



T.B.M.M.
CUMHURİYET HALK PARTİSİ
Grup Başkanlığı
Tarih: 5 Mart 2025
Sayı: 717

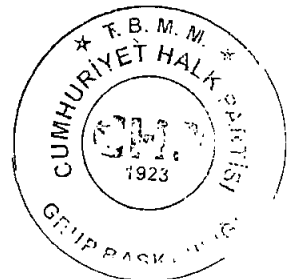
TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Türk Ticaret Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifim gerekçesi ile birlikte sunulmuştur.

Gereğinin yapılmasını saygılarımla arz ederim.


Günzar BİÇER KARACA
TBMM Başkanvekili
Denizli Milletvekili

TBMM BAŞKANLIĞI	
Tali Komisyon	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği , Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji
Esas Komisyon	Adalet
Tarih: 5-3-2025	Esas No: 2/2968



[Handwritten signature]

TBMM GENEL EVRAK
05 Mart 2025
1593197

GEREKÇE

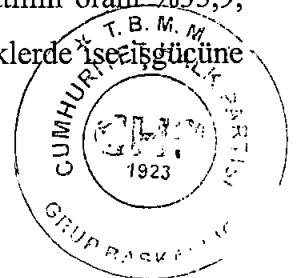
Toplumsal cinsiyet eşitliği, çağdaş ve demokratik bir toplumun temel taşlarından biridir. Anayasa'nın 10'uncu maddesi, herkesin kanun önünde eşit olduğunu açıkça ortaya koyarken, devletin bu eşitliği sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğunu da vurgulamaktadır. Kadınların ekonomik hayatta ve karar alma mekanizmalarında etkin bir şekilde yer alması, yalnızca bireysel bir hak meselesi değil, aynı zamanda toplumsal adaletin ve sürdürülebilir kalkınmanın gereğidir.

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımı ve üst düzey yönetici pozisyonlarına erişimi, erkeklere kıyasla oldukça düşüktür. Yönetim kurulu üyeliklerinde ve yönetici pozisyonlarda cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesine yönelik çalışmalar, kadın ve erkeklerin işgücü piyasasındaki dağılımları düşünüldüğünde yetersiz konumdadır; zira bu pozisyonlar için gerekli nitelik ve donanımına sahip birçok kadın bulunmasına rağmen uygulamada cinsiyet temelli eşitsizlik süreçleri önlenememektedir. O nedenle ki; Anayasa'nın 10'uncu maddesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklamakta ve devlete eşitliği sağlama görevi vermektedir. Devlet, bu yükümlülüğünü yerine getirirken, özel sektörde de cinsiyet eşitliğini teşvik edici tedbirler almakla sorumludur.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planlarında belirlenen hedefler başta olmak üzere, TBMM'de "Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu (2013), Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Komisyon Raporu (2014) incelendiğinde; kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını artırmayı hedeflemekte ise de güncel veriler bu hedeflere ulaşmada oldukça yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır.

Günümüzde, kadınların yönetim kurullarındaki temsili yetersiz kalmakta ve iş dünyasındaki karar alma süreçlerinde yeterince söz sahibi olamamaktadır. 2024 verilerine göre, Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın oranı yalnızca %18,7'dir. Bu oran, kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesine, iş hayatındaki başarılarına ve toplumsal dönüşüme rağmen, yönetici pozisyonlarında ciddi bir ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir. Ayrıca, 191 şirketin yönetim kurulunda hâlâ hiçbir kadın üye bulunmamaktadır ve bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında ciddi bir yapısal sorunu işaret etmektedir.

İşgücü piyasasında, 2024 yılı Aralık ayı itibarıyla kadınların işgücüne katılım oranı %35,9, istihdam oranı %31,7 ve işsizlik oranı %11,7 olarak kaydedilmiştir. Erkeklerde ise işgücüne katılım oranı %71,1, istihdam oranı %65,9 ve işsizlik oranı %7,3'tür.



Uluslararası karşılaştırmalarda, 2024 yılında OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı ortalama %45,6 iken, erkeklerde bu oran %69,2'dir.

Kadınların işgücüne katılımı ve yönetim kademelerinde yer alması, sadece bireysel bir hak değil, aynı zamanda toplumun tamamının yararına olan bir zorunluluktur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) verileri, kadınların işgücüne katılımının artırılmasının ekonomik büyüme, inovasyon ve kurumsal başarının en temel faktörlerinden biri olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı, şirketlerin sürdürülebilirliği ve finansal başarıları açısından kritik bir role sahiptir. Dünya Bankası ve Avrupa Birliği Komisyonu tarafından yayımlanan raporlar, kadınların yönetici pozisyonlarında daha fazla yer aldığı şirketlerin kârlılık oranlarının arttığını göstermektedir.

Bu çerçevede, Avrupa Birliği'nin Lizbon Anlaşması, AB Temel Haklar Şartı ve Türkiye'nin taraf olduğu Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), kadınların kamusal ve özel sektörde eşit temsili için bağlayıcı düzenlemeler içermektedir. Ancak, hukuki metinlerin tek başına varlığı yeterli değildir; devlet, etkin ve bağlayıcı politikalarla bu eşitliği hayata geçirmekle yükümlüdür.

İşbu teklife benzer orandaki düzenlemeler bakımından; Avrupa Birliği ve birçok gelişmiş ülkenin benimsediği kota uygulamalarına benzer şekilde, kadınların yönetim kademelerinde eşit temsili sağlamak amacı taşımaktadır. Almanya, Fransa, Norveç ve İspanya gibi ülkelerde benzer düzenlemeler yürürlüğe girmiş ve ciddi başarılar elde edilmiştir. Norveç'te yürürlüğe giren benzer bir yasa, yönetim kurullarındaki kadın oranını %40'a yükseltmiş ve iş dünyasında kadın temsiline ilişkin bir paradigma değişimi yaratmıştır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik etmek, yalnızca kadınların bireysel haklarını güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda toplumun ekonomik ve sosyal yapısını da olumlu yönde değiştirir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı 2024 yılı itibarıyla %35,9'dur. Bu oran, OECD ortalamasının çok altındadır ve Türkiye'nin ekonomik potansiyelini tam anlamıyla kullanamadığını göstermektedir. Kadınların yönetim kademelerinde daha fazla yer alması, iş dünyasında cinsiyet temelli önyargıların kırılmasına, kurumsal kültürlerin dönüşmesine ve toplumsal eşitliğin sağlanmasına katkı sağlayacaktır.

Toplumsal refah ve ekonomik büyüme, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıyla doğrudan bağlantılıdır. Kadınların karar alma süreçlerinde etkin olması, daha kapsayıcı ve sürdürülebilir



politikaların hayata geçirilmesini sağlamaktadır. Çeşitliliğin ve kapsayıcılığın artması, iş dünyasında inovasyonu teşvik ederken, şirketlerin rekabet gücünü de artırmaktadır.

Borsa İstanbul'da işlem gören anonim şirketlerin yönetim kurullarında kadın temsil oranının en az yüzde 40 olması yönünde bir düzenleme yapılması, Anayasa'nın eşitlik ilkesiyle, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle ve ekonomik sürdürülebilirlik ilkeleriyle doğrudan örtüşmektedir. Düzenleme ile kadınların iş dünyasındaki görünürlüğünü artırarak toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsallaştırmak için önemli bir adım olacaktır. Kadın temsili konusunda bağlayıcı bir oran belirlenmemesi durumunda, mevcut eşitsizlikler yapısal hale gelecek ve toplumsal adalet daha da gecikecektir.

İşbu teklifle; Türk Ticaret Kanunu'na eklenecek bu hüküm, yalnızca kadınların haklarını korumak için değil, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kalkınmasını hızlandırmak için de istihdamı artırıcı bir düzenleme niteliği taşımaktadır. Kadın temsili bir tercih değil, demokratik bir zorunluluktur.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde ile Türk Ticaret Kanunu'nun 359'uncu maddesine eklenen fıkra doğrultusunda, Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerine göre payları Borsa İstanbul'da işlem gören anonim şirketlerin yönetim kurullarında kadın üye oranının en az %40 olması zorunlu hale getirilmektedir.

MADDE 2- Yürürlük maddesidir.

MADDE 3- Yürütme maddesidir.

TÜRK TİCARET KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 359 uncu maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"(6) 6/12/2012 tarihli ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu hükümlerine göre payları Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin yönetim kurulları, kurul üye sayısının en az yüzde 40'ı kadın üye olacak şekilde oluşturulur.

MADDE 2- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 3- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

