



KÜRESEL İŞ HAYATINDA CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE KADINLARIN ŞİRKET YÖNETİM KURULLARINDA YER ALMASI

Cinsiyet eşitliği kısaca, bireylerin salt cinsiyetleri sebebiyle eşit olmayan davranış ve tutumlara maruz kalmamaları anlamına gelmektedir. Şüphesiz ki 21. yüzyılda cinsiyet eşitliği, istisnasız şekilde tüm dünyada, hayatın her alanında mevcut ve alışılmış olması gereken bir kavramdır. Ancak ne yazık ki insanoğlu, küresel ölçekte bu kavramın gerekliliklerini yerine getirmek bir yana, bazı alanlarda halen kavramın gerekliliklerini tartışır ve sorgular haldedir.

Günümüzde, özellikle bazı toplumlarda sorunlar açık bir şekilde devam etse de toplumsal hayatın birçok alanında cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına önemli adımlar atılmış durumdadır. Hele ki gelişmiş Batı toplumlarında bu kavramın getirdiği ve gerektirdiği toplumsal düzen ve gereklilikler büyük ölçüde anlaşılmış durumdadır.

Ancak cinsiyet ayırt etmeksizin hepimizin hayatında büyük bir yer tutan iş hayatında da eşitlikten bahsedebiliyor muyuz? Bu soruya maalesef olumlu cevap veremiyoruz.

Geçmişe baktığımızda sanayi devrimi, kentleşme ve hızlı nüfus artışı ile ticaret hayatının geliştiği ve 19. yüzyıl sonlarında bildiğimiz anlamda iş hayatının başladığı görülmektedir. Kadınların iş hayatına girişi ise bu dönemde daha sınırlı bir oranda kalmıştır.

Örnek olarak, 20. yüzyılın başlarında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki kadınların birçoğunun evleri dışında çalışmadığı, iş hayatında yer alan kadınların önemli bir çoğunluğunun ise genç ve evlenmemiş olduğu; tüm kadınların sadece yüzde 20'sinin kazanç sağladıkları bir işte çalıştığı ve sadece çalışan kadınlardan yalnızca %5'inin evli olduğu tespit edilmiştir¹.

Avrupa'da da durum farklı değildir: Sanayi devriminin başlangıç noktası olan İngiltere'de 1861 yılında çalışan kadınların %40'ı ev hizmetleri alanında kalmış; başka bir deyişle üretim faaliyetlerine katılmamıştır. 19. yüzyılın sonlarında Finlandiya'da ücretli kadın nüfusun %29'u ev hizmetlerinde çalışırken, yalnızca %7'si sanayide yoğunlaşmıştır. Yine bu dönemde Finlandiya'da sanayi alanında çalışan kadınların %79'unun bekar olduğu görülmüştür².

Ülkemizde ise 1927 yılında yapılan Sanayi Sayımı sonuçları bu dönemde kadınların çalışma hayatındaki rolü bakımından önemlidir: Bu sayıma göre bu dönemde mevcut tüm sanayi kuruluşları dikkate alındığında, 1927 yılı itibariyle Türkiye'de çalışan kadın oranı %25,58'dir. Elbette bu oran, 20 yüzyıl başlarında yaşanan savaşlar sonrasında erkek nüfusun azalması ile de ilintilidir³.

¹ Yellen, Janet L. "The History of Women's Work and Wages and How It Has Created Success For Us All", *Brookings*, Mayıs 2020, <https://www.brookings.edu/essay/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/>

² Ballarin, Pilar. Birriel, Margarita M. Martinez, Cándida. Ortiz, Teresa. "Women In The History of Europe", *University of Helsinki*, <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/wee21.html>

Modern iş hayatı olarak nitelendirebileceğimiz günümüz iş hayatında ise hepimiz çevremizde her türlü üretim ve hizmet sektörlerinde çalışan kadın görüyoruz. Bugün her meslekten, her gelir düzeyinden, evli ya da bekar, çocuklu ya da çocuksuz birçok kadın aktif bir şekilde iş hayatının içerisinde.

Ancak çok sayıda kadın aktöre rağmen, hala iş hayatında cinsiyet eşitliğinden bahsedilememektedir. Bu eşitsizliklerden en önemlisi şüphesiz ki çalışma karşılığı verilen ücrette eşitsizliktir. Maalesef birçok sektörde ve alanda hala benzer pozisyon ve niteliklere sahip çalışanlar arasında kadınlar, erkeklere göre daha düşük ücret kazanmaktadır.

Nitekim bu husus uluslararası ölçekte de ele alındıktan bir konudur. Örnek olarak, Birleşmiş Milletler'in 2030 yılına kadar 15 yıl boyunca Birleşmiş Milletler politikası ve finansmanının dayanağını oluşturan 17 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından (*Sustainable Development Goals*) biri de cinsiyet eşitliğidir. Birleşmiş Milletler tarafından bu amaç kapsamında paylaşılan verilere göre, günümüzde hala erkeklerin aynı işi yaparken kazandıkları her 1 Dolar için kadınlar 77 Sent kazanmaktadır⁴.

İş hayatındaki cinsiyet eşitsizliği kendini sadece “ücret” olarak değil, “pozisyon” olarak da göstermektedir. Bugün modern iş hayatında karşılaştığımız çok sayıda kadına rağmen, yüzümüzü biraz yukarıya çevirdiğimizde; orta seviye kadroların üzerine, “yönetim” yetkisine sahip üst düzey görevlere, bir şirketi en geniş anlamda “yöneten” Yönetim Kurullarına baktığımızda da kadınları rahatlıkla görebildiğimizi söyleyebilir miyiz? Başka bir deyişle kadınları sıklıkla iş hayatının en tepesinde görebiliyor muyuz? Ne yazık ki, bu soruya da cevabımız “hayır”.

Elbette bu duruma dayanak olarak birçok sebep sayılabilir: Tarihsel önyargılar, aile kurma baskısı, çocuk sahibi olmak amacıyla kariyerine ara verme, erkekler ve kadınlar arasındaki fiziksel farklılıklar ve benzerleri... Bu sebepler sayısız şekilde artırılabilir; ancak kabul etmek gerekir ki 21. yüzyılda bunların hiçbiri yönetici pozisyonlarında ve Yönetim Kurullarında kadınlara ender olarak yer verilmesi için geçerli birer sebep değildir.

Gelinen noktada, bu eşitsizlik küresel bir sorundur. Nitekim Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından 2020 yılında çıkarılan Küresel Cinsiyet Farkı Raporu'nda (*Global Gender Gap Report*) ele alınan konulardan biri de şirketlerin yönetim kurullarında kadınların yer alma oranıdır⁵.

Bu rapora göre şirketlerin yönetim kurullarında en fazla kadının yer aldığı ülke %43,4 ile Fransa'dır. Fransa'yı %43 ile İzlanda ve %42,1 ile Norveç izlemekte, devamında İsveç, İtalya,

³ Önder, Nurcan. “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü” *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 1, Temmuz-Eylül 2013

⁴ *United Nations Development Programme*, <https://www.undp.org/content/undp/en/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

⁵ *World Economic Forum*, <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

Finlandiya, Almanya, Belçika ve Danimarka gibi Avrupa ülkeleri gelmektedir. Avrupa ülkeleri dışında en yüksek oran %30 ile Yeni Zelanda'dadır. Türkiye'deki oran ise %13,4'tür. Bu oranlar mevcut durumu yansıtırken, yine Küresel Cinsiyet Farkı Raporu'nda geleceğe yönelik daha çarpıcı bir sonuç ortaya çıkmıştır: Rapora göre, ekonomiye iştirak bakımından kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizliğin kapanması 257 yıl alacaktır. Bu tespit, araştırmalar sonucunda elde edilen bu oranların maalesef yakın gelecekte de pek bir farklılık göstermeyeceğini gözler önüne sermektedir.

Ancak bu eşitsizliğin giderilmesi adına bazı ülkeler tarafından atılmış olan önemli hukuki adımlar da mevcuttur:

2003 yılında Norveç, şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin en az %40'ının kadın olması zorunluluğuna dair bir yasa çıkarmış ve böylece yönetim kurullarında kadın oranına ilişkin kota getiren ilk ülke olmuştur.

İlk başta, yaptırım öngörmeyen bu yasaya uyum sağlanamamıştır. Ancak yaptırım olmadan yasaya uyum sağlanamaması nedeniyle, daha sonra yapılan değişiklik ile "yasaya uygun hareket etmeyen şirketlerin feshedilmesi" öngörülmüştür. Bu yaptırımın getirilmesinin ardından Norveç'te yasaya uyum sağlanmış ve hatta bu şirketlerin yakaladığı başarı da dikkate alınarak yasanın kapsamında olmayan şirketlerde dahi yönetim kurullarında cinsiyet eşitliğinin sağlandığı görülmüştür. Şirketlere uyum için 4 yıl verilmişse de tüm bu süreç 10 yıl sürmüştür.

Amerika Birleşik Devletleri'nde ise bu yöndeki ilk önemli adım 2018 yılında atılmıştır. California eyaletinde çıkarılan yasa ile merkezi California'da bulunan halka açık şirketlerin 2019 yılı sonuna kadar yönetim kurullarında en az bir kadın üyeye ve 2021 yılı sonuna kadar beş üyeden oluşan yönetim kurullarında en az iki, altı veya daha fazla üyeden oluşan yönetim kurullarında ise en az üç kadın üyeye yer vermeleri öngörülmüştür. Yasa aynı zamanda bu yükümlülükleri uymayan şirketler için yaptırım da getirmiş ve her ihlal için para cezası verilmesini düzenlemiştir.

Yapılan araştırmaya göre, yasanın çıkarıldığı 2018 yılında merkezi California'da bulunan 650 halka açık şirketten 180'i yönetim kurulunda kadın üyeye sahip değildi; ancak mevcut durumda bu sayı 15'e düşmüştür⁶.

Bu yasa sonucunda California'da kurulu halka açık şirketlerin yönetim kurullarına 2018 yılında 176 ve 2019 yılında 346 kadın üye katılmıştır. 2020 yılının ilk altı ayında ise 147 kadın daha bu şirketlerin yönetim kurullarına atanmıştır.

Günümüzde ayrıca Belçika, Fransa, Almanya, İzlanda, Hindistan, İsrail, İtalya ve İspanya gibi birçok ülkede halka açık şirketlerin kurumsal kurullarında kadınlar için asgari yasal oranlar mevcut olup, bazı ülkelere mevzuata uyum henüz tamamlanmamıştır.

⁶ Levitsky, Allison. "Data shows California's 'Women on Boards' law has decimated all-male boards" *The Business Journals*, Ekim 2020, [shorturl.at/frzY8](https://www.bizjournals.com/sf/news/2020/10/15/california-women-on-boards-law/)

Tüm bu ülkelerde 2011 yılından bu yana yönetim kurulunda kadın üye oranlarının önemli ölçüde yükselişte olduğu görülmektedir. Ülkemizde ise BIST 400 endeksinde yer alan şirketlerin yönetim kurulunda kadın üye oranları 2011 yılında %11,4 iken, 2019 yılında %15,9'dur⁷. Ülkemizde henüz bu konuda yasal bir düzenleme getirilmemiş olduğundan, bu konuda yasal zorunluluk öngören ülkelerle kıyaslandığında bu oranın çok aşağıda kaldığı görülmektedir.

Özellikle son dönemde ülkemizde çeşitli aktörler tarafından bu konuya ciddi bir şekilde dikkat çekilmektedir. Örnek olarak, 2017 yılında kurulan Yönetim Kurulunda Kadın Derneği, şirket yönetim kurullarında kadın üyeleri artırmayı amaçlamakta ve bu amaca yönelik çalışmalar yapmaktadır. Yine ülkemizdeki çeşitli üniversiteler de bu konuya yönelik raporlar hazırlamaktadır.

Tüm bu çalışmalar yukarıda değinilen soruna dikkat çekmekte ve gündeme getirmektedir; ancak ülkemizde bu konuda bir yasal düzenleme yapılmadıkça ve öngörülecek yaptırımlarla caydırıcılık sağlanmadıkça özellikle Avrupa ülkelerindeki oranların yakalanmasının son derece güç olduğu da açıktır.

Bu konuda bir yasal düzenleme yapıldığında ise, kadınların üst düzey yöneticilik görevlerine getirilmesi bir "haber" şeklinde sunulmak yerine, ülkemizde küresel iş hayatına adaptasyon artacak ve cinsiyet eşitliğini sağlamak adına önemli bir adım atılmış sayılacaktır.

Yeşim Yetik
Kıdemli Avukat

⁷ Yönetim Kurulunda Kadın Derneği, <https://www.yonetimkurulundakadin.org/sayfa/turkiyede-ve-dunyada-ykda-kadin>