/ilo/1997/97B09_237_engl.pdf , (E.T. 25.06.2025).
- Inter-Parliamentary Union (IPU) For Democracy For Everyone, “*Women in Parliament in 2023 the Year in Review*”, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2024\)760348](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2024)760348) , (E.T. 09.10.2022).
- IPU, “*Gender- Sensitive Parliaments- A Global Review of Good Practice*”, Reports and Document No. 65-2011, <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf> , (E.T. 6.12.2024).
- IPU, “*Global Data on National Parliaments, Historical data on Women in National Parliaments*”, <https://data.ipu.org/historical-women> , (E.T. 02.03.2024).
- IPU, “*Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments*”, 2012, <http://archive.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf> , (E.T. 25.02.2025).
- İstanbul Bilgi Üniversitesi, “*İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi*”, İnsan Hakları Hukuku Bilgi Bankası, <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/30-avrupa-konseyi-sozlesmeler/> , (E.T. 07.02.2025).
- İstanbul, “*Türkiye’de Kadınların Siyasete Katılımı: Siyasal Hayatta Karşılaşılan Engeller ve Deneyimler*”, Araştırma Raporu, 2021, <https://istanpol.org/Uploads/ContentManagementFile/2021-009-turkiyede-kadinin-siyasete-katilimi--engeller-ve-deneyimler.pdf> , (E.T. 21.01.2025).
- İyi Parti, “*2018 Yılı Seçim Bildirgesi*”, https://im.haberturk.com/images/others/2018/05/30/YParti_SeimBeyannamesi.pdf , (E.T. 05.02.2024).
- İyi Parti, “*Başkanlık Divanı*”, <https://iyiparti.org.tr/iyi-parti> , (E.T. 19.03.2025).
- İyi Parti, “*Başkanlık Divanı*”; İyi Parti, “*Genel İdare Kurulu*”, <https://iyiparti.org.tr/iyi-parti> , (E.T. 19.03.2025).
- İyi Parti, “*Divan Kurulu*”, <https://iyipartiistanbul.org.tr/divan-kurulu/> , (E.T. 11.12.2023).
- İyi Parti, “*Kurucu Genel Başkanımız*”, <https://iyiparti.org.tr/kurucu-genel-baskan> , (E.T. 25.04.2025).
- İyi Parti, “*Merkez Disiplin Kurulu*”, <https://iyiparti.org.tr/iyi-parti> , (E.T. 19.03.2025).
- İyi Parti, “*Parti Programı*”, <https://iyiparti.org.tr/storage/img/doc/iyi-parti-guncel-parti-program.pdf> , (E.T. 19.03.2025).
- İyi Parti, “*Parti Tüzüğü*”, <https://iyipartikadikoy.org/wp-content/uploads/2021/04/iyiparti-tuzuk-20191004.pdf> , (E.T. 18.03.2024).
- Jacqueline Hicks, “*Effect Of Closed List Proportional Representation On The Election Of Women And Youth*”, Helpdesk Report, 2022, https://opendocs.ids.ac.uk/articles/report/Effect_of_Closed_List_Proportional_Representation_on_the_Election_of_Women_and_Youth/26437180 , (E.T. 26.11.2024).
- Jacquot, Sophie, “*European Union Gender Equality Policies Since 1957*”, Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe [online], <https://ehne.fr/en/encyclopedia/themes/gender-and-europe/gender-citizenship-in-europe/european-union-gender-equality-policies-1957> , (E.T. 23.04.2025).
- Jämställdhets Myndigheten, “*Ett Sekel Av Rösträtt Och Valbarhet*”, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/ett-sekel-av-rostratt-och-valbarhet-2021-1/> (E.T. 02.03.2024), s. 110.
- Jämställdhets Myndigheten, “*Så Påverkas "Glastaket" Av En Kvinna Som Statsminister*”, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/sa-paverkas-glastaket-av-en-kvinna-som-statsminister/> , (E.T. 08.07.2024).
- Jämställdhets Myndigheten, “*Vad Är Jämställdhetsintegrering?*”, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhetsintegrering/> , (E.T. 12.02.2025).

- Jämställdhetsmyndigheten, "Årsredovisning 2018",
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/jamstalldhetsmyndighetens-arsredovisning-2018/>, (E.T. 03.08.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Årsredovisning 2021",
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/tx1nbrgd/%C3%A5rsredovisning-2021-j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsmyndigheten.pdf>, (E.T. 18.09.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Årsredovisning 2022",
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/00andnlx/%C3%A5rsredovisning-2022-j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsmyndigheten.pdf>, (E.T. 18.09.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Årsredovisning 2023",
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/arsredovisning-2023/>, (E.T. 18.09.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Årsredovisning 2024",
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/smzlg1mz/%C3%A5rsredovisning-2024-j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsmyndigheten.pdf>, (E.T. 18.09.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Årsredovisning 2020",
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/pwllqfsz/arsredovisning-2020-jamstalldhetsmyndigheten-webb.pdf>, (E.T. 29.08.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Årsredovisning 2023",
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/lkejnx35/arsredovisning-2023-jamst%C3%A4lldhetsmyndigheten.pdf>, (E.T. 17.08.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Bättre Styrning För Bättre Resultat - Resultat av åtgärder för ökad jämställdhet", Rapport 2022:16, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/1qphagoy/rapport-2022-16-ba-ttre-styrning-ger-ba-ttre-resultat-1.pdf>, (E.T. 18.09.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Ett Sekel Av Rösträtt Och Valbarhet", Rapport 2021-1, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/fcgjawcs/uppfoljning-av-delmal-1-rapport-2021-1-1.pdf>, (E.T. 20.05.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Ett Sekel Av Rösträtt Och Valbarhet", Rapport 2021-1, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/fcgjawcs/uppfoljning-av-delmal-1-rapport-2021-1-1.pdf>, (E.T. 20.05.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Jämställdhetsarbetet Tappar Styrkraft, Resultatrapporten 2024", <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/hyefekky/rapport-2024-10-resultatrapporten-24-04-22.pdf>, (E.T. 20.02.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Ojämna Insatser För Jämställdheten", 2023:18, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/onkbwk12/rapport-23-18-ojamna-insatser-for-jamstalldheten-2023-11-30.pdf>, (E.T. 18.09.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Steg Framåt Och Nya Utmaningar- Resultatrapporten 2023", <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/mezpvwga/steg-frama-t-och-nya-utmaningar-resultatrapporten-2023.pdf>, (E.T. 18.09.2024).
- Jämställdhetsmyndigheten, "Styrning Ger Resultat - Jämställdhetspolitiska åtgärder, Rapport 2020:4", Göteborg, 2020, <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/1ttnjy0b/styrning-ger-resultat-2020-v2.pdf>, (E.T. 12.09.2024).
- Jean François Akandji-Kombe, "Positive obligations under the European Convention on Human Rights. A Guide to the Implementation of the European Convention on Human Rights", No. 7, 2007, <https://rm.coe.int/168007ff4d>, (E.T. 05.02.2025).
- Jenny Persson, "Föräldraledighetens Historia - Förslaget om Individualiserad Föräldraledighet", Linnéuniversitetet, Kalmar Växjö, 2013, <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:613228/FULLTEXT01.pdf>, (E.T. 24.11.2024).

- KADEM, “Kadınlara Yönelik Yasal Düzenlemeler”, <https://kadem.org.tr/kadinlara-yonelik-yasal-duzenlemeler/>, (E.T. 28.11.2024).
- KADER, “27. Dönem Milletvekili Genel Seçimi’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, 2021, <https://kader.org.tr/wp-content/uploads/2021/12/27.-Donem-MV-Seciminde-Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi.pdf>, (E.T. 30.05.2024).
- Kadının İnsan Hakları Projesi (KİHP) vd., “Pekin+5: Birleşmiş Milletler’de Kadının İnsan Hakları Ve Türkiye’nin Taahhütleri”, http://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/219_1.pdf, 2001, (E.T. 08.10.2022).
- Kalkınma Bakanlığı, “2014 Yılı Programı”, <https://www.sbb.gov.tr/yillik-programlar/>, (E.T. 04.01.2025).
- Kalkınma Bakanlığı, “2015 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2015_Yili_Programi.pdf, (E.T. 04.01.2025).
- Kalkınma Bakanlığı, “2016 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2016_Yili_Programi.pdf, (E.T. 04.01.2025).
- Kalkınma Bakanlığı, “2017 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2017_Programi_ResmîGazeteNushasi.pdf, (E.T. 04.01.2025).
- Kalkınma Bakanlığı, “2018 Yılı Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2018_Yili_Programi.pdf, (E.T. 04.01.2025).
- Kalkınma Bakanlığı, “Kadının Kalkınmadaki Rolü- Özel İhtisas Komisyonu Raporu”, Ankara, 2018, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KadininKalkinmadakiRoluOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf>, (E.T. 04.01.2025).
- Kalkınma Bakanlığı, “Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Onuncu_Kalkinma_Plani-2014-2018.pdf, (E.T. 04.01.2025).
- Katılım Ortaklığı Belgeleri için bkz. T.C. Dışişleri Bakanlığı, Avrupa Birliği Başkanlığı, “Katılım Ortaklığı Belgeleri”, https://www.ab.gov.tr/katilim-ortakligi-belgeleri_46226.html, (E.T. 06.02.2025).
- KDK, “2021 Yıllık Raporu”, Ankara, 2022, https://paylasim.ombudsman.gov.tr/dokuman/documentuploads/2021_yili_yillik_rapor/mobile/index.html, (E.T. 1.12.2024).
- KDK, “2022 Yıllık Raporu”, Ankara, 2023, <https://paylasim.ombudsman.gov.tr/dokuman/documentuploads/2022-yillik-rapor-web/mobile/index.html>, (E.T. 1.12.2024).
- KDK, “2023 Yıllık Raporu”, Ankara, 2023, <https://paylasim.ombudsman.gov.tr/dokuman/documentuploads/KDK-Ombudsman-2023-Yillik-Raporu/index.html>, (E.T. 1.12.2024).
- KDK, “Kadın Hakları ve Ombudsmanlık Çalıştay Raporu”, Ankara, 2017, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2018/02/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf>, (E.T. 2.12.2024).
- KEFEK raporları için bkz. KEFEK, “KEFEK Raporları”, <https://www.tbmm.gov.tr/ihhtisas-komisyonlari/icerik/ihhtisas-komisyonlari-kefek-raporlari/kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu/f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610>, (E.T. 2.12.2024).
- KEFEK, “24. Dönem 1.ve 2. Yasama Yılları Faaliyet Raporu”, 2012, https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/IhtisasKomisyonlari/Kefek/fr_24_1_2_et.pdf, (E.T. 01.12.2024).
- KEFEK, “24. Dönem 3. Yasama Yılları Faaliyet Raporu”, 2013, [kad?n erkek e?itlik:Layout 1.qxd](#), (E.T. 01.12.2024).
- KEFEK, “24. Dönem 4. Yasama Yılları Faaliyet Raporu”, 2013, https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/IhtisasKomisyonlari/Kefek/fr_24_4_et.pdf, (E.T. 01.12.2024).

- KEFEK, “24. Dönem 4. Yasama Yılları Faaliyet Raporu”, 2017, https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/IhtisasKomisyonlari/Kefek/26_1.pdf , (E.T. 01.12.2024).
- KEFEK, “Belgeler – Faaliyet Raporları”, <https://www.tbmm.gov.tr/ihhtisas-komisyonlari/Icerik/ihhtisas-komisyonlari-kadin-erkek-firsat-esitligi-belgeler/kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu/f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610> , (E.T. 5.12.2024).
- KEFEK, “Belgeler – Faaliyet Raporları”; KEFEK, “Komisyona Havale Edilen İşler”, <https://www.tbmm.gov.tr/ihhtisas-komisyonlari/HavaleEdilenIsler/kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu/f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610> , (E.T. 6.12.2024).
- KEFEK, “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, KEFEK Yayınları No:12, 2013, https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/IhtisasKomisyonlari/Kefek/komisyon_raporu_2014_1.pdf , (E.T. 2.12.2024).
- KEFEK, “Kadınların İş ve Aile Yaşamlarının Uyumlaştırılmasında Karşılaşılan Sorunların Tespiti ve Çözüm Önerilerinin Belirlenmesi Konulu Komisyon Raporu”, Yasama Dönemi: 27, Yasama Yılı 6, https://cdn.tbmm.gov.tr/TbmmWeb/IhtisasKomisyonlari/Kefek/Kadınların_IAY_Uyumlastirilmasi_Alt_Komisyon_Raporu.pdf , (E.T. 2.12.2024).
- KEFEK, “Komisyonun Raporunu Verdiği Teklif ve Kanun Hükmünde Kararnameler”, 28. Dönem 2. Yasama Yılları, <https://www.tbmm.gov.tr/ihhtisas-komisyonlari/HavaleEdilenIsListesi?Ad=kadin-erkek-firsat-esitligi-komisyonu&Id=f72877d1-b499-037b-e050-007f01005610&Islem=464410db-2b6f-41ec-91d1-577f043fb7b0&EsasTali=00000000-0000-0000-0000-000000000000> , (E.T. 6.12.2024).
- KEFEK, “Toplumsal Cinsiyet Açısından Anayasa Konulu Komisyon Raporu”, 2012, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/f97aa962-5c70-4120-b922-5cfd4fb5603/content> , (E.T. 06.12.2024).
- KEFEK, “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu”, TBMM Basımevi, Ankara, 2014, <https://acikerisim.tbmm.gov.tr/server/api/core/bitstreams/00021c86-8f4c-4e55-ab77-33c412b11943/content> , (E.T. 30.11.2024).
- KEFEK, “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Parlamento İhtiyaç Analizi Çalıştayı ve Öz Değerlendirme Uygulaması Raporu”, Bolu, 2012, https://www.ceidizleme.org/ekutuphaneresim/dosya/365_1.pdf , (E.T. 1.12.2024).
- Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Principprogram 1993”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/c/1993> , (E.T. 14.09.2024).
- Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Principprogram 2015”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/c/2015> , (E.T. 13.09.2024).
- Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 1994”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/1994> , (E.T. 14.09.2024).
- Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 2010”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2010> , (E.T. 14.09.2024).
- Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 1991”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/1991> , (E.T. 13.09.2024).
- Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 1998”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/1998> , (E.T. 14.09.2024).
- Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2002”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2002> , (E.T. 14.09.2024).
- Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2006”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2006> , (E.T. 14.09.2024).
- Kristdemokraterna, “Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2014”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2014> , (E.T. 14.09.2024).

- Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2018*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2018> , (E.T. 14.09.2024).
- Kristdemokraterna, “*Kristdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2022*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/v/2022> , (E.T. 14.09.2024).
- Kristdemokraterna, “*Kristdemokraternas principprogram 2001*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/kd/c/2001> , (E.T. 14.09.2024).
- Kristdemokratiska Kvinnoförbundet, “*En Röst För Verklighetens Kvinnor*”, <https://www.kdkvinnor.se/> , (E.T. 13.09.2024).
- Kristdemokratiska Kvinnoförbundet, “*Ideologi och Demokrati*”, <https://www.kdkvinnor.se/kopia-p%C3%A5-kvinnors-h%C3%A4lsa-och-v%C3%A5rd> , (E.T. 13.09.2024).
- Kristdemokratiska Partiet (Kristdemokraterna), “*Stadgar för Kristdemokraterna- Antagna av Rikstinget November 2021*”, <https://kristdemokraterna.se/download/18.7e87a1dd18113f5e7a62d2/1653910846967/Stadgar%20Kristdemokraterna.pdf> , (E.T. 13.09.2024).
- KSGM, “*Birleşmiş Milletler Cedaw Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Altıncı Periyodik Türkiye Raporu*”, Ankara, 2008, https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/10/27/CEDAW_6.Periyodik_Rapor.pdf , (E.T. 29.04.2025).
- KSGM, “*İzleme ve Değerlendirme Raporları*”, <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/izleme-ve-degerlendirme-raporlari/> , (E.T. 23.03.2025).
- KSGM, “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)*”, Ankara, 2018, <https://www.aile.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%C4%B1n-gue%C3%A7lenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-plan%C4%B1-2018-2023.pdf> , (E.T. 12.04.2024).
- KSGM, “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028*”, <https://www.aile.gov.tr/media/158306/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2024-2028.pdf> , (E.T. 23.03.2025).
- KSGM, “*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028*”, <https://www.aile.gov.tr/media/158306/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2024-2028.pdf> , (E.T. 23.03.2025).
- KSGM, “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*”, Ankara, 2008, <https://www.aile.gov.tr/media/6314/toplumsal-cinsiyet-e%C5%9Fitli%C4%9Fi-ulusal-eylem-plan%C4%B1-2008-2013.pdf> , (E.T. 12.03.2024).
- KSGM, “*Ulusal Eylem Planları*”, <https://www.aile.gov.tr/ksgm/ulusal-eylem-planlari/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023/> , (E.T. 29.11.2024).
- KSSGM, “*Birleşmiş Milletler Cedaw Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Dördüncü Ve Beşinci Birleştirilmiş Periyodik Türkiye Raporu*”, Ankara, 2003, https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2016/10/27/CEDAW_4.ve5_.Periyodik_Rapor.pdf , (E.T. 29.04.2025), s. 3.
- Lagen.nu, “*Lag (1994:1219) om den Europeiska Konventionen Angående Skydd för de Mänskliga Rättigheterna och de Grundläggande Friheterna*”, <https://lagen.nu/1994:1219> , (E.T. 26.02.2025).
- Lagen.nu, “*Jämställdhet i Arbetslivet SOU 1978:38*”, <https://lagen.nu/sou/1992:96> , (E.T. 24.11.2024).
- Lagen.nu, “*Lag (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen*”, <https://lagen.nu/2008:568> , (E.T. 15.08.2024).
- Lagen.nu, “*Prop. 1973:47, Kungl. Maj:ts Proposition Angående Förbättrade Familjeförmån inom den Allmänna Försäkringen*”, <https://lagen.nu/1962:381> , (E.T. 24.11.2024).
- Lagen.nu, “*Prop. 1978/79:175, Med förslag till lag om Jämställdhet Mellan Kvinnor och Män i Arbetslivet*”, <https://lagen.nu/prop/1979/80:56> , (E.T. 24.11.2024).

- Lagen.nu, “*SOU 1979:56 Steg på väg --- : nationell handlingsplan för jämställdhet*”, <https://lagen.nu/sou/1979:56> , (E.T. 24.11.2024).
- Lagen.nu, “*SOU 1982:18, Förvärvsarbete och Föräldraskap : Åtgärdsförslag från Jämställdhetskommittén*”, <https://lagen.nu/sou/1982:18> , (E.T. 24.11.2024).
- Lagen.nu, “*SOU 1990:44 (1990) Demokrati och Makt i Sverige: Maktutredningens Huvudrapporter*”, Stockholm, Fritzes, <https://lagen.nu/sou/1990:44?attachment=index.pdf&repo=soukb&dir=downloaded> , (E.T. 26.09.2024).
- Lexpera, “*2025/4 Kadının Güçlenmesi ile İlgili 2025/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi*”, K.T. 07.03.2025, <https://www.lexpera.com.tr/resmi-gazete/metin/kadinin-guclenmesi-ile-ilgili-2025-4-sayili-cumhurbaskanligi-genelgesi-32835> , (E.T. 02.03.2025).
- Liberala Kvinnor, “*100 år av Rösträtt - En Liberalfeministisk Seger*”, <https://liberalakvinnor.se/wp-content/uploads/2022/04/Jubileumsskrift.pdf> , (E.T. 12.09.2024).
- Liberala Kvinnor, “*Stadgar för Liberala Kvinnor Sverige, Fastställda Landsmötet 2021*”, <https://liberalakvinnor.se/wp-content/uploads/2022/08/Stadgar-Liberala-Kvinnor-2021.pdf> , (E.T. 11.09.2024).
- Liberala Kvinnor, “*Stadgar för Liberala Kvinnor Sverige*”, <https://liberalakvinnor.se/wp-content/uploads/2022/08/Stadgar-Liberala-Kvinnor-2021.pdf> , (E.T. 11.09.2024).
- Liberala Kvinnor, “*Vår Historia*”, <https://liberalakvinnor.se/100-ar-av-liberal-feminism/> , (E.T. 12.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Partiprogram 1990 Liberalismens Grunder*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/1990> , (E.T. 11.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Partiprogram 1997*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/1997> , (E.T. 11.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Partiprogram 1999*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/1999> , (E.T. 11.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Partiprogram 2001*” <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/2001> , (E.T. 11.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Partiprogram 2003*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/2003> , (E.T. 12.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Partiprogram 2009*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/p/2009> , (E.T. 12.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2010*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/2010> , (E.T. 12.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest - Riksdagsval 2014*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/2014> , (E.T. 12.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 1991*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/1991> , (E.T. 11.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 1994*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/1994> , (E.T. 11.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 1998*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/1998> , (E.T. 11.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 2002*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/2002> , (E.T. 12.09.2024).
- Liberalerna, “*Folkpartiet Valmanifest- Riksdagsval 2006*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/fp/v/2006> , (E.T. 12.09.2024).
- Liberalerna, “*Liberal Feminism*”, <https://www.liberalerna.se/liberalismen/liberal-feminism> , (E.T. 11.09.2024).
- Liberalerna, “*Liberalerna Valmanifest - Riksdagsval 2022*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/l/v/2022> , (E.T. 12.09.2024).

- Liberalerna, “*Liberalerna Valmanifest- Riksdagsval 2018*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/1/v/2018> , (E.T. 12.09.2024).
- Liberalerna, “*Partiprogram antaget vid landsmötet 2013*”, <https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/liberalernas-partiprogram-2022-1.pdf> , (E.T. 11.09.2014).
- Liberalerna, “*Partiprogram antaget vid landsmötet 2013*”, <https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/liberalernas-partiprogram-2022-1.pdf> , (E.T. 11.09.2014).
- Liberalerna, “*Partistadgar för Folkpartiet liberalerna antagna av landsmötet 2007 och uppdaterade vid landsmötena 2009 och 2011*”, https://www.politicalpartydb.org/wp-content/uploads/2018/11/SWEDEN_PeoplesParty_2011.pdf , (E.T. 11.09.2024).
- Liberalerna, “*Stadgar för Liberalerna - Antagna Vid Landsmötet 2017 Reviderade Vid Landsmötet 2023*”, <https://www.liberalerna.se/wp-content/uploads/reviderade-stadgar-2023-1.pdf> , (E.T. 11.09.2024).
- Mariette Sineau, “*Genderware – the Council of Europe and the participation of women in political life*”, Council of Europe, 2003, https://www.coe.int/t/dgap/democracy/Activities/Key-Texts/03_Summaries_of_all_Publications/Genderware_en.pdf , (E.T. 12.11.2023).
- Mevzuat Bilgi Sistemi, “*13 sayılı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*”, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13&MevzuatTur=19&MevzuatTertip=5> , (E.T.02.06.2024).
- Mevzuat Bilgi Sistemi, “*13 sayılı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*”, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13&MevzuatTur=19&MevzuatTertip=5> , (E.T.02.06.2024).
- Mevzuat Bilgi Sistemi, “*2820 sayılı Siyasi Parti Kanunu*”, 18027 sayı 24 Nisan 1983 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2820&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> , (E.T. 22.10.2023).
- Mevzuat Bilgi Sistemi, “*2839 sayılı Milletvekili Seçimi Kanunu*”, 18076 sayı ve 13 Haziran 1983 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2839&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> , (E.T. 26.11.2024).
- Mevzuat Bilgi Sistemi, “*5429 sayılı Türkiye İstatistik Kanunu*”, 25997 sayı ve 18 Kasım 2005 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5429.pdf> , (E.T. 29.11.2024).
- Mevzuat Bilgi Sistemi, “*5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*”, 26200 sayı ve 16.06.2006 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5510&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> , (E.T. 02.05.2025).
- Mevzuat Bilgi Sistemi, “*5840 sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu*”, 27179 sayı ve 24 Mart 2009 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5840.pdf> , (E.T. 1.12.2024).
- Mevzuat Bilgi Sistemi, “*6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*”, 29620 sayı 10 Şubat 2016 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6663&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> , (E.T. 27.11.2024).
- Mevzuat Bilgi Sistemi, “*6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu*”, 29269 sayı ve 20 Nisan 2016 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf> , (E.T. 25.11.2024).
- Mevzuat Bilgi Sistemi, “*Kamu İdarelerince Hazırlanacak Stratejik Planlar ve Performans Programları ile Faaliyet Raporlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*”, <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=38547&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5> , (E.T. 6.12.2024).

- MHP, “2011 Seçim Bildirgesi”, https://www.mhp.org.tr/usr_img/mhp2007/kitaplar/MHP_2011_SecimBeyannamesi.pdf , (E.T. 03.02.2024).
- MHP, “2015 Seçim Bildirgesi”, [beyanname_1kasim2015.pdf](https://www.mhp.org.tr/usr_img/mhp2007/kitaplar/24haziran2015_beyanname_1kasim2015.pdf) , (E.T. 03.02.2024).
- MHP, “2018 Seçim Bildirgesi”, https://mhp.org.tr/usr_img/mhp2007/kitaplar/24haziran2018_secim_beyannamesi_tam_web.pdf , (E.T. 03.02.2024).
- MHP, “2023 Seçim Bildirgesi”, https://www.mhp.org.tr/usr_img/mhp2007/kitaplar/beyanname_14_mayis_2023_opt.pdf , (E.T. 03.02.2024).
- MHP, “Kadın Kolları Yönetmeliği”, https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fwww.mhpkadinkollari.org%2Fusr_img%2Fdocs%2Fparti%2Fyonetmelik.doc&wdOrigin=BROWSELINK , (E.T. 16.03.2025).
- MHP, “Kadrolar”, https://www.mhp.org.tr/htmldocs/kadrolar/baskanlik_divani/mhp/mhp_baskanlik_divani.html , (E.T. 17.03.2025).
- MHP, “Merkez Yönetim Kurulu”, https://www.mhp.org.tr/htmldocs/kadrolar/myk/mhp/Merkez_Yonetim_Kurulu.html , (E.T. 11.12.2023).
- MHP, “MHP Merkez Disiplin Kurulu Başkanı Sayın Halil Öztürk'ün Meral Akşener'in İhracı Konusunda Yapmış Olduğu Yazılı Basın Açıklaması”, 8 Eylül 2016, https://www.mhp.org.tr/htmldocs/mhp/4128/mhp/MHP_Merkez_Disiplin_Kurulu_Baskani_Sayin_Halil_Ozturk_un_Meral_Aksener_in_Ihraci_Konusunda_Yapmis_Oldugu_Yazili_Basin_Acıkl.html , (E.T. 02.02.2024).
- MHP, “Parti Programı – 17 Mart 2024”, https://www.mhp.org.tr/usr_img/mhp2007/kitaplar/mhp_partiprogrami_2024.pdf , (E.T. 18.03.2025).
- MHP, “Parti Tüzüğü-17 Mart 2024”, https://www.mhp.org.tr/usr_img/mhp2007/kitaplar/mhp_tuzuk_2024.pdf , (E.T. 16.03.2025).
- Michael Runey, “Are Gender Equality and Democracy Compatible?”, International IDEA Supporting Democracy Worldwide, <https://www.idea.int/theme/democracy-assessment> , (E.T. 25.03.2025).
- Millet İttifakı, “Ortak Politikalar Mutabakat Metni”, 30 Ocak 2023, <https://static.birgun.net/belge/2023/01/30/millet-ittifaki-ortak-politikalar-mutabakat-metni-vowymz.pdf> , (E.T. 02.02.2024).
- Moderaterna, “Moderaterna Handlingsprogram 2007”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/h/2007> , (E.T. 13.09.2024).
- Moderaterna, “Moderaterna Handlingsprogram 2013”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/h/2013> , (E.T. 13.09.2024).
- Moderaterna, “Moderaterna Idéprogram 2011”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/i/2011> , (E.T. 13.09.2024), s. 10.
- Moderaterna, “Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 1991”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/1991> , (E.T. 13.09.2024).
- Moderaterna, “Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 1994”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/1994> , (E.T. 13.09.2024).
- Moderaterna, “Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 1998”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/1998> , (E.T. 13.09.2024).
- Moderaterna, “Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 2002”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/2002> , (E.T. 13.09.2024).

- Moderaterna, “*Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 2010*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/2010> , (E.T. 13.09.2024).
- Moderaterna, “*Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 2018*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/2018> , (E.T. 13.09.2024).
- Moderaterna, “*Moderaterna Valmanifest - Riksdagsval 2022*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/v/2022> , (E.T. 13.09.2024).
- Moderaterna, “*Moderaternas Handlingsprogram 1993*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/m/h/1993> , (E.T. 13.09.2024).
- Moderaterna, “*Stadgar för Moderata Samlingspartiet*”, İçinde: Moderaterna, Stadgesamling - Stadgesamling upprättad efter Moderaternas partistämma 2019, Gäller från och med 1 januari 2020, <https://tyresomoderaterna.se/wp-content/uploads/2020/05/Stadgesamling-2020.pdf> , (E.T. 12.09.2024).
- Moderatkvinnorna, “*Om Moderatkvinnorna*”, <https://moderaterna.se/moderatkvinnorna/om-oss/> , (E.T. 12.09.2024).
- National Library of Sweden, “*SOU 1987:19, Varannan damernas : slutbetänkande från Utredningen om Kvinnorepresentation, Utredningen, om Kvinnorepresentation*”, 1987; Stockholm, Allmänna förl, <https://lagen.nu/sou/1987:19?attachment=index.pdf&repo=soukb&dir=downloaded> , (E.T. 26.09.2024).
- NE.SE, “*Diskrimineringsombudsmannen*”, <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/diskrimineringsombudsmannen> , (E.T. 23.211.2024).
- NE.SE, “*Jämställdhetsombudsmannen*”, <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsombudsmannen> , (E.T. 10.08.2024).
- Nişanyan Sözlük, “*Çağdaş Türkçenin Etimolojisi*”, <https://www.nisanyansozluk.com/kelime/temsil> , (E.T. 2002.2025).
- Nordic Co-operation, “*The Helsinki Treaty*”, <https://www.norden.org/en/information/helsinki-treaty> , (E.T. 31.06.2024).
- Nordic Co-operation, “*The History of Nordic Co-operation*”, <https://www.norden.org/en/information/history-nordic-co-operation> , (E.T. 30.06.2024).
- Nordic Council of Minister, “*Nordic Co-Operation Programme On Gender Equality 2011-2014*” , <https://norden.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A701713&dswid=-166> , (E.T. 06.02.2024).
- Nordic Council of Ministers, “*Fifty years of Nordic Cooperation on Gender Equality 1974-2024*”, <https://www.gu.se/sites/default/files/2024-10/nord2024-042.pdf> , (E.T. 16.02.2025).
- Nordic Council of Ministers, “*Gender Equality Creates Sustainable Societies*”, Nordic Co-operation on Gender Equality 2011–2014, Copenhagen, 2011, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:701713/FULLTEXT01.pdf> , (E.T. 12.02.2025).
- Nordic Council of Ministers, “*Nordic Co-Operation Programme On Gender Equality 2006-2010*”, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:702519/FULLTEXT01.pdf> , (E.T. 06.02.2024).
- Nordic Council of Ministers, “*Nordic Co-Operation Programme On Gender Equality 2015-2018*”, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:786318/FULLTEXT01.pdf> , (E.T. 06.02.2024).
- Nordic Council of Ministers, “*Nordic Co-Operation Programme On Gender Equality 2019-2022*”, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2%3A1283606/fulltext01.pdf> , (E.T. 06.02.2024).
- Nordic Council of Ministers, “*The Nordic Cooperation Programme On Gender Equality 2005*” , <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:702281/FULLTEXT01.pdf> , (E.T. 06.02.2024).
- Official Journal of the European Communities, “*Council Decision of 20 December 2000 Establishing a Programme Relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality (2001-2005)*”,

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001D0051&qid=1741081630837> , (E.T. 04.03.2025).

Official Journal of the European Union, “*Regulation (EC) No 1922/2006 Of The European Parliament And Of The Council of 20 December 2006 on establishing a European Institute for Gender Equality*”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006R1922&qid=1665836531681&from=EN> , (E.T. 16.10.2022).

Online Etymology Dictionary, “*Representation*”, <https://www.etymonline.com/word/representation> , (E.T. 10.05.2023).

Oxford Learner's Dictionaries, “*Representation*”, https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/american_english/representation#:~:text=%2F%CB%8Cr%C9%9Bpr%C9%AAz%C9%9Bn%CB%88te%C9%AA%CA%83n%2F,is%20a%20representation%20of%20infinity , (E.T. 10.05.2023).

Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “*Assembly Public Documents*”, <https://pace.coe.int/en/pages/official-documents> , (E.T. 25.02.2025).

Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “*Equality of Rights Between Men and Women, Recommendation 1229 (1994)*”, 24 January 1994, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=15263&lang=en> , (E.T. 17.11.2023).

Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “*Origins and History*”, <https://pace.coe.int/en/pages/brief-origins> , (E.T. 25.02.2025).

Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “*Recommendation 1899 (2010) on Increasing Women's Representation in Politics Through The Electoral System*”, <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17812&lang=en> , (E.T. 23.02.2024).

Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “*Recommendation 1676 (2004) on Women's Participation in Elections*”, [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2005\)002-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2005)002-e) , (E.T. 23.02.2024).

Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “*Recommendation 1008 (1985) on women in politics*”, 26 April 1985, <https://rm.coe.int/0900001680917195> , (E.T. 26.11.11.2023).

Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “*Resolution 1489 (2006) on Mechanisms to Ensure Women's Participation In Decision-Making*”, <https://pace.coe.int/en/files/17414> , (E.T. 23.02.2024).

Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “*Resolution 1898 (2012) on Political Parties and Women's Political Representation*”, <https://pace.coe.int/en/files/19134> , (E.T. 23.02.2024).

Parliamentary Assembly of the Council of Europe, “*Resolution 2111 (2016) on Assessing the Impact of Measures to Improve Women's Political Representation*”, <https://pace.coe.int/en/files/22745> , (E.T. 23.02.2024).

Regeringen- Socialdepartementet, “*Regleringsbrev för Budgetåret 2019 Avseende Jämställdhetsmyndigheten*”, rskr. 2018/19:106, <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/Index?rbId=19406> , (E.T. 20.09.2024).

Regeringen, “*Göran Persson: Regeringsförklaringen 1 Oktober 2002*”, https://www.google.com/search?q=Regeringsf%C3%B6rklaringen+1+oktober+2002+-+Regeringen.se&oq=Regeringsf%C3%B6rklaringen+1+oktober+2002+-+Regeringen.se&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOTIHCAEQABjvBTIHCAIQABjvBTIHCAMQABjvBTIHCAQQABjvBTIHCAUQABjvBdIBBzUzOGowajSoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8 , (E.T. 06.10.2024).

Regeringskansliet, “*Deltagare i Utvecklingsprogrammet JiM 2020-2025*”, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/deltagare-i-jim/> , (E.T. 17.08.2024).

Regeringskansliet, “*Fredrik Reinfeldt: Regeringsförklaringen 5 Oktober 2010*”, <https://www.regeringen.se/tal/2010/10/regeringsforklaringen-5-oktober->

2010/#:~:text=Regeringsf%C3%B6rklaringen%20%C3%A4r%20statsministerns%20%C3%A5rliga%20tal,f%C3%B6r%20sin%20politik%20under%20arbets%C3%A5ret. , (E.T.07.10.2024).

Regeringskansliet, “Fredrik Reinfeldt: Regeringsförklaringen 6 Oktober 2006, <https://www.regeringen.se/tal/2006/10/regeringsforklaringen-6-oktober-2006/>, (E.T. 07.10.2024).

Regeringskansliet, “Jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet 2021–2025”, Diarienummer: A2021/01442, <https://www.regeringen.se/contentassets/cc423465f876423591b18ddc8647e493/jamstalldhet-sintegrering-i-regeringskansliet-2021-2025.pdf>, (E.T. 12.02.2025).

Regeringskansliet, “Jämställdhetsintegrering i Statliga Myndigheter – JiM”, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter---jim/>, (E.T. 17.08.2024).

Regeringskansliet, “Jämställdhetsintegrering i Statliga Myndigheter – JiM”, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter---jim/>, (E.T. 17.08.2024).

Regeringskansliet, “Jämställdhetsintegrering”, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/>, (E.T. 12.02.2025).

Regeringskansliet, “Jämställdhetsintegrering”, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/>, (E.T. 17.08.2024).

Regeringskansliet, “Kommittédirektiv från Socialdepartementet Uppföljning av Utvecklingen mot Jämställdhet samt Jämställdhetspolitikens Genomförande och Effektivitet”, Dir. 2014:55, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/kommittedirektiv/2014/04/dir.-201455/>, (E.T. 28.09.2024).

Regeringskansliet, “Magdalena Andersson, Regeringsförklaringen den 30 November 2021”, <https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2022/10/magdalena-andersson/>, (E.T.07.10.2024).

Regeringskansliet, “Mål för jämställdhet”, <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>, (E.T. 17.08.2024).

Regeringskansliet, “Män och jämställdhet”, Dir. 2012:97, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2014/02/sou-20146/>, (E.T. 28.09.2024).

Regeringskansliet, “Policy objectives and a new government agency – effective governance of Swedish gender equality policy (SOU 2015:86)”, <https://www.regeringen.se/contentassets/fd7240295cab45df8130384abdb600fa/summary-of-the-report-policy-objectives-and-a-new-government-agency.pdf>, (E.T. 28.09.2024).

Regeringskansliet, “SOU 1994:3 (1994) Mäns Föreställningar om Kvinnor och Chefskap”, Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/contentassets/0a09de5e83f24e40ba03d83e74bb8a55/mans-forestallningar-om-kvinnor-och-chefskap/>, (E.T. 26.09.2024).

Regeringskansliet, “SOU 1998:6 (1997) Ty makten är din...”, Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/contentassets/0fdd9c26accf4694a2beea9912b76dc2/del-1/>, (E.T. 26.09.2024).

Regeringskansliet, “SOU 2003:16 (2003) Mansdominans i förändring om ledningsgrupper och styrelser”, Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2003/03/sou-200316/>, (E.T. 26.09.2024).

Regeringskansliet, “SOU 2005:66 (2005) Makt att Forma Samhället och sitt get liv – Jämställdhetspolitiken mot nya Mål”, Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2005/08/sou-200566/>, (E.T. 26.09.2024).

Regeringskansliet, “SOU 2014:6 (2014) Män och Jämställdhet”, Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/contentassets/6e2024c9c99948bfa052224089272c0e/man-och-jamstalldhet-fran-missiv-till-bilaga-8-sou-20146/>, (E.T. 26.09.2024).

- Regeringskansliet, “*SOU 2014:80 (2014) Ökad Medvetenhet men Långsam Förändring - om Kvinnor och Män på Ledande Positioner i Svenskt Näringsliv*”, Stockholm, Fritzes, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2014/12/sou-201480/>, (E.T. 26.09.2024).
- Regeringskansliet, “*SOU 2015:86 (2015) Mål och myndighet - En Effektiv Styrning av Jämställdhetspolitiken*”, Stockholm, Fritze, https://www.regeringen.se/contentassets/fd7240295cab45df8130384abdb600fa/mal-och-myndighet--en-effektiv-styrning-av-jamstallldhetspolitiken-sou-2015_86.pdf, (E.T. 28.09.2024).
- Regeringskansliet, “*Stefan Löfven: Regeringsförklaringen 5 Oktober 2014*”, <https://www.regeringen.se/tal/2014/10/regeringsforklaringen-3-oktober-2014/#:~:text=Regeringsf%C3%B6rklaringen%20%C3%A4r%20statsministerns%20%C3%A5rliga%20tal,%C3%B6r%20sin%20politik%20under%20arbets%C3%A5ret>, (E.T.07.10.2024).
- Regeringskansliet, “*Stefan Löfven: Regeringsförklaringen 5 Oktober 2019*”, <https://www.regeringen.se/tal/2019/09/regeringsforklaringen-den-10-september-2019/>, (E.T.07.10.2024).
- Regeringskansliet, “*Stefan: Regeringsförklaringen den 14 september 2021*”, <https://www.regeringen.se/tal/2021/09/regeringsforklaring-den-14-september-2021/>, (E.T.07.10.2024).
- Regeringskansliet, “*Sveriges Internationella Överenskommelser*”, <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/sveriges-internationella-overenskommelser/>, (E.T. 06.06.2024).
- Regeringskansliet, “*The Constitution of Sweden*”, <https://www.government.se/contentassets/7b69df55e58147638f19bfd9b0984f97/the-constitution-of-sweden/#:~:text=One%20consequence%20of%20this%20is,been%20incorporated%20into%20Swedish%20law>, (E.T. 06.06.2024), s. 9.
- Regeringskansliet, “*Ulf Kristersson: Regeringsförklaringen den 18 oktober 2022*”, <https://www.regeringen.se/tal/2022/10/regeringsforklaringen-den-18-oktober-2022/>, (E.T.07.10.2024).
- Regeringskansliet, “*Utredningar och Kommittéer*”, <https://www.regeringen.se/sa-styrs-sverige/lagstiftningsprocessen/utredningar-och-kommitteer/>, (E.T. 9.12.2024).
- Republic of Turkey Prime Ministry, “*General Directorate on the Status and Problems of Women*”, Response of The Republic of Turkey to the Questionnaire on Implementation of the Beijing Platform For Action, 2004, Ankara, <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/TURKEY-English.pdf>, (E.T. 28.11.2024).
- Resmî Gazete, “*1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi*”, 30474 sayılı ve 10 Temmuz 2018 Tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710.htm>, (E.T. 02.04.2025).
- Resmî Gazete, “*1475 sayılı İş Kanunu*”, 13943 sayı ve 1 Eylül 1971 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf>, (E.T. 27.11.2024).
- Resmî Gazete, “*1580 sayılı Belediye Kanunu*”, 1471 sayı ve 14 Nisan 1930 tarihli Resmî Gazete, 14.04.1930, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1471.pdf>, (E.T. 18.04.2025).
- Resmî Gazete, “*3670 sayılı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünün Kurulması ile 14.1.1970 Tarihli ve 1211 sayılı ve 4.11.1981 Tarihli ve 2547 sayılı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında 422 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun*”, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20679.pdf>, (E.T. 22.10.2023).
- Resmî Gazete, “*3718 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı*”, 20 Mart 2021 tarih ve 31429 sayılı Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210320-49.pdf>, (E.T. 12.03.2024).
- Resmî Gazete, “*422 sayılı 1211 sayılı Kanun ile 2547 sayılı Kanun'da Değişiklik Yapılması ve Kadının Statüsü ve Sorunları Başkanlığının Kurulması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*”, 20498 sayı ve 20 Nisan 1990 tarihli Resmî Gazete, https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20498_1.pdf, (E.T. 22.03.2025).

- Resmî Gazete, “4857 sayılı İş Kanunu”, 25134 sayı ve 10 Haziran 2003 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> , (E.T. 27.11.2024).
- Resmî Gazete, “5170 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun”, 25469 sayı ve 22 Mayıs 2004 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/05/20040522.htm> , (E.T. 22.05.2024).
- Resmî Gazete, “5170 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun”, 25469 sayı ve 22 Mayıs 2004 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/05/20040522.htm#1> , (E.T. 01.02.2025).
- Resmî Gazete, “5210 sayılı Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, 24 Şubat 2022 tarih ve 31760 sayılı Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.5210.pdf> , (E.T. 30.11.2024).
- Resmî Gazete, “5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun”, 2563 sayı ve 6 Kasım 2004 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/11/20041106.htm#1> , (E.T. 28.11.2024).
- Resmî Gazete, “5681 sayılı Düzenleyici Etki Analizinin Uygulanmasına ilişkin Usul ve Esaslara ilişkin Cumhurbaşkanlığı Kararı”, 4 Haziran 2022 tarih ve 31856 sayılı Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5681&MevzuatTur=21&MevzuatTertip=5> , (E.T. 30.11.2024).
- Resmî Gazete, “5840 sayılı ve 25/2/2009 tarihli Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu”, 27179 sayı ve 24 Mart 2009 tarihli Resmî Gazete, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5840.pdf> , (E.T. 1.12.2024).
- Resmî Gazete, “5982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun”, 27580 sayı ve 13 Mayıs 2010 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100513-1.htm> , (E.T. 22.05.2025).
- Resmî Gazete, “6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun”, 20/3/2012 tarih ve 28239 sayılı Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/03/20120320-16.htm> , (E.T. 30.11.2024).
- Resmî Gazete, “6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu”, 28338 sayı ve 29 Haziran 2012 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120629-2.htm> , (E.T. 1.12.2024).
- Resmî Gazete, “633 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608m1-1.pdf> , (E.T. 30.04.2025).
- Resmî Gazete, “641 sayılı Kalkınma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-9.pdf> , (E.T. 28.11.2024).
- Resmî Gazete, “641 sayılı Kalkınma Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-9.pdf> , (E.T. 04.01.2025).
- Resmî Gazete, “6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, 29976 sayı ve 11 Şubat 2017 tarihli Resmî Gazete, <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170211-1.htm> , (E.T. 02.04.2025).
- Resmî Gazete, “6771 sayılı ve 21 01 2017 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, 29976 Sayı ve 11 Şubat 2017 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/02/20170211-1.htm> , (E.T. 23.03.2025).
- Resmî Gazete, “703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180709M3-1.pdf> , (E.T. 02.06.2024).
- Resmî Gazete, “91 sayılı Devlet Planlama Teşkilatı Hakkında Kanun”, 10621 sayı ve 5 Ekim 1960 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10621.pdf> , (E.T. 21.04.2025).

- Resmî Gazete, “9721 sayılı Karar Doğrultusunda Çıkarılan Yönetmelik”, 32866 sayı ve 10.04.1025 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/04/20250410-2.pdf> , (E.T. 02.05.2025).
- Resmî Gazete, “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname”, 27958 sayı ve 08.06.2011 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/06/20110608M1-1..pdf> , (E.T. 09.06.2025).
- Resmî Gazete, “İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Koruma Sözleşmesi ve buna Ek Protokolün tasdiki hakkında Kanun”, 8662 sayı ve 19 Mart 1954 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/8662.pdf> , (E.T. 12.03.2024).
- Resmî Gazete, “Şiddet Önleme ve İzleme Merkezleri Hakkında Yönetmelik”, 17 Mart 2016 tarihli ve 29656 sayılı Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/03/20160317-8.htm> , (E.T. 30.11.2024).
- Riksarkivet, “Kvinnans Rösträtt”, <https://www.riksarkivet.se/kvinnans-rostratt> , (E.T. 02.02.2025).
- Rönnbäck, Josefin, “Rösträttskampen – ett Triangeldrama Mellan Kvinnor, Män och Staten”, Göteborgs Universitetsbibliotek, <https://www2.ub.gu.se/kvinn/portaler/rostratt/historik/> , (E.T. 02.02.2025).
- Rumbidzai Kandawasvika-Nhundu, “Role of Political Parties on Women's Participation and Representation”, International IDEA Supporting Democracy Worldwide, [https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/65/EGM/IDEA A Observer%20Paper Political%20Parties EGMCSW65.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/65/EGM/IDEA%20Observer%20Paper%20Political%20Parties%20EGMCSW65.pdf) , (E.T. 04.12.2022).
- S- Kvinnor, “The Power Handbook”, <https://s-kvinnor.se/var-politik/political-program/the-power-handbook/> , (E.T. 10.09.2024).
- SBB, “2019 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2019_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf , (E.T. 22.03.2025).
- SBB, “2020 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/2020_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf , (E.T. 22.03.2025).
- SBB, “2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/2021_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf , (E.T. 22.03.2025).
- SBB, “2021-2023 Dönemi Bütçe Hazırlama Rehberi”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/10/2021-2023_ButceHaz%C4%B1rlamaRehberi.pdf , (E.T. 02.05.2025).
- SBB, “2022 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2021/10/2022-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi-26102021.pdf> , (E.T. 22.03.2025).
- SBB, “2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/11/2023-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi.pdf> , (E.T. 22.03.2025).
- SBB, “2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı”, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/10/2024-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi.pdf> , (E.T. 22.03.2025).
- SBB, “Bütçe Çağrısı ve Bütçe Hazırlama Rehberleri”, <https://www.sbb.gov.tr/butce-cagrisi-ve-butce-hazirlama-rehberleri/#1602231559823-39ea23ea-5f9e> , (E.T. 02.05.2025).
- SBB, “Kamuda Stratejik Yönetim, TBMM Stratejik Planları”, <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/kurum/145/Turkiye+Buyuk+Millet+Meclisi> , (3.12.2024).
- SBB, “Merkezi Yönetim Bütçe Kanunları”, <https://www.sbb.gov.tr/merkezi-yonetim-butce-kanunlari/> , (E.T. 6.12.2024).
- SBB, “On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)”, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf , (E.T. 22.03.2025).
- SBB, “On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028)”, https://onikinciplan.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/11/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028.pdf , (E.T. 22.03.2025).
- SCB, “Tema jämställldhet”, <https://www.scb.se/jamstallldhet> , (E.T. 20.05.2024).

- Sebastian Bay, “*Protecting Electoral Integrity: The Case of Sweden*”, International IDEA Supporting Democracy Worldwide, <https://www.idea.int/publications/catalogue/html/protecting-electoral-integrity-case-sweden> , (E.T. 10.03.2024).
- Serpil Sancar, “*Türkiye’de Kadınların Siyasal Kararlara Eşit Katılımı*”, **Toplum ve Demokrasi Dergisi**, 2 (4), <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/210983> , (E.T. 22.03.2025).
- S-Kvinnor, “*About Us*”, <https://s-kvinnor.se/var-politik/political-program/about-us/> , (E.T. 10.09.2024).
- S-Kvinnor, “*Morgonbris*”, <https://s-kvinnor.se/medlemsinfo/om-morgonbris/> , (E.T. 10.09.2024).
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Partiprogram för Socialdemokraterna Antaget vid Partikongressen 2001*”, http://data.s-info.se/data_association/560/documents/110924_partiprogram.pdf , (E.T. 10.09.2024), s. 15.
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Partiprogram 2013*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/p/2013> , (E.T. 02.09.2024).
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 1991*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/1991> , (E.T. 02.08.2024).
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 1994*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/1994> , (E.T. 03./8.2024).
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 1998*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/1998> , (E.T. 03.08.2024).
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 2002*”, Tillsammans för trygghet och utveckling, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2002> , (E.T. 03./8.2024).
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 2006*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2006> , (E.T. 12.08.2024).
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest - Riksdagsval 2010*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2010> , (E.T. 09.09.2024).
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2014*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2014> , (E.T. 09.09.2024).
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2018*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2018> , (E.T. 09.09.2024).
- Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Socialdemokraterna Valmanifest- Riksdagsval 2022*”, <https://snd.se/sv/vivill/party/s/v/2022> , (E.T. 09.09.2024).
- Statens Offentliga Utredningar, “*Mål och Myndighet En Effektiv Styrning av Jämställdhetspolitiken*”, SOU 2015:86, https://www.regeringen.se/contentassets/fd7240295cab45df8130384abdb600fa/mal-och-myndighet---en-effektiv-styrning-av-jamstalldhetspolitiken-sou-2015_86.pdf , (E.T. 20.09.2024).
- Statens Offentliga Utredningar, “*Mål och myndighet En Effektiv Styrning av Jämställdhetspolitiken*”, SOU 2015:86, https://www.regeringen.se/contentassets/fd7240295cab45df8130384abdb600fa/mal-och-myndighet---en-effektiv-styrning-av-jamstalldhetspolitiken-sou-2015_86.pdf , (E.T. 20.09.2024).
- Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2000*”, <https://www.scb.se/en/finding-statistics/search/gammalt?Query=LE0201&Tab=older&Exact=true> , (E.T. 17.08.2024).
- Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2008*”, <https://www.scb.se/publication/9015> , (E.T. 17.08.2024).
- Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2006*”, https://www.scb.se/contentassets/8777ad4cc331436cb8c6d0f4b8123c24/le0202_2006a01_br_x10st06_02.pdf , (E.T. 31.09.2024).
- Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2010*”, <https://www.scb.se/publication/12051> , (E.T. 17.08.2024).

- Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2012*”, <https://www.scb.se/publication/17389>, (E.T. 17.08.2024).
- Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2014*”, <https://www.scb.se/publication/22162>, (E.T. 17.08.2024).
- Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2016*”, <https://www.scb.se/publication/27675>, (E.T. 17.08.2024).
- Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2018*”, <https://www.scb.se/publication/34336>, (E.T. 17.08.2024).
- Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2020*”, <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population-and-living-conditions/gender-statistics/gender-statistics/pong/publications/women-and-men-in-sweden2.-facts-and-figures-2020>, (E.T. 09.10.2024).
- Statistics Sweden, “*Women and Men in Sweden Facts and figures 2022*”, <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population-and-living-conditions/gender-statistics/gender-statistics/pong/publications/women-and-men-in-sweden---facts-and-figures-2022/>, (E.T. 09.10.2024).
- Statistikmyndigheten, “*Hundra år Med Kvinnlig Rösträtt*”, <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2021/hundra-ar-med-kvinnlig-rostratt/>, (E.T. 05.07.2024).
- Statistikmyndigheten, “*Om SCB*”, <https://www.scb.se/om-scb/>, (E.T. 17.08.2024).
- Statistikmyndigheten, “*Publications*”, https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/living-conditions/gender-statistics/gender-statistics/#_Rapporter, (E.T. 08.10.2024).
- Statistikmyndigheten, “*Samordning av Sveriges Officiella Statistik*”, <https://www.scb.se/om-scb/samordning-av-sveriges-officiella-statistik/>, (E.T. 08.10.2024).
- Statistikmyndigheten, “*Statistikdatabasen- Jämställdhetsstatistik*”, https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_LE_LE0201_LE0201Makt/, (E.T. 08.10.2024).
- Statskontoret, “*Utvärdering av Regeringens Utvecklingsprogram för Jämställdhetsintegrering i Myndigheter Slutrapport*”, <https://www.statskontoret.se/siteassets/rapporter-pdf/2019/2019-14.pdf>, (E.T. 17.08.2024).
- Sudulich, Laura, Siim Trumm, ve Iakovos Makropoulos, “*The Gender Gap in Campaign Financing: An Uphill Struggle*”, **The Loop ECPR’s Political Science Blog**, <https://theloop.ecpr.eu/the-gender-gap-in-campaign-financing/>, (E.T. 22.02.2025).
- Suzanne Dovi, “*Political Representation*”, The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Ed. Edward N. Zalta), 2018, <https://plato.stanford.edu/archives/fall2018/entries/political-representation/>, (E.T. 10.05.2023).
- Svensk författningssamling, “*SFS 2018:23 – Lag om ändring i skadeståndslagen (1972:207)*”, https://www.lagboken.se/lagboken/start/ersattningsratt/skadestandslag-1972207/d_3167742-sfs-2018_23-lag-om-andring-i-skadestandslagen-1972_207/, (E.T. 27.04.2025).
- Svenska tal, “*Carl Bildt: Regeringsförklaringen 1991*”, <https://www.svenskatal.se/tal/carl-bildt-regeringsforklaringen-1991>, (E.T. 04.10.2024).
- Svenska tal, “*Göran Persson: Regeringsförklaringen 10 oktober 1998*”, [https://www.google.com/search?q=G%C3%B6ran+Persson%3A+Regeringsf%C3%B6rklaringen+10+oktober+1998+\(svenskatal.se\)&oq=G%C3%B6ran+Persson%3A+Regeringsf%C3%B6rklaringen+10+oktober+1998+\(svenskatal.se\)&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzc3NWowajSoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=G%C3%B6ran+Persson%3A+Regeringsf%C3%B6rklaringen+10+oktober+1998+(svenskatal.se)&oq=G%C3%B6ran+Persson%3A+Regeringsf%C3%B6rklaringen+10+oktober+1998+(svenskatal.se)&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBBzc3NWowajSoAgCwAgA&sourceid=chrome&ie=UTF-8), (E.T. 04.10.2024).
- Svenska tal, “*Göran Persson: Regeringsförklaringen 22 Mars 1996*”, <https://www.svenskatal.se/tal/goran-persson-regeringsforklaringen-22-mars-1996>, (E.T. 06.10.2024).

Svenska tal, "Ingvar Carlsson: Regeringsförklaringen 1994", <https://www.svenskatal.se/tal/ingvar-carlsson-regeringsforklaringen-1994> , (E.T. 04.10.2024).

Svenska Tal, "Rösträtt", <https://www.svenskatal.se/tema/rostratt> , (E.T. 02.02.2025); Riksarkivet, "Kvinnans rösträtt".

Svenskt Kvinnobiografiskt Lexikon, "Karin Cook", <https://skbl.se/sv/artikel/KarinKock> , (E.T. 08.07.2024).

Sverige, "Equal Power and Influence for Women and Men – That's What Sweden is Aiming for", <https://sweden.se/life/equality/gender-equality> , (E.T. 02.07.2024).

Sveriges regeringar, "Sveriges ministrar år 1991", [Sveriges ministrar under år 1991 - SverigesMinistrar.se](https://www.sverigesministrar.se/1991) , (E.T. 01.10.2024).

Sveriges regeringar, "Sveriges Ministrar år 1994", <https://www.sverigesministrar.se/1994> , (E.T. 01.10.2024).

Sveriges Regeringar, "Sveriges Ministrar år 1996", <https://www.sverigesministrar.se/1996> , (E.T. 04.10.2024).

Sveriges Regeringar, "Sveriges ministrar år 1998", <https://www.sverigesministrar.se/1998> , (E.T. 04.10.2024).

Sveriges regeringar, "Sveriges Ministrar år 2002", <https://www.sverigesministrar.se/2002> , (E.T. 04.10.2024).

Sveriges regeringar, "Sveriges Ministrar år 2006", <https://www.sverigesministrar.se/2006> , (E.T. 04.10.2024).

Sveriges Regeringar, "Sveriges Ministrar år 2010", <https://www.sverigesministrar.se/2010> , (E.T. 07.10.2024).

Sveriges Regeringar, "Sveriges Ministrar år 2014", <https://www.sverigesministrar.se/2014> , (E.T. 04.10.2024).

Sveriges Regeringar, "Sveriges Ministrar år 2019", <https://www.sverigesministrar.se/2019> , (E.T. 04.10.2024).

Sveriges Regeringar, "Sveriges Ministrar år 2021", <https://www.sverigesministrar.se/2021> , (E.T. 04.10.2024).

Sveriges Riksdag, "1884: The First Private Member's Motion on Women's Suffrage", <https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/the-history-of-the-riksdag/the-development-of-democracy-in-sweden2/> , (E.T. 02.03.2024).

Sveriges Riksdag, "Attendance, absence and leave from the Riksdag", <https://www.riksdagen.se/en/members-and-parties/the-members-pay-and-conditions/attendance-absence-and-leave-from-the-riksdag/> , (E.T. 24.04.2025).

Sveriges Riksdag, "Direktiv till Samtliga Kommittéer och Särskilda Utredare att Redovisa Jämställdhetspolitiska Konsekvenser", Kommittédirektiv 1994:124, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/kommittedirektiv/direktiv-till-samtliga-kommitteer-och-sarskilda_gib1124/ , (E.T. 12.02.2024).

Sveriges Riksdag, "Diskrimineringslag (2008:567)", https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/ , (E.T. 24.11.2024).

Sveriges Riksdag, "Every Other One for the Ladies – an Equal Gender Balance", <https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/the-history-of-the-riksdag/the-fight-for-the-right-to-vote/> , (E.T. 08.07.2024).

Sveriges Riksdag, "Föräldraledighetslag (1995:584)", https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584/ , (E.T. 03.07.2024).

- Sveriges Riksdag, “Förordning (2001:100) om den Officiella Statistiken”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2001100-om-den-officiella_sfs-2001-100/, (E.T. 08.10.2024).
- Sveriges Riksdag, “Förordning (2017:937) med Instruktion för Jämställdhetsmyndigheten”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017937-med-instruktion-for_sfs-2017-937/, (E.T. 12.02.2025).
- Sveriges Riksdag, “Förordning (2017:937) med Instruktion för Jämställdhetsmyndigheten”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2017937-med-instruktion-for_sfs-2017-937/, (E.T. 06.06.2024).
- Sveriges Riksdag, “Förordning (2024:183) om Konsekvensutredningar”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2024183-om-konsekvensutredningar_sfs-2024-183/, (E.T. 9.12.2024).
- Sveriges Riksdag, “Handlingsprogram för Jämställdhet i Riksdagen Valperioden 2022–2026”, https://www.riksdagen.se/globalassets/05.-sa-fungerar-riksdagen/arbetet-i-riksdagen/jamstalldhetsarbete-i-riksdagen/handlingsprogram-for-jamstalldhet-i-riksdagen-2022-2026_publicerat.pdf, (E.T. 08.11.2024).
- Sveriges Riksdag, “Handlingsprogrammet för Jämställdhet i Riksdagen under Valperioden 2018–2022”, Dnr 1355–2018/19, <https://www.riksdagen.se/globalassets/05.-sa-fungerar-riksdagen/arbetet-i-riksdagen/jamstalldhetsarbete-i-riksdagen/rapport-om-handlingsprogrammet-for-jamstalldhet-2018-2022.pdfpdf-352-kb.pdf>, (E.T. 08.11.2024).
- Sveriges Riksdag, “Jämställdhetsarbete i Riksdagen”, <https://www.riksdagen.se/sv/sa-fungerar-riksdagen/arbetet-i-riksdagen/jamstalldhetsarbete-i-riksdagen/>, (E.T. 08.11.2024).
- Sveriges Riksdag, “Jämställdhetslag (1991:433)”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/jamstalldhetslag-1991433_sfs-1991-433/, (E.T. 02.07.2024).
- Sveriges Riksdag, “Kommittéförordning (1998:1474)”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/kommitteforordning-19981474_sfs-1998-1474/, (E.T. 20.08.2024).
- Sveriges Riksdag, “Lag (1972:625) om Statligt Stöd till Politiska Partier”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1972625-om-statligt-stod-till-politiska_sfs-1972-625/, (E.T. 21.11.2024).
- Sveriges Riksdag, “Lag (1979:1118) om Jämställdhet Mellan Kvinnor och Män i Arbetslivet”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19791118om-jamstalldhet-mellan-kvinnor_sfs-1979-1118/, (E.T. 02.07.2024).
- Sveriges Riksdag, “Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19941219-om-den-europeiska-konventionen_sfs-1994-1219/, (E.T. 25.04.2025).
- Sveriges Riksdag, “Lag (2001:99) om den Officiella Statistiken”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-200199-om-den-officiella-statistiken_sfs-2001-99/, (E.T. 08.10.2024).
- Sveriges Riksdag, “Men are Given the Right to Vote (1907–1909)”, <https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/the-history-of-the-riksdag/the-fight-for-the-right-to-vote/>, (E.T. 02.03.2024).
- Sveriges Riksdag, “Motion till Riksdagen, 1986/87 :A819, Görel Thurdin m. fl (c) Jämställdhet Mellan Kvinnor och Män”, [E5926866-E166-498C-A7D8-012A5F626BC4](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/skrivelse/197980168_g303168/html/), (E.T. 24.11.2024).
- Sveriges Riksdag, “Om Riktlinjer för det Fortsatta Jämställdhetsarbetet” 1979/80:168, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/skrivelse/197980168_g303168/html/, (E.T. 24.11.2024).

- Sveriges Riksdag, “*Riksdagsordning (2014:801)*”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/riksdagsordning-2014801_sfs-2014-801/#K5 , (E.T. 24.04.2024).
- Sveriges Riksdag, “*Socialförsäkringsbalken (2010:110)*”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110/ , (E.T. 03.08.2024).
- Sveriges Riksdag, “*The Constitution of Sweden The Fundamental Laws and the Riksdag Act*”, <https://www.riksdagen.se/globalassets/03.-dokument-och-lagar/bestall-och-ladda-ner/other-languages/grundlagar-2023-engelsk-web.pdf> , (E. T. 19.02.2025).
- Sveriges Riksdag, “*The First Democratic Election*”, <https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/the-history-of-the-riksdag/the-fight-for-the-right-to-vote/> , (E.T. 02.03.2024).
- Sveriges Riksdag, “*Universal and Equal Suffrage – the Agreement of 1918*”, <https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/the-history-of-the-riksdag/the-fight-for-the-right-to-vote/> , (E.T. 02.03.2024).
- Sveriges Riksdag, “*Vallag (1997:157)*”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/vallag-1997157_sfs-1997-157/ , (E.T. 22.11.2024).
- Sveriges Riksdag, “*Vallag (2005:837)*”, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/vallag-2005837_sfs-2005-837/#K4 , (E.T. 21.11.2024).
- Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Jämställdhet*”, <https://www.socialdemokraterna.se/var-politik/a-till-o/jamstallldhet> , (E.T. 08. 02.2024).
- Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti, “*Stadgar för Sveriges Socialdemokratiska Arbetareparti*”, Beslutade av 41:a ordinarie partikongressen den 3 november 2021, <https://www.socialdemokraterna.se/download/18.3f90c56a17cdfa72a674896/1636295004211/Stadgar%20antagna%202021.pdf> , (E.T. 08.08.2024).
- SverigesMinistrar.se, “*Sveriges Regeringar*”, <https://www.sverigesministrar.se/regeringar> , (E.T. 17.09.2024).
- Swedish Gender Equality Agency, “*Gender Mainstreaming*”, <https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/gender-mainstreaming/> , (E.T. 9.12.2024).
- Swedish Gender Equality Agency, “*How the ‘Glass Ceiling’ is Affected by a Woman as Prime Minister*”, <https://swedishgenderequalityagency.se/news/how-the-glass-ceiling-is-affected-by-a-woman-as-prime-minister/> , (E.T. 11.02.2025).
- Swedish Gender Equality Agency, “*Sub-Goal 1: Even Distribution of Power and Influence*”, <https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/sub-goal-1-even-distribution-of-power-and-influence/> , (E.T. 08.11.2024).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı- Avrupa Birliği Başkanlığı, “*Türkiye-AB İlişkilerinin Tarihçesi*”, https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html , (E.T. 06.02.2024).
- T.C. Dışişleri Bakanlığı, “*Türkiye’de Kadın Hakları Alanında Kaydedilen Gelişmeler*”, https://www.mfa.gov.tr/turkiye_de-kadin-haklari-alaninda-kaydedilen-gelismeler.tr.mfa , (E.T. 23.02.2025).
- TBB, “*Türk Kadınına Seçme ve Seçilme Hakkı Tanınmasının 81. Yılı Tübakkom Basın Açıklaması*”, Yayın Tarihi: 04.12.2015, <https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/turk-kadinina-secme-ve-secilme-hakki-taninmasinin-81-yili-tubakkom-basin-aciklamasi-66395> , (E.T. 03.12.2023).
- TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı, “*2017 Yılı Faaliyet Raporu*”, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/acK8m+TBMM_17_FR.pdf , (E.T. 2.12.2024).
- TBMM Başkanlığı, “*TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı 2018 Yılı Faaliyet Raporu*”, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPRapor/files/Uhgki+TBMM_18_FR.pdf , (E.T. 3.12.2024).

- TBMM Tutanak, 12. Toplantı, 5 Aralık 1934 Zabıt Ceridesi, Cilt 25, <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d04/c025/tbmm04025012.pdf> , (E.T. 25.04.2025).
- TBMM Tutanak, 13. Toplantı, 16 Mart 1924, Cilt:7, Zabıt Ceridesi, <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d02/c007/tbmm02007013.pdf> , (E.T. 19.04.2025).
- TBMM Tutanak, 17. Toplantı, 3 Nisan 1339 Salı Zabıt Ceridesi, Cilt 28, <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d01/c028/tbmm01028017.pdf> , (E.T. 01.11.2023).
- TBMM, “2599 sayılı Teşkilat-ı Esasiye Kanunun 10. ve 11. maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun”, 2877 sayı ve 11 Aralık 1934 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/2877.pdf> , (E.T. 04.12.2023).
- TBMM, “28. Dönem 3. Yasama Yılı 62. Birleşim Genel Kurul Toplantısı, <https://www.tbmm.gov.tr/Tutanaklar/Tutanak?Id=63c4bec9-cc6b-48c2-b9be-01956121698d> , (E.T. 01.04.2025).
- TBMM, “431 Nolu Hilafetin İlgasına ve Hanedanı Osmaninin Türkiye Cumhuriyeti Memaliki Haricine Çıkarılmasına Dair Kanun”, 26 recep 1342 ve 3 mart 1340, İkinci İctimain İkinci Celsesi, https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc002/kanuntbmmc002/kanuntbmmc00200431.pdf , (E.T. 19.04.2025).
- TBMM, “442 sayılı Köy Kanunu’nun 20. ve 30. maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun”, 2540 Sayı ve 28 Ekim 1933 Tarihli Resmî Gazete, https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc012/kanuntbmmc012/kanuntbmmc01202329.pdf , (E.T. 04.12.2023).
- TBMM, “64. Dönem (2015-2016) Hükümet Programı”, https://cdnuploads.aa.com.tr/uploads/TempUserFiles/64.hukumet_programi.pdf , (E.T. 23.03.2025).
- TBMM, “65. Dönem (2016-2018) Hükümet Programı”, https://afyonluoglu.org/PublicWebFiles/Reports-TR/Hukumet_Prg/65_hukumet_programi.pdf , (E.T. 23.03.2025).
- TBMM, “Esas Komisyon Raporları (Sıra Sayısı) Sorgu Formu”, <https://www.tbmm.gov.tr/yasama/komisyon-raporlari> , (E.T. 01.05.2025).
- TBMM, “Genel Kurul Tutanakları”, <https://www.tbmm.gov.tr/Tutanaklar/TutanakMetinleri> , (E.T. 01.04.2025).
- TBMM, “Lozan Sulh Muahedenamesinin Kabullüne Dair Kanunlar”, 10 muharrem 1342 ve 23 ağustos 1339, Dokuzuncu İctimain İkinci Celsesi, https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc002/kanuntbmmc002/kanuntbmmc00200343.pdf , (E.T. 19.04.2025).
- TBMM, “TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı 2023-2027 Stratejik Planı”, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/UORhA+TBMM_Baskanligi_Idari_Teskilati_2023-2027_Stratejik_Planı.pdf , (E.T. 29.04.2025).
- TBMM, “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Çalıştayı (Kocaeli)”, 19 Nisan 2013, https://www5.tbmm.gov.tr/develop/owa/komisyon_tutanaklari.goruntule?pTutanakId=233 , (E.T. 1.12.2024).
- TDK, “Türkçe Sözlük”, <https://sozluk.gov.tr/> , (E.T. 10.05.2023).
- The Advocates for Human Rights, “Türkiye’nin İstanbul Sözleşmesinden Çekilmesi- Kadının İnsan Haklarından Geri Adım”, İnsan Hakları Savunucuları, 2021, https://etkiniz.eu/wp-content/uploads/2021/11/DES_AB_576_2.pdf , (E.T: 10.05.2025).
- The Council of Europe GEC, “Gender Equality Strategy 2024-2029”, 1491st meeting, 6 March 2024, <https://search.coe.int/cm?i=0900001680ae569b> , (E.T. 15.07.2024).

- The Electoral Knowledge Network, “*Preferential Voting*”, <https://aceproject.org/main/english/es/esi01c.htm> , (E.T. 25.06.2025).
- The Electoral Knowledge Network, “*Proportional Representation*”, <https://aceproject.org/ace-en/topics/es/esd/esd02/default> , (E.T. 12.12.2024).
- The Jean Monnet Center for International and Regional Economic Law &Justice, “*II. Mainstreaming Gender in EU Public Policy*”, <https://jeanmonnetprogram.org/archive/papers/01/011901-02.html> , (E.T. 02.02.2025).
- TİHEK, “2018 Faaliyet Raporu”, https://www.tihek.gov.tr/public/editor/uploads/2018_faaliyet_raporu.pdf , (E.T. 11.01.2025).
- TİHEK, “2021 Yılı Faaliyet Raporu”, <https://www.tihek.gov.tr/public/editor/uploads/faaliyet.pdf> , (E.T. 11.01.2025).
- TİHEK, “2022 Faaliyet Raporu”, <https://www.tihek.gov.tr/public/editor/uploads/2022.pdf> , (E.T. 11.01.2025).
- TİHEK, “2023 Faaliyet Raporu”, <https://www.tihek.gov.tr/public/editor/uploads/JG6BHepN.pdf> , (E.T. 11.01.2025).
- TİHEK, “*Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık*”, <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/Cinsiyet-Temelinde-Ayrimcilik-El-Kitabi-Yayimlandi> , (E.T. 05.01.2025).
- TİHEK, “*Kurul Bireysel Başvuru Kararları*”, <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/kararlar> , (E.T. 11.01.2025).
- TİHEK, “*Türkiye İnsan Hakları Kurumuna Bireysel Başvuru Rehberi*”, <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/pdf/d1n9qv.pdf> , (E.T. 12.12.2024).
- TİHEK, “*Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Birleşmiş Milletler-Avrupa Konseyi*”, Ankara, 2020, https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2020/09/1599131106.pdf , (E.T. 22.06.2025).
- TİHEK’in insan hakları ile ilgili yıllık raporları için bkz. TİHEK, “*Yıllık Raporlar*”, <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/2019> , (E.T. 11.01.2025).
- TİHEK’in yıllık faaliyet raporları için bkz. TİHEK, “*Faaliyet Raporları*”, <https://www.tihek.gov.tr/kategori/pages/Faaliyet-Raporlari> , (E.T. 11.01.2025).
- Tillväxtnalys, “*RUT-Reformen – En Deskriptiv Analys av Företagen och Företagarna*”, https://www.tillvaxtnalys.se/download/18.62dd45451715a00666f1ea29/1586366190600/pm_2018_1_2_RUT-reformen_en%20deskriptiv%20analys%20av%20f%C3%B6retagen%20och%20f%C3%B6retagarna.pdf , (E.T. 01.04.2025).
- TÜİK, “*İstatistiklerle Kadın 2012*”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025).
- TÜİK, “*İstatistiklerle Kadın 2012*”, s. XI; TÜİK, “*Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2014*”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025).
- TÜİK, “*İstatistiklerle Kadın 2023*”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025).
- TÜİK, “*İstatistiklerle Kadın Haber Bülteni*”, <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=nufus-ve-demografi-109&dil=1> , (E.T. 04.01.2024).
- TÜİK, “*Tarihçe ve Başkanlıklar*”, <https://www.tuik.gov.tr/media/tarihce/tr/mobile/index.html> , (E.T. 29.11.2024).
- TÜİK, “*Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2019*”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025).
- TÜİK, “*Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2020*”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025).

- TÜİK, “*Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2021*”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025).
- TÜİK, “*Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2022*”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025).
- TÜİK, “*Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri*”, <https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/index.zul> , (E.T. 04.01.2025).
- Türkiye Sözleşme’yi 11 Mayıs 2011 tarihinde çekince koymaksızın imzalamıştır. Resmî Gazete, “*6251 sayılı Kanun*”, 28127 sayı ve 29 Kasım 2011 tarihli Resmî Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/201111129-2.htm> , (E.T. 12.03.2024).
- Türkiye’de kurulan hükümetler için bkz. TBMM, “*Hükümetlerimiz*”, https://www5.tbmm.gov.tr/kutuphane/e_kaynaklar_kutuphane_hukumetler.html , (E.T. 09.11.2023).
- UN Development Programme and Parliament of the Republic of Fiji, “*Scrutinising Legislation from a Gender Perspective A Practical Toolkit*”, Fiji, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/pacific/UNDP-PO-Scrutinising-Legislation-From-A-Gender-Perspective.pdf> , (E.T. 27.02.2025).
- UN Development Programme, “*Protecting Human Rights in Constitutions*”, 2023, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-10/undp-protecting-human-rights-in-constitutions.pdf> , (E.T. 07.02.2025).
- UN Digital Library, “*Economic and Social Council Resolution. E/RES/1990/15 Recommendation VT*”, 24 May 1990, <https://digitallibrary.un.org/record/196728> , (E.T. 08.10.2022).
- UN Digital Library, “*Women and political participation*”, Resolution adopted by the General Assembly on 19 December 2011, <https://digitallibrary.un.org/record/723694> , (E.T. 12.07.2024).
- UN General Assembly, “*System-wide Coherence*”, A/RES/64/289, 2 Temmuz 2010, <https://digitallibrary.un.org/record/685963?v=pdf> , (E.T. 17.05.2025).
- UN Human Rights Office of the High Commissioner, “*Women’s Rights are Human Rights*”, <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/WHRD/WomenRightsAreHR.pdf> , (E.T. 22.02.2025).
- UN Treaty Collection, “*Convention on the Political Rights of Women*”, New York, 31 March 1953, https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XVI-1&chapter=16&clang=en , (E.T. 11.07.2024).
- UN Treaty Collection, “*International Covenant on Civil and Political Rights*”, <https://treaties.un.org/pages/showdetails.aspx?objid=0800000280004bf5> , (E.T. 01.07.2025).
- UN Woman, “*Global Norms and Standards: Leadership and Political Participation*”, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/global-norms-and-standards> , (E.T. 12.07.2024).
- UN Women vd., “*Democracy and Gender Equality: The Role of the UN*”, Discussion Paper, 2013, democracy-and-gender-equality-the-role-of-the-united-nations.pdf , (E.T. 27.03.2025).
- UN Women vd., “*Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleme*”, <https://esitbutceleme.org/project-summary> , (E.T. 30.04.2025).
- UN Women, “*About UN Women*”, <https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women> , (E.T. 17.05.2025).
- UN Women, “*Commission on the Status of Women*”, <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/commission-on-the-status-of-women> , (E.T. 25.06.2025).
- UN WOMEN, “*Fourth World Conference on Women*”, Beijing, China, 1995, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html> , (E.T. 16.05.2025).
- UN Women, “*Leadership and Political Participation*”, <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey/leadership-and-political-participation> , (E.T. 23.02.2025).

- UN Women, “*Previous Sessions*”, <https://www.unwomen.org/en/csw/previous-sessions> , (E.T. 12.07.2024).
- UN WOMEN, “*Project brief: Advancing Gender Equality and Women's Leadership in Political and Business Life Project*”, 2022, <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/project-brief-advancing-gender-equality-and-womens-leadership-in-political-and-business-life-project> , (E.T. 01.12.2024).
- UN Women, “*Strategic Plan 2014-17*”, 16 Ekim 2013, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2014/StrategicPlan-2014-2017-Brochure-en.pdf> , (E.T. 17.05.2025).
- UN Women, “*Strategic Plan 2018-2021*”, 29 ve 30 Ağustos, <https://docs.un.org/en/UNW/2017/6/Rev.1> , (E.T. 17.05.2025).
- UN Women, “*UN-Women strategic plan, 2011-2013*”, 30 Haziran 2011, https://www.peacewomen.org/sites/default/files/unwomen_strategicplan_2011-2013_0.pdf , (E.T. 17.05.2025).
- UN Women, “*Women's Leadership and Political Participation*”, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation> , (E.T. 22.02.2025).
- UN, “*5th Session (150-1951)- Resolutions Adopted by the General Assembly at Its 5th Session*”, <https://research.un.org/en/docs/ga/quick/regular/5#s-lg-box-2748141> , (E.T. 12.04.2025).
- UN, “*Beijing Declaration and Platform for Action – Beijing +5 Political Declaration and Outcome*”, 1995, https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf , (E.T. 27.02.2025).
- UN, “*Beijing Declaration and Platform for Action – Beijing +5 Political Declaration and Outcome*”, 1995, https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/PFA_E_Final_WEB.pdf , (E.T. 11.07.2024).
- UN, “*CEDAW General Recommendation No. 23: Political and Public Life*”, 1997, <https://www.refworld.org/legal/general/cedaw/1997/en/39377> , (E.T. 11.07.2024).
- UN, “*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*”, 18 December 1979, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> , (E.T. 11.07.2024).
- UN, “*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*”, 18 December 1979, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> , (E.T. 11.07.2024).
- UN, “*Convention on the Political Rights of Women*”, 1953, https://treaties.un.org/doc/Treaties/1954/07/19540707%2000-40%20AM/Ch_XVI_1p.pdf , (E.T. 11.07.2024).
- UN, “*Draft Istanbul Declaration*”, A/CONF.219/L.1, 12 Mayıs 2011, <https://docs.un.org/en/A/CONF.219/L.1> , (E.T. 17.05.2025).
- UN, “*Economic, Social and Cultural rights*”, <https://www.ohchr.org/en/human-rights/economic-social-cultural-rights> , (E.T. 15.01.2025).
- UN, “*Fourth World Conference on Women Beijing Declaration (1995)*”, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/beijingdeclaration.html> , (E.T. 08.10.2022).
- UN, “*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*”, 1967, https://treaties.un.org/doc/treaties/1976/01/19760103%2009-57%20pm/ch_iv_03.pdf , (E.T. 03.04.2025).
- UN, “*International Covenant on Civil and Political Rights*”, 16 December 1966, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights> , (E.T. 21.06.2023).

- UN, “*Optional Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*”, 06 October 1999, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-convention-elimination-all-forms> , (E.T. 11.07.2024).
- UN, “*Optional Protocol to the International Covenant on Civil and Political Rights*”, 16 December 1966, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/optional-protocol-international-covenant-civil-and-political> , (E.T. 11.07.2024).
- UN, “*Power and Decision Making- Women in National Parliaments*”, DESA Statistics, 2020, <https://worlds-women-2020-data-undesa.hub.arcgis.com/apps/women-in-national-parliaments/explore> , (E.T. 09.10.2022).
- UN, “*Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles)*”, <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris> , (E.T. 22.03.2025).
- UN, “*Proposals for a multi-year programme of work for the Commission on the Status of Women for 2002-2006*”, <https://www.un.org/womenwatch/daw/csw/45multiyear.htm> , (E.T. 27.02.2025).
- UN, “*Resolution of the General Assembly 66/130 on Women and Political Participation*”, 2012, <https://docs.un.org/en/A/RES/66/130> , (E.T. 20.11.2023).
- UN, “*Resolutions and Decisions of the Economic and Social Council [E/1996/96]*”, 1997, <http://undocs.org/e/1996/96> , (E.T. 27.02.2025).
- UN, “*Short History of the Commission on the Status of Women*”, <http://www.un.org/womenwatch/daw/CSW60YRS/CSWbriefhistory.pdf> , (E.T. 08.10.2022), s.16.
- UN, “*The Worlds Women 2015 Trends and Statistics. New York: United Nations*”, 2015, https://unstats.un.org/unsd/gender/downloads/worldswomen2015_report.pdf , (E.T. 09.10.2022).
- UN, “*Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*”, <https://sdgs.un.org/2030agenda> , (E.T. 13.07.2024).
- UN, “*Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği’ne Yönelik Elverişli Ortamın Teşvik Edilmesi Birleşmiş Milletler Ortak Programı (United Nations Joint Programme Fostering an Enabling Environment for Gender Equality in Turkey)*”, 2011, https://info.undp.org/docs/pdc/Documents/TUR/00061271_SIGNED%20PRO%20DOC.PDF , (E.T. 01.12.2024).
- UN, “*Universal Declaration of Human Rights*”, 10 December 1948, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> , (E.T. 14.01.2025). Türkçesi için bkz. BM, “*İnsan Hakları Evrensel Beyanname*”, <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/media/uploads/2015/08/01/EvrenselBeyanname.pdf> , (E.T. 14.01.2024).
- UN, “*World Conference of the United Nations Decade for Women – Copenhagen (1980) – Report*”, Copenhagen, Denmark 14-30 July 1980, <https://www.un.org/unispal/document/auto-insert-186205/> , (E.T. 16.05.2025).
- UNDP- Europe and Central Asia, “*Gender Equality and Democratic Governance*”, <https://www.undp.org/eurasia/our-focus/gender-equality/gender-equality-and-democratic-governance#:~:text=Gender%20equality%20is%20a%20crucial,decisions%20are%20credible%20and%20legitimate> , (E.T. 26.03.2025).
- United Nations Treaty Collection, “*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*”, New York, 18 Aralık 1979, https://treaties.un.org/pages/viewdetails.aspx?src=treaty&mtmsg_no=iv-8&chapter=4&clang=en , (E.T. 16.05.2025).
- Uppslagsverket, “*Diskrimineringsombudsmannen*”, <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/diskrimineringsombudsmannen> , (E.T. 15.08.2024).

- Viivi Brunila, Baptiste Duguit ve Zena Iovino, “*Women in Politics in Sweden*”, <https://www.mv.helsinki.fi/home/holli/01sweden.html> , (E.T. 02.03.2024).
- Western Civilization, “*Feudalism*”, <https://courses.lumenlearning.com/atd-herkimer-westerncivilization/chapter/feudalism/> , (E.it. 21.07.2024).
- Women Watch, “*World Conference to Review and Appraise the Achievements of the UN Decade for Women*”, Nairobi, 1985, <https://www.un.org/womenwatch/confer/nfls/> , (E.T. 16.05.2025).
- Womendeliver, “*Strengthen Girls’ and Women’s Political Participation and Decision-Making Power*” , https://womendeliver.org/wp-content/uploads/2016/09/2019-8-D4G_Brief_Political.pdf , (E.T. 22.02.2025).
- World Economic Forum, “*Global Gender Gap Report 2023*”, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf , (E.T. 21.03.2024).
- World Economic Forum, “*Global Gender Gap Report 2024*”, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf , (E.T. 02.05.2025).
- World Health Organization, “*Division of Family and Reproductive Health*”, Gender and health : technical paper, 1998, <https://iris.who.int/handle/10665/63998> (E.T. 01.05.2024).
- Yeşil Sol Parti, “*2023 Kadın Seçim Bildirgesi*”, <https://hdp.org.tr/Images/UserFiles/Documents/Editor/2023/yesli-sol-kadin-secimi-2023.pdf> , (E.T. 04.02.2024).
- Yeşil Sol Parti, “*Parti Tüzüğü*”, <https://yesilpartisi.org/tuzuk/> , (E.T. 04.02.2024).
- Yeşil Sol Partisi, “*2023 Seçim Bildirgesi*”, <https://hdp.org.tr/Images/UserFiles/Documents/Editor/2023/yesilsolsecimbildirge-1.pdf> , (E.T. 04.02.2024).
- YSK, “*Açık Veri Portalı*”, <https://acikveri.ysk.gov.tr/anasayfa> , (E.T. 13.12.2024).
- YSK, “*Cumhurbaşkanı Seçim Arşivi*”, <https://www.ysk.gov.tr/tr/cumhurbaskani-secim-arsivi/2647> , (E.T. 30.05.2025).

YARGI KARARLARI

- AYM Kararı, *İhsan Asutay Kararı*, B.No. 2012/606, Karar Tarihi: 20/02/2014.
- AYM Kararı, *Onurhan Solmaz Kararı*, B.No. 2012/1049, Karar Tarihi: 26/03/2013.
- Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Kararı, E. 2022/3598, K. 2023/1295, Karar Tarihi: 07/06/2023.
- İHAM Büyük Daire Kararı, *Konstantin Markin v. Russia*, B. No. 30078/06, Karar Tarihi: 22/03/2012.
- İHAM Kararı, *Staatkundig Gereformeerde Partij v. Netherlands*, B.No. 58369/10, Karar Tarihi: 10.07.2012.
- İsveç Yüksek Mahkemesi (Högsta domstolen) Kararı, **NJA 2004 s. 840**, Karar Tarihi: 28/12/2004.
- İsveç Yüksek Mahkemesi (Högsta domstolen) Kararı, **NJA 2005 s. 462**, Karar Tarihi: 09.06.2005.
- İsveç Yüksek Mahkemesi (Högsta domstolen) Kararı, **NJA 2007 s. 295**, Karar Tarihi: 04/05/2007.
- İsveç Yüksek Mahkemesi (Högsta domstolen) Kararı, **NJA 2009 N 70**, Karar Tarihi: 03/12/2009.
- TİHEK Bireysel Başvuru Kararı, B. No. 2022/1848, K. 2023/599, Karar Tarihi: 31/08/2023.
- AYM Kararı, E.2018/126, K.2020/32, Karar Tarihi: 25/06/2020.
- AYM Kararı, E. 2022/155, K. 2023/38, Karar Tarihi: 22/02/2023.
- AYM Kararı, E. 2018/117, K. 2023/212, Karar Tarihi: 7/12/2023.

TEZLER

- Bankoğlu, Aysu, “*Yasama Meclislerinde Komisyonlar ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nun Yasama Sürecindeki Rolü*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Koç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2018.
- Burke, Edmund, “*Biristol Seçmenlerine Konuşma*” (Çev. Samet Gürleyen), 3 Kasım, 1774, İçinde: Samet Gürleyen, “*Siyasal Temsil Teorisi: Kavram, Tarih, Felsefe*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 2012.
- Çadır, Mustafa, “*Kadının Siyasal Yaşama Katılmasında Siyasi parti Kadın Kollarının Rolü*”, Uzmanlık Tezi, **T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü**, 2011, <https://www.aile.gov.tr/media/2524/mustafacadir.pdf> , (E.T. 16.03.2025).
- Demir, Asiye Çelik, “*Düzenleyici Etki Analizinin Kurumsallaşması*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2025.
- Küçük, Tefik Sönmez, “*Parti İçi Demokrasi*”, Doktora Tezi, **Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2014.
- Özdemir, Sinem Servet, “*Kadın Hakları Bağlamında Türkiye’de Pozitif Ayrımcılık İlkesi*”, **İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2019.
- Sarier, Burcu, “*Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu: Ombud(sman)*”, Uzmanlık Tezi, **Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü**, Ankara 2010, <https://www.aile.gov.tr/media/2523/burcusarier.pdf> , (E.T. 1.12.2024).
- Uysal, Zeynep Oya, “*Bir İnsan Hakkı Olarak Kadının Siyasal Hayata Katılımı: Avrupa Birliği Ülkelerindeki Durum ve Türkiye*”, **İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2010.