

Toplumsal cinsiyet eşitliği: Hemen şimdi!

Hafize Öztürk Türkmen'

Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında hangi noktada bulunduğumuzu görmek için Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından açıklanan 2020 Yılı Küresel Cinsiyet Eşitliği Raporuna kısaca bakmak yeterli olacaktır. Ülkelerin cinsiyet eşitliğine göre sıralandığı ve 153 ülkenin yer aldığı listede Türkiye, 130. sırada bulunuyor.

Yaşlı gezegenimiz günümüzde, yüzyılda ender görülebilecek bunalımlı dönemlerinden birini yaşıyor; bölgesel savaşlar, ekonomik kriz, göç, geleceğimizi etkileyecek boyutlarda doğa tahribatı, açlık, susuzluk, yoksulluk, işsizlik, gelir dağılımında adaletsizlik, giderek artan otoriterleşme ve 2020 yılı başlarından beri süregelen Covid -19 pandemisi bu dönemin öne çıkan temel sorun alanları olarak sıralanabilir. Bu tür olağandışı durumlarda katmerleşen, ancak tüm zamanlarda varlığını sürdüren ve ataerkil kapitalizmle yeniden üretilen toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin sorunlar ise, bu sarsıcı gündemin ayrılmaz parçası olarak yine karşımızda duruyor. Nitekim pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de pandemi döneminde alınan sosyal izolasyon ve hijyen önlemlerinin kadınların evde ve işyerinde iş yükünü artırdığını, işten çıkarılanların çoğunluğunu kadınların oluşturduğunu, kadın cinayetleri başta olmak üzere kadına yönelik her tür şiddetin katlanarak arttığını, kadınların üreme sağlığı ve aile planlaması hizmetleri de içinde olmak üzere sağlık hizmetlerine erişimde ciddi sorunlar yaşadıklarını, bu hizmetleri almakta önlenemez eşitsizliklerle ve engellerle karşılaştıklarını biliyoruz. Yeri gelmişken "toplumsal cinsiyet" kavramıyla, biyolojik cinsiyetten farklı anlamda, toplumsal ve kültürel olarak inşa edilen, tarihsel olarak değişebilen cinsiyet kimliğini kastettiğimizi, bunun cinsiyet farklılığı yanı sıra

cinsler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerini de gösterdiğini, toplumsal cinsiyete dayalı kadınlık ve erkeklik kalıplarının, ataerkil sistem, dinler, kültürler ve geleneklerin bir ürünü olduğunu, toplumun geniş kesimlerince benimse-nip içselleştirildiğini belirtmek uygun olacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında hangi noktada bulunduğumuzu görmek için Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından açıklanan 2020 Yılı Küresel Cinsiyet Eşitliği Raporuna kısaca bakmak yeterli olacaktır. Ülkelerin cinsiyet eşitliğine göre sıralandığı ve 153 ülkenin yer aldığı listede Türkiye, 130. sırada bulunuyor. Cinsiyet eşitliği listeleri kadınların ekonomiye katılımı, fırsat eşitliği, eğitim ve sağlık olanakları, kadının siyasal yönden güçlendirilmesi gibi ölçütlere göre hazırlanıyor. 2020 Yılı listesinin başında İzlanda, Norveç, İsveç ve Finlandiya yer alırken, Suriye, Irak, Pakistan, Yemen en geride kalan ülkeleri oluşturuyor. Batı Avrupa, ortalama %76.7 ile cinsiyet eşitliğinin en yüksek olduğu bölge, Türkiye'nin de yer aldığı Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesi ise %60.5 ile en geride bulunuyor. Cinsiyet eşitsizliğinin sona erdirilmesi konusunda çok az ilerleme kaydedildiğini dile getiren WEF Genel Müdürü Klaus Schwab, söz konusu raporun derhal harekete geçilmesi gerektiğini açıkça ortaya koyduğunu vurguluyor. Zira rapora göre kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması için en az 100 yıl, erkeklerle eşit ücrete sahip

olması için 257 yıl geçmesi gerekiyor. Benzer biçimde Şubat 2019'da Dünya Bankası tarafından yayımlanan Cinsiyet Ayrımcılığıyla Mücadele Raporunda Türkiye, 187 ülke arasında 87. sırada yer alıyor. Gelir dağılımı eşitsizliği açısından bakıldığında ise 33 Avrupa ülkesi içinde Türkiye'nin 2. sırada olduğunu görüyoruz (1).

Hayatın değerinin, insanlığın ve



Dr., TTB Yüksek Onur Kurulu üyesi, TTB Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu üyesi

gezeğinin geleceğinin sosyal, kültürel, siyasal, ekonomik açıdan tüm yönleriyle yeniden sorgulandığı bu kriz ortamında, Türkiye'nin de içinde bulunduğu kimi ülkelerde iktidarların İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme isteklerini yüksek sesle dile getirmeleri ise, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ne kadar derinleştiğinin bir başka göstergesi olsa gerektir. Zira, 11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da imzaya açılan, Ağustos 2014 tarihinde yürürlüğe giren ve ilk imzalayanın Türkiye Cumhuriyeti Devleti olduğu; Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi- İSTANBUL SÖZLEŞMESİ ve bu sözleşmeye dayanarak çıkarılan 6284 sayılı "Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun" kadınların şiddete karşı korunmasının güvencesidir. Son günlerde, siyasal iktidarın bu güvencenin ortadan kaldırılması yönündeki artan çabası, 6284 sayılı yasanın etkin uygulanmaması, şiddet uygulayanların cezasızlık ya da haksız ceza indirimleriyle - deyim yerindeyse - ödüllendirilmesi, kız çocuklarının cinsel istismarına ilişkin

af düzenlemesi girişimleri, bir insan hakları ihlali ve bir halk sağlığı sorunu olan kadına şiddetin meşrulaştırılması ve yaygınlaşmasını kolaylaştıran politikalar olarak kamuoyunda giderek artan tepkiyle karşılanmaktadır.

Kadınların yüzyıllar içinde sürdürdükleri eşitlik ve özgürlük mücadelesinde ağır bedeller ödeyerek elde ettikleri hakların ve kazanımların pek çok uluslararası sözleşmeyle, ulusal yasal düzenlemelerle ve politika belgeleriyle güvence altına alınmasına karşın, cinsiyet eşitliğinin sağlanamamış olması süreç içinde bazı yöntemlerin uygulamaya geçirilmesini gündeme getirmiştir. Bunlardan dünyada ve ülkemizde en bilinen ve günümüzde giderek yaygınlaşan yöntem cinsiyet kotasıdır. Kadınların siyasal katılımını desteklemeye de yönelik olan kota uygulaması, siyasal partiler, kamu kurumları, şirketler, demokratik kitle örgütleri, sivil toplum örgütleri, sendikalar, meslek örgütleri başta olmak üzere pek çok kurumsal yapıda uygulamaya geçirilmektedir. Kamu politikalarının belirlenmesinde, karar mekanizmalarında ve iş yaşamının yönetiminde cinsiyet eşitliğini sağlamaya dönük

kota uygulaması farklı cinsiyetlerin demografik ağırlığına uygun oranda temsilini hedefleyen bir yöntem olarak tanımlanabilir. Örneğin Almanya'da 2015 yılında kadınların yönetim organlarında temsiliyetini arttırmak için en büyük 107 şirketin denetim kurullarına % 30 cinsiyet kotası getirilmiş, 2015 yılında denetim kurullarında % 23 oranında olan kadın üye sayısı, kanun yürürlüğe girdikten sonra 2017 yılında % 30'a yükselmişti. Ancak yasal olarak kota zorunluluk bulunmayan yönetim kurullarında erkek egemenliğinin sürdüğü, kadın yönetim kurulu üye oranının %8'de kaldığı belirtilmektedir. Konuyla ilgili raporlara göre, iş yaşamında kadın yönetici oranı Fransa'da % 41.2, İsveç'te % 36.9, AB ülkelerinde ortalama %23.9'dur (2).

Türkiye'de CHP'de 2012 yılında kabul edilen % 33 cinsiyet kotası uygulaması, il-ilçe yönetimleri ve PM üyeleri için geçerlidir. HDP ise 2015 yılından beri uygulamaya geçirdiği eşbaşkanlık sistemiyle cinsiyet kotasını % 50'ye çıkarmıştır. Kamu kurumu niteliğinde bir meslek örgütü olan Türk Tabipleri Birliği'nin 1 Kasım 2014 tarihinde gerçekleştirilen Olağanüstü 65. Büyük Kongresi'nde alınan 20 no'lu karar, meslek örgütlerinde cinsiyet kotası uygulamasının ilk örneğini oluşturması açısından önem taşımaktadır ve şöyle dile getirilmiştir: "Türk Tabipleri Birliği ve tabip odalarının bütün kurullarında cinsiyet kotası uygulanması ve her cinsten en az % 40 temsiliyetin sağlanmasına çaba gösterilmesi hususunda oybirliğiyle kabul edildi."

Sonuç olarak, yukarıda örnekleri verilen cinsiyet kotası oranlarının tümüyle uygulamaya geçirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için oranların belirlenmesinin yeterli olmadığı, kota kararlarının yaptırımla güçlendirilmesi ve denetlenmesi gerektiği, yönetim süreçlerinde ve karar mekanizmalarında kadınların sayısının artırılması için yönetim deneyimi, aile ve bakım sorumluluğu gibi cinsiyetçi engellerin ortadan kaldırılması için gerekli düzenlemelerin yapılmasının önemli olduğu, bütünsel olarak her alanda çalışma kültürünün cinsiyet ayrımcılığından ve eril yaklaşımdan arındırılması için çaba gösterilmesi gerektiği, kadınların örgütlenmesinin ve dayanışmasının bu süreçte belirleyici olduğu açıktır.

