



Avrupa Birliğı tarafından
finanse edilmektedir.

İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Haritalama ve İzleme
Çalışması
2021-2023
Güncellemesi



2024

ÖZGE İZDEŞ-TERKOĞLU

Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz III

İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

**Haritalama ve İzleme çalışması:
2021-2023 Güncellemesi**

Doç. Dr. Özge İzdeş-Terkoğlu

Aralık 2024

CEİD YAYINLARI

İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme çalışması 2021-2023 Güncellemesi

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.

ISBN: 978-625-7666-27-5



Tel: 0 312 440 04 84

www.ceid.org.tr

www.ceidizler.ceid.org.tr

Kapak/İç Tasarım: Hasan Kürşat Akcan

Redaksiyon: Handan Çağlayan

Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. İçeriği yalnızca Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği sorumluluğundadır ve her zaman Avrupa Birliği’nin görüşlerini yansıtmaz.

DOÇ. DR. ÖZGE İZDEŞ-TERKOĞLU İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa’da Dış Ticaret Bölümü’nde tam zamanlı öğretim üyesidir, ayrıca İstanbul Üniversitesi-Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi’nde Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma alanında dersler vermekte ve tez danışmanlıklarını sürdürmektedir. Doktora derecesini, feminist iktisat, çalışma ekonomisi ve kalkınma ekonomisi alanlarında uzmanlık kazandığı Utah Üniversitesi (ABD), Ekonomi Bölümü’nden almıştır. Akademik çalışmaları toplumsal cinsiyet ve ekonomi alanında yoğunlaşmakta, özellikle, ekonomik krizler ve istidama etkileri, ücretli-ücretsiz çalışma ilişkisi, istihdam-odaklı ve içeren büyüme, yeşil dönüşüm ve insana yakışır iş konularına odaklanmaktadır. Bunların yanında cinsiyet eşitliğini gözetken ekonomi politikaları ve sosyal politika geliştirme alanlarında küresel, bölgesel ve ulusal seviyede kapasite geliştirme deneyimine sahiptir. Özge İzdeş, cinsiyet eşitliği ve ekonomi odaklı kurumlar olan International Working Group on Gender, Macroeconomics, and International Economics (GEM-IWG), Kadın Emeği İstihdamı Girişimi (KEİG), Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) ve International Association for Feminist Economics (IAFFE) üyesidir.

İçindekiler

İçindekiler	4
Giriş.....	6
Uluslararası Gelişmeler.....	8
Normlar	8
Eşitlik:.....	8
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği:	8
Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik:	9
Sözleşmeler	9
AB Direktifleri	11
Standartlar	15
Birleşmiş Milletler	15
Avrupa Konseyi.....	21
Avrupa Birliği	23
Türkiye’de Mevcut Durum Analizi	26
Normatif-Politik Yapı	26
Mevzuat: Kadın İstihdamını Teşvik için Yasal Düzenlemeler	26
Politikalar	28
Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (CSBB).....	28
Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB):	34
Çalışma Yaşamı ile İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları ve İlgili Politika Belgeleri.....	35
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	35
Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028)	35
Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu için Hazırlanan Ulusal Rapor	37
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)	37
Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı 2021-2023.....	38
İŞKUR	39
Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)	42
Sivil Toplum Örgütleri	43
Kadın ve LGBTİ+ Örgütleri	43
Kadın İşçi	43
KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği).....	43
KEDV (Kadın Emekini Değerlendirme Vakfı)	44

KAOS GL.....	44
SPoD (Sosyal Politika Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği)	45
Meslek Örgütleri, Dernekler, Sendikalar	46
TMMOB-Kadın Çalışma Grubu (KÇG).....	46
Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu	46
KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu).....	46
DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu)	47
Göstergeler ve Veri Kaynakları	48
BM İnsani Gelişme Endeksi, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, Toplumsal Cinsiyet Normları Endeksi	48
Diğer Örgütlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri.....	49
Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi	49
Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi	50
EIGE-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi	50
Göstergeler	51
EIGE 2020 TCE Endeksi- Dijitalleşme ve İşin Geleceği Göstergeleri	51
EIGE 2021 TCE Endeksi- Sağlık	51
EIGE 2022 TCE ENDEKSİ- Covid-19	51
EIGE 2023 TCE ENDEKSİ- Yeşil Mutabakat.....	51
İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Mevcut Durum.....	52
İşgücü Durumu	52
İstihdam Durumu.....	57
İşsizlik Durumu.....	59
Kaynakça	63
Ek-1 İşgücüne katılım, istihdam fırsatları, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele 2016-2023	71
Ek- 2 İşsizlik 2016-2023	78
Ek-3 İş Yaşam Dengesi	81

Giriş

“İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması”, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) için Gülay Toksöz ve Emel Memiş tarafından hazırlanmış ve 2018’de basılmıştır. 2020 yılında Gülay Toksöz tarafından “İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması-2017-2020 Güncellemesi” gerçekleştirilmiştir. Bu güncelleme çalışması ise 2020-2023 yılları arasında istihdam alanında yaşanan uluslararası ve ulusal gelişmeleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle ele alarak Türkiye’de istihdam alanında cinsiyet eşitliğini izlemek amacıyla yazılmıştır. Çalışma, işgücü piyasasına ilişkin veriler üzerinden 2020-2023 dönemine odaklanmaktadır ve bir önceki Güncelleme çalışmasında ele alınan dönemden bu yana eğilimlerin seyrini sunmaktadır.

Türkiye’nin uzun dönemli makroekonomik tercihleri, işgücü piyasasının istihdam yaratma potansiyelinin düşük olmasına ve yapısal işsizlik sorununa yol açmıştır. Bu durum, sınırlı iş olanağı sunan bir işgücü piyasasının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu tür bir işgücü piyasası ise mevcut yapısal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi için uygun koşullar oluşturmak bir yana, bu eşitsizlikleri daha da derinleştirmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı dünya ortalamasının oldukça altında kalmaya devam etmektedir. 2023 itibarıyla, kadınların işgücüne katılma oranı erkeklerin yarısı kadardır. Erkeklerde işgücü dışında kalma oranı %28,8 iken, kadınlarda bu oran %64,2’dir. Türkiye’de işgücüne katılımda cinsiyet farkı %35,4’tür. Bu oran, %24,3 olan dünya ortalamasının oldukça üzerindedir.

İşgücü piyasasındaki eğilimlere alt dönemlerle birlikte bakıldığında, 2016-2019 ekonomik daralma, 2019-2020 ise pandemi etkilerinin gözlemlendiği dönemlerdir. 2020-2023 döneminde pandemi sonrası istihdamda kısmi bir toparlanma görülmekle birlikte, bu dönemde uygulanan ekonomi politikası tercihleri gelir dağılımının belirgin şekilde bozulmasına neden olmuştur. 2020-2023 yılları arasında erkeklerde yaklaşık 3 milyon, kadınlarda ise 2 milyon istihdam artışı yaşanmış, işsiz sayısında ise belirgin bir cinsiyet farkı ortaya çıkmıştır; erkeklerde işsiz sayısı 828 kişi azalırken, işsiz kadın sayısında az da olsa artış yaşanmıştır. Kamunun politika metinlerinde kadınların ekonomiye katılımda eşit fırsatlara sahip olabilmeleri için iş-yaşam dengesine yönelik müdahaleler vurgulanmakla beraber, politika metinleriyle uyumlu bir dönüşüm söz konusu değildir. 2023 itibarıyla işgücüne katılmayan kadınların %43’ü ev işleri nedeniyle işgücüne katılamamaktadır. Ayrıca, sıkça dile getirilen esnek istihdam vurgusu, bu tür işlerin genellikle düşük ücretli ve güvencesiz olması nedeniyle, işçilerden çok işverenlerin talebi doğrultusunda tercih edilen bir çözüm olarak öne çıkmaktadır.

Güncelleme çalışmasında, bundan önceki güncelleme çalışmasıyla uyumlu olarak ilk kısımda uluslararası gelişmelere yer verilmektedir. Uluslararası gelişmeler dahilinde uluslararası normlar, sözleşmeler, direktifler, standartlar ve stratejiler ele alınmaktadır.

Ardından Türkiye’de istihdamda cinsiyet eşitliği açısından mevcut durum değerlendirmesi yapılmaktadır. Bu anlamda mevzuat değişiklikleri, kamu kurumlarının politika metinleri ve uyguladıkları programlar ele alınmaktadır. Ardından, sivil toplum kurumlarının faaliyetleri izlenmektedir. İstatistiklerle istihdamda cinsiyet eşitliğinin izlendiği son bölümde, ilk olarak, uluslararası endekslerde Türkiye’nin konumuna ilişkin güncel durum paylaşılmaktadır. Ardından ulusal veri kaynakları kullanılarak seçili temel göstergeler aracılığıyla işgücü piyasasındaki değişim ortaya konulmakta ve veriler tartışılmaktadır. Çalışmanın sonunda yer alan bölüm, haritalama ve izleme çalışmasında yer alan göstergeler üzerinden Türkiye’deki son durumu, 2016, 2019, 2020 ve 2023 verilerine yer vererek ve bir önceki güncelleme dönemiyle karşılaştırmalı olarak göstermektedir.

Uluslararası Gelişmeler

Normlar

CEİD’in 2018 yılında yayımladığı “İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması”¹ ve 2020 yılında yayımladığı “İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması-2017-2020 Güncellemesi”² raporlarında, hak temelli izlemenin temelini teşkil eden, geniş kesimlerce kabul edilmiş değerler olan toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin normlar tanımlanmış ve tarihsel evrimleri içinde ele alınmıştır. Aşağıda temel normlara ilişkin kısa açıklamalar sunulmaktadır.

Eşitlik:

İnsan haklarına dayalı eşitlik ilkesi, herkesin cinsiyet, ırk, dil, din, sosyal köken gibi unsurlara bakılmaksızın eşit haklara sahip olması gerektiğini belirtir. Uluslararası insan hakları sözleşmelerinin merkezinde yer alan eşitlik ilkesine uygun olarak bu sözleşmeleri kabul eden ülkeler, kadınların ve erkeklerin hukuk önünde eşitliğini kabul eder. Yasalar önünde eşitlik ile fiili eşitlik ayırımı önemlidir. Fiili eşitlik ise kadınlar ve erkekler arasındaki farkları göz önüne alan özel önlemler olarak hakların hayata geçirilebilmesinde eşitliği sağlamayı hedefler. Fiili eşitlikte kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel haklarına eşit erişiminin sağlanması esastır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği:

Gerçek eşitliğin sağlanabilmesi için kadınların her türlü ayrımcılık riskinden kurtulabilmesi, toplumsal yaşama ve karar alma süreçlerine dahil olabilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla her türlü ayrımcılığın kökeninde yer alan cinsiyet stereotipleri ve davranış kalıpları yok edilmelidir. Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi³-CEDAW’ın giriş bölümünde belirtildiği üzere kadınlar ve erkekler arasında tam bir eşitliğin sağlanabilmesi için geleneksel rollerin değişmesi gerekmektedir, bu anlamda bir değişim dönüştürücü eşitlik olarak tanımlanmaktadır.

¹ Toksöz, G. ve Memiş, E. (2018). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. CEİD Yayınları: 5. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/171>)

² Toksöz, G. (2020). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması: 2017-2020 Güncellemesi. CEİD Yayınları. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/978>)

³ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>, 20 Ağustos 2024.

Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik:

Ayrımcılık yasağı, kişilere eşit davranılmamasının yasaklanması anlamına gelir ve eşitlik ilkesinin tamamlayıcısıdır. Ayrımcılık, doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık şeklinde gerçekleşebilmektedir. Doğrudan ayrımcılık, cinsiyete dayalı açık farklı muameleler anlamına gelirken, dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız olan yasaların veya uygulamaların fiilen kadınlar aleyhine sonuç doğurması durumunu ifade eder. Ayrımcılık yasağı farklı cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine sahip kişiler için de geçerlidir. CEDAW Komitesi’nin 25 sayılı Genel Tavsiye Kararı, taraf devletleri doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı engelleyici yasal düzenlemeler oluşturmaya ve fiili eşitliği sağlamaya dönük politikalar geliştirmeye çağırır.

Bir bireyin birden fazla faktöre dayalı olarak ayrımcılığa maruz kalması ise çoklu ayrımcılık olarak tanımlanır. Örneğin, bir kadın hem cinsiyeti hem de etnik kökeni nedeniyle ayrımcılık yaşayabilir. Göçmen kadınlar, engelli kadınlar veya düşük gelirli kadınlar, bu tür çoklu ayrımcılığa sıkça maruz kalan gruplar arasında yer alır. Çoklu ayrımcılıkla mücadele etmek için geçici özel politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Sözleşmeler

- 2019 yılında Uluslararası çalışma Konferansı’nda kabul edilen ve 2021 yılında yürürlüğe giren ILO **Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi**⁴ bu konuda ilk uluslararası standart niteliğini taşır. Bu özelliği ile işçi ve işveren örgütleri ve işgücü piyasası kuruluşlarının sorunun çözümüne ilişkin yol haritası belirlemesinde temel teşkil etmektedir. Sözleşmenin içeriğine ilişkin detaylı bilgi CEİD’in 2020 yılında yayımladığı “İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması-2017-2020 Güncellemesi” raporunda yer almaktadır. 1995 Pekin Deklarasyonu’nda, kadına yönelik şiddet ve insan onurunu zedeleyen cinsel taciz, mücadele edilmesi gereken şiddet türleri arasında tanımlanmıştır. Tüm diğer kurumlarda ve işyerlerinde kadına yönelik şiddet ve cinsel tacizin önlenmesi konusunda hükümetlere sorumluluk yüklenmiştir. 2007’de Türkiye’nin de kabul ettiği Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı’nda yer alan onurlu çalışma hakkı, çalışanların işyerlerinde bu konuda korunması ve bilinçlendirilmesine yönelik önlemlerin alınmasını içermektedir. ILO’nun 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesi, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı tacizi işgücü piyasasına erişimi, tutunmayı, verimliliği, sağlık ve güvenliği etkileyen yönleriyle bir insan hakları ihlali olarak tanımlamıştır. Sözleşmenin tarafı olan ülke hükümetlerinin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamına kavuşmak için, işçi ve işveren örgütleriyle birlikte gerekli mücadele

⁴ ILO (2019). Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Sözleşme. International Labour Organization (ILO). (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/687>)

stratejilerini belirlemesi beklenmektedir. Sözleşme, 2024 itibarıyla 44 ülke tarafından onaylanmıştır ve 13 ülkede 2024-2025 yıllarında yürürlüğe girecektir. Türkiye henüz Sözleşmeyi onaylayan ülkeler arasında yer almamaktadır. Sözleşme hakkındaki farkındalığı arttırmak amacıyla ILO-Türkiye Ofisi **“190 Sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi Ekseninde Savunuculuk ve Politika Geliştirme İnisiyatifi” (C190 İnisiyatifi)** çalışmalarını yürütmüştür. 2023 yılında ise C190 İnisiyatifi kapsamındaki çalışmaların sonucunda işçi örgütleri, özel sektör ve sivil toplum örgütleri, 190 sayılı Sözleşme ile uyumlu “Şiddete Sıfır Tolerans Politika Belgesi”ni hazırlayarak, kendi kurumsal yapılarına entegre etme çalışmaları gerçekleştirmiştir.⁵ Örneğin Tez-Koop İş Sendikası, Sözleşme ile uyumlu Sendika Politika Belgesi’ni kabul etmiştir.

- ILO, dünya genelinde işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik ve eksik istihdam oranları gözlemine istinaden 2023 yılında **R 208-Nitelikli Çıraklık Tavsiye Kararı**’nı⁶ açıklamıştır. Dünya işgücü piyasasında işsizlik sorununun eşitsizlik dinamikleriyle bir arada yaşandığını vurgulayan ILO, iş dünyasındaki hızlı dönüşümlerin beceri uyumsuzluklarını ve beceri eksikliklerini artırdığını göz önünde bulundurarak, her yaştan insanın sürekli olarak yeni beceriler kazanabileceği, mevcut becerilerini geliştirebileceği ve yeniden beceri kazanabileceği nitelikli çıraklık⁷ programlarının geliştirilmesi tavsiyesinde bulunmaktadır. R208 Tavsiye Kararı, yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin işgücü piyasasında yaratacağı değişimlere uyum sağlamak için kadınlar ve erkeklerin gerekli bilgi ve becerileri eşit şekilde kazanmalarına olanak tanıma açısından, son dönemdeki neredeyse tüm uluslararası politika metinlerinin odak noktası olan bu ikiz dönüşüm süreciyle uyumlu bir tavsiye kararıdır. R208, nitelikli çıraklık olanaklarının cinsiyet eşitliğini gözetten bir şekilde kurgulanması için aşağıdaki önerilerde bulunmaktadır:

Ülkeler, çıraklıklara erişim de dahil olmak üzere, çıraklıkların tüm ilgili konularda toplumsal cinsiyet eşitliği ve dengeyi teşvik edici uygun önlemler almalıdır.

Ülkeler, çıraklara yönelik her türlü ayrımcılığı, şiddeti, tacizi ve istismarı önlemek ve ortadan kaldırmak için etkili önlemler almalı ve uygun ve etkili çözüm yollarına erişim sağlamalıdır.

⁵ <https://www.ilo.org/tr/publications/2023-yili-faaliyetlerine-iliskin-bilgi-notu-kadinlar-icin-daha-cok-ve-daha>, 10 Mayıs 2024.

⁶ R208 - Nitelikli Çıraklık Tavsiye Kararı, 2023 (Quality Apprenticeships-Recommendation 2023, No 208) https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4347381:NO, 10 Mayıs 2024.

⁷ ILO tanımına göre nitelikli çıraklık, mesleki ve teknik eğitim ile öğretimin özel bir biçimidir. İş başında eğitim ve iş dışında öğrenimi birleştirerek, her kesimden bireyin belirli bir mesleği icra etmek için gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazanmasını sağlar. Bu programlar, çırak ile işverenin rollerini ve sorumluluklarını ayrıntılarıyla belirten yazılı bir sözleşme gerektirir; çıraklara ücret ve standart sosyal güvence kapsamında koruma sağlar. Belirli ve yapılandırılmış bir eğitim sürecinin ardından, resmi bir değerlendirmeyi başarıyla tamamlayan çıraklar, tanınmış bir yeterlilik belgesi elde ederler. (<https://www.ilo.org/topics/apprenticeships/publications-and-tools/digital-toolkit-quality-apprenticeships/what-are-quality-apprenticeships/ilo-definition-quality-apprenticeships#:~:text=Quality%20Apprenticeships%20are%20a%20unique,carry%20out%20a%20specific%20occupatio>n.), 11 Mayıs, 2024.

Ücretli doğum iznine erişim hakkına sahip olmalı, doğum izni ve koruması sağlanmalıdır.

AB Direktifleri

AB direktifleri, üye devletler ve üçüncü ülkeler tarafından benimsenmesi amacıyla belirli politikaların hayata geçirilmesi için gerekli çerçeveyi sunmak ve bu doğrultuda eylemleri teşvik etmek amacıyla çıkarılmaktadır. Direktifler, kısa, orta ve uzun vadede uygulanacak önlemler ve tedbirlerle, belirlenen hedeflere yönelik harekete geçilmesini sağlamak üzere tasarlanmıştır.

Halka Açık Şirketlerin Yönetim Kurullarında Cinsiyet Dengesini İyileştirme ve ilgili Önlemler Direktifi:

Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 23 Kasım 2022 tarihli ve 2022/2381 sayılı **Halka açık şirketlerin yönetim kurullarında cinsiyet dengesini iyileştirme ve ilgili önlemler Direktifi**⁸, iş yaşamında kadınlarla erkeklerin eşitliğini sağlamaya yönelik olarak önemli bir başlık olan yönetim kadrolarında eşitliği sağlamaya dönük uygulamaların standart hale getirilmesini hedeflemektedir. Bu konuya ilişkin ilerleme kaydetmek üzere bir takvim oluşturmuştur.

Direktif, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’nın 23. maddesi ve Avrupa Birliği’nin İşleyişine Dair Antlaşma’nın (TFEU) 157(4) maddesi uyarınca kadın ve erkekler arasında tam eşitliğin sağlanması için üye devletlerin pozitif ayrımcılık tedbirleri benimsemesine dayanmaktadır. 2021 yılının Mayıs ayında üyeler tarafından imzalanan Porto Deklarasyonu kapsamında revize edilen “Sosyal Haklar Planı Avrupa Ayağı”nda, 2030 yılı itibarıyla çalışma çağındaki nüfusun en az %78’ini istihdama dahil etme ve bu hedefi gerçekleştirme hedefi mevcuttur. Bu hedefin gerçekleşmesi için istihdama katılımdaki cinsiyet uçurumunu 2019 yılına kıyasla en az yarısı kadar iyileştirme hedefi gerçekleşmelidir. Direktif bu hedeflerin hayata geçirilebilmesi açısından kritik önemdedir. Yönetimde cinsiyet eşitliğinin istihdamda cinsiyet eşitliği açısından önemli olumlu etkileri olacağı öngörülmektedir.

Direktif yönetim kademelerinde kadın erkek eşitliğini sağlamak için bu pozisyonlar için işe alımlarda ve atamalarda takip edilmesi gereken süreçler için ulusal yasalarda bir uyumlaştırmayı hedeflememekle beraber bu süreçlerin şeffaf ve açıkça tanımlanmış bir seçim süreciyle yürütülmesi; işe uygunluk, yetkinlik ve mesleki performans açısından objektif kriterler üzerinden ilerlenmesini ve cinsiyet ayrımcılığının önlenmesini

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381>, 5 Haziran 2024.

amaçlamaktadır. Bu anlamda somut bir adım olarak ekonomik önemleri ve piyasa üzerindeki etkileri göz önüne alınarak borsada kayıtlı şirketlerin kamu yararına daha fazla düzenlenmesini ve cinsiyet dengesine yönelik önlemler almasını sağlamak amaçlanmaktadır. Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü’nün 2021 verilerine göre, kadınlar, en büyük halka açık şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin ortalama %30,6’sını ve başkanların ise sadece %8,5’ini oluşturmuştur. Direktif, halka açık şirketlerdeki üst düzey yönetim pozisyonlarında cinsiyet dengesini sağlamak için şeffaflık ve liyakat esasına dayanan aday seçimi ile ilgili bir dizi prosedürel gereklilik getirmektedir. Takvimlenen düzenlemeye göre, üye devletler bu direktife uyum sağlamak için gerekli düzenleme ve yasaları 28 Aralık 2024’e dek tamamlamalı; tanıma uyan şirket yönetim kurullarında 30 Haziran 2026’ya kadar cinsiyeti azınlıkta olan grubun en az %40 oranında yönetim kurulu dışı direktörlük pozisyonlarına sahip olmasını veya tüm yönetim pozisyonlarında en az %33 oranında temsil edilmesini sağlamaları gerekmektedir. Direktif bu yükümlülüklerle uyulmaması halinde etkili, orantılı ve caydırıcı cezalar uygulanmasını da içermektedir.

Erkekler ve Kadınlar Arasında Eşit İşe veya Eşit Değerde İşe Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasını, Ücret Şeffaflığı ve Uygulama Mekanizmaları Yoluyla Güçlendirme Direktifi⁹-2023/970:

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin 10 Mayıs 2023 tarihli (AB) 2023/970 sayılı Direktif’i, erkekler ve kadınlar arasında eşit işe veya eş değerde işe eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesi için standartları belirlemeyi ve uygulama sürecini tarif etmeyi amaçlamaktadır. Direktif, 157 (1) ve (3) TFEU maddesinde belirtilen eşit ücret ilkesinin ve 2006/54/EC Direktifi’nin 4. Maddesi’nde belirtilen ayrımcılık yasağının etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak için maaş şeffaflığı standartlarını ve yürütme mekanizmalarını belirlemektedir.

2006/54/EC Direktifi’nin 2020 değerlendirmesinde eşit ücret prensibinin uygulanmasında ücret sistemlerinin şeffaf olmamasının engel teşkil ettiği saptanmış, eş değerde iş kavramının yasal karşılığı konusundaki muğlaklığın ve prosedürden kaynaklı engellerin ayrımcılık kaynağı olduğu saptanmıştır. 2020 itibarıyla cinsiyete göre ücret farkında anlamlı bir düşme olmaması ve bunun ardında kadın-erkek işleri stereotiplerinin devamı, “cam tavan”, “yapışkan zemin”, kadınların eşitsiz bakım sorumluluğu ve daha düşük ücretli işlerde orantısız temsil edilmesi gibi yapısal nedenlerin devamlılığı, ücret eşitsizliği konusunda aksiyon alınmasını beraberinde getirmiştir. Eş değerde işe eşit ücretin uygulanması için ücret şeffaflığının öneminin saptanmasının ardından Komisyon, 5 Mart 2020 tarihli ‘Eşitlik Birliği: 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi’ başlıklı strateji belgesiyle maaş şeffaflığı konusunda bağlayıcı önlemler önereceğini duyurmuştur.

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>, 5 Haziran 2024.

Direktifte, ücret şeffaflığının ve böylece ücret eşitliğinin sağlanabilmesi için işverenlerin aynı işi yapan veya eşit değerde iş yapan çalışanlar arasında cinsiyet nötr ve objektif kriterlere dayanan bir ücret yapısı oluşturulması gerektiği; işin değerinin belirlenmesinde kullanılacak objektif kriterlerin ise (i) beceriler, (ii) çaba, (iii) sorumluluk ve (iv) çalışma koşulları olması gerektiği ortaya konmaktadır. Bu temel kriterler doğrultusunda görevlerin değerlendirilmesi Birlik yönergelerinde tanımlanmıştır.

Şeffaflık ilkesinin uygulanmasında ise hem hali hazırda çalışanların hem de iş başvurusunda bulunanların hakları tanımlanmıştır. Buna göre tüm çalışanlar, talep etmeleri halinde, kendi maaş seviyeleri ile aynı işi yapan veya eşit değerde iş yapan çalışanların cinsiyete göre ayrılmış ortalama maaş seviyeleri hakkında bilgi edinme hakkına sahiptir. İş başvurusu yapan kişiler, pozisyon için belirlenen maaş veya maaş aralığı hakkında bilgi alma hakkına sahiptir. İşverenler, işe başvuranların daha önceki maaş bilgilerini soramazlar, işin karşılığı olan ücret üzerinden görüşmeler yapılmalıdır. Direktif özellikle 100 ve üstü sayıda çalışanı olan işyerlerinin direktifi hayata geçirme ve raporlaması konusunda 2027-2031 dönemini tanımlayan bir takvim içermektedir. Daha az çalışanı olan işverenler ise bu bilgileri gönüllü olarak sunabilirler. Ayrıca, maaş farklarının objektif ve cinsiyet nötr kriterlere dayanmaması halinde, işverenler bu eşitsizlikleri gidermek için önlem almalıdır. Üye devletler, 7 Haziran 2031'e kadar bu direktifin uygulanması ve pratikteki etkileri hakkında Avrupa Komisyonu'na bilgi vermekle yükümlüdür.

İstihdam ve Meslek Konularında Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Muamele ve Eşit Fırsatlar Alanında Faaliyet Gösteren Eşitlik Kurumlarına Yönelik Standartlar Direktifi¹⁰-2024/1500

Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 14 Mayıs 2024 tarihli ve 2024/1500 sayılı Direktifi, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi konularında eşitlik kurumlarının/organlarının standartlarını belirlemek amacıyla çıkarılmıştır. Üye Devletler, 2006/54/EC ve 2010/41/EU sayılı Direktiflere uygun olarak eşitlik organları oluşturmuştur, ancak ülkeler arasında büyük uygulama farklılıkları mevcuttur. İyi uygulamaların yanında, görevlerini yerine getirmek için gereken kaynaklar, bağımsızlık ve yetkiler konusunda sorunlar vardır. Ülkeler arası farklar ve eşitlik birimlerinin yaşadığı sorunlar, eşitlik organlarının etkinliğini artırmak ve cinsiyet eşitliği ile ilgili sorunları daha etkili bir şekilde ele almak için standartların geliştirilmesi gereğini işaret etmiştir. Söz konusu direktif, 2006/54/EC ve 2010/41/EU sayılı direktiflerde değişiklik yaparak, eşitlik organlarının işleyişini geliştirmeyi ve bağımsızlıklarını sağlamayı hedefler. Üye Devletlerin, bu organların bağımsız çalışabilmesi ve gerekli kaynaklara sahip olması için önlemler almasını gerektirir. Direktif uyarınca eşitlik organlarının, kaynaklarının

¹⁰<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024L1500&qid=1720455536940>, 5 Haziran 2024.

yönetiminde bağımsız olmaları ve kendi iç yapılarını, hesap verebilirliklerini, personel alımlarını ve organizasyonel meselelerini bağımsız olarak belirlemeleri gerekmektedir. Eşitlik organların işleyiş standartlarının belirlenmesiyle, cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi ve eşit fırsatların sağlanması için daha etkili bir rol oynamaları amaçlanmaktadır.

Standartlar

Birleşmiş Milletler

BM Kadının Statüsü Komisyonu'nun (CSW) 67. Oturumunda (2023) kabul edilen Cinsiyet Eşitliği ve Tüm Kadınların ve Kız çocuklarının Güçlendirilmesi İçin Yenilik ve Teknolojik Değişim ve Dijital çağda Eğitim Sonuç Bildirgesi¹¹ cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini sağlamak için dijital çağın gereklerine uygun olarak, cinsiyet eşitliği politikalarının yapılandırılmasının, dijital dönüşümün kapsayıcı ve eşitlikçi bir şekilde gerçekleşmesinin önemini vurgulamaktadır. Sonuç Bildirgesi, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun etkili ve güçlü bir şekilde uygulanmasının hem kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesine önemli katkı sağlayacağını hem de 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'ne önemli katkıda bulunacağını vurgulamakta; 2030 ajandasının cinsiyete duyarlı bir bakış açısı ve programla uygulanması konusunda çağrıda bulunmaktadır.

Komisyon'un son politika bildirgesi, küresel düzeyde gündemi belirleyen birçok konuda eşitlikçi bir bakış açısıyla saptama ve önerilerde bulunmakla beraber ekonomik eşitlik açısından cinsiyet eşitliğini gözetken dijital dönüşüm ve iklim değişikliğiyle mücadele politikaları ve Covid-19 pandemisinin etkileri ve sonrasındaki toparlanma sürecinin kapsayıcı yeni bir perspektifle oluşturulması başlıklarına odaklanmıştır.

- Covid-19 pandemisinin ekonomik ve sosyal etkileri, küresel gıda güvenliği krizi, iklim değişikliği ve çevresel bozulmalarla birleşerek mevcut eşitsizlikleri daha da arttırdığının altını çizen toplantı sonuç bildirgesi; pandemiden eşitsiz bir şekilde daha olumsuz etkilenen kadınların aynı zamanda afet müdahalesi ve koronavirüs hastalığı (Covid-19) iyileşme çabalarındaki kritik rolünü vurgulamaktadır. Bildirge, kadınların, ön saflarda yer alan sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının büyük çoğunluğunu oluşturduğunu ve temel ve kamu hizmetlerinin sunumunda önemli ölçüde yer aldıklarını hatırlatmaktadır. Daha eşit ve adil bir toparlanma perspektifini savunan Komisyon hem yaşanan krizin hem de çıkış stratejilerinin cinsiyet farkındalıklı bir bakış açısını taşıması gerektiğinin altını çizmektedir.
- Dijitalleşme çağı: Komisyon, dijital teknolojilerin toplumları derinden dönüştürdüğünü vurgulamakta, bu dönüşümün, 2030 Hedefleri'ni gerçekleştirmek için kadınlar ve kız çocukları da dahil olmak üzere herkesin yararına sosyal gelişim için benzeri görülmemiş fırsatlar sunması üzerinde durmaktadır. Ancak, çeşitli ve birbirini kesen ayrımcılık türlerine maruz kalan kadınların, önlerindeki engeller marjinalleşmelerine ve sürecin dışında kalmalarına neden olma riskini taşımaktadır.

¹¹https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-03/CSW67_Agreed%20Conclusions_Advance%20Unedited%20Version_20%20March%202023.pdf , 25 Haziran, 2024.

Komisyon, teknolojinin kadınların ve kız çocuklarının politik, ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını tam olarak gerçekleştirmelerini sağlamak üzere kullanılabileceği gibi toplumsal cinsiyet stereotiplerini ve olumsuz sosyal normları sürdürmek ve dijital araçlar aracılığıyla eşitsizlikleri artırmak ve sürdürmek için de kullanılabileceğinin altını çizmektedir. Yapısal ve sistemik engellerin yanı sıra toplumsal cinsiyet stereotipleri ve olumsuz sosyal normlar, ücretsiz bakım ve ev işlerinin orantısız payı, kadınların ve kız çocuklarının bilgi ve iletişim teknolojilerine ve internete erişimini zayıflatmakta; bilgi, farkındalık ve becerilerle donatılmalarını engellemektedir.

- Komisyon, yeni teknolojilerin dijital beceriler ve yetkinliklere olan talebi artırdığını ve aynı zamanda gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasına giren gençlerin sayısının arttığını, ancak onların bilgi, beceri ve yetenekleri ile işverenlerin aradığı nitelikler arasında genişleyen bir uçurum olduğuna işaret etmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadınların bilgi ve iletişim teknolojileri alanında uzmanlık gerektiren mesleklerdeki payının düşük olması konusundaki endişelerin üzerinde durulmaktadır. Zira cinsiyet dijital uçurumu ve bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik eğitiminde, yaşam boyu eğitim fırsatlarındaki eşitsizlikler kadınların dijital çağın gereği donanımlara ulaşmalarını engellemektedir. Komisyon bu kaygı verici eşitsizlik eğilimlerinin önüne geçilebilmesini merkeze alarak eğitimdeki eşitsizliği ve dijital cinsiyet uçurumunu kapatmayı hedefleyen yatırımların yapılmasını ve politikaların geliştirilmesini önermektedir. Bu eşitsizliğin giderilmesinin, kadınların, insana yakışır ve kaliteli işlere ulaşmalarını ve bu işlerde kalmalarını sağlayacağı vurgulanmaktadır.
- İklim Değişikliği: Kadınlar ve kız çocukları, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, iklim değişikliği ve çevresel bozulmaların olumsuz etkilerinden orantısız bir şekilde etkilenmektedir. İklim değişikliği, çevresel bozulma, biyolojik çeşitlilik kaybı ve doğal afetler gibi çevresel sorunlar, kadınların yaşamlarını ve geçim kaynaklarını tehdit etmektedir. Komisyon sonuç bildirgesinde, iklim değişikliğiyle mücadelede cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinin dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Politika önerilerini detaylı bir şekilde sunan CSW'nin 67. Oturumunda kabul edilen sonuç bildirgesi, dijitalleşme, iklim değişikliği ve Covid-19 pandemisinin kadınlar ve kız çocukları üzerindeki etkilerini ele alarak, cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların güçlendirilmesi için alınması gereken önlemleri vurgulamaktadır. Bu bağlamda, teknolojik değişimlerin ve dijital çağın sunduğu fırsatlardan yararlanılması, iklim değişikliği ile mücadelede kadınların rolünün artırılması ve pandeminin olumsuz etkilerinin azaltılması için küresel işbirliği ve dayanışma gerekmektedir.

BM Kadın Birimi Stratejik Planı (2022-2025)¹², kurumun kuruluşunun onuncu yılında, hem kurumun tarihinin bir muhasebesini yapmakta; kurumun başarılı olduğu ve yol alması gereken başlıkları tanımlamakta; hem de 2030 hedeflerine ulaşmak için gerekli olan 4 yıl boyunca sürdürülecek müdahale ve faaliyet alanlarını tanımlamaktadır.

Kurum olarak, BM Kadın Birimi'nin sivil toplum, devletler ve BM birimleri arasında bağ kurarak toplumsal cinsiyet eşitliği alanında normların ve standartların geliştirilmesinde ve uygulanmasında önemli rol oynadığı belirtilmekte; araştırma, veri ve bilgi üretme alanındaki öncü rolünün altı çizilmekte; ilk on yılda kat edilen mesafenin kalıcı sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle entegre bir hale gelmesine dönük yapısal engellere odaklanan faaliyetlerin benimsenmesi hedeflenmektedir. Kurumun hedeflerinde başarılı olabilmesi için küresel düzeyde cinsiyet eşitliği ajandasının sürekli finansmanına dönük kaynak seferberliğinin ve yenilikçi finansman kaynakları gereği vurgulanmaktadır. Kurum, ilerleyen dönemde diğer BM kurumlarıyla (UNDP, UNFPA, UNICEF ve diğerleri de dahil olmak üzere - kilit BM kuruluşlarıyla) ortaklıklar kurarak toplumsal cinsiyet eşitliğini ortak planlama, programlama, izleme ve raporlama yoluyla daha da anaakımlaştırmayı hedeflemektedir.

Küresel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirmelerde bulunan Stratejik Plan'da ekonomi odaklı aşağıdaki saptamalar yapılmaktadır:

- Son on yılda sağlık ve eğitim alanında ve yasal düzenlemelerde ilerleme kaydedilmiştir. BM-Kadın Birimi, 89 ülkede 700'den fazla yasal reforma ve 25 ülkede anayasal reforma destek vermiştir. Sosyal korumanın kapsamı birçok ülkede artmıştır, ancak yine de bugün dünya genelinde kadınların yalnızca %25,6'sı (ve erkeklerin %34,3'ü) kapsamlı yasal sosyal koruma kapsamına sahiptir.
- Küresel olarak, erkeklerin %90'ından fazlası, kadınların ise üçte ikisinden azı işgücüne katılmaktadır ve bu rakamlarda 30 yıldır iyileşme olmamıştır.
- Kadınlar, erkeklerin üç katı kadar ücretsiz bakım ve ev işi yapmaktadır ve eşit olmayan ücretsiz çalışma yükü kadınların sağlıklarını, bağımsızlıklarını ve ekonomik olanaklarını olumsuz etkilemektedir.
- Aşırı yoksulluk oranları son on yıllarda azalmakla beraber 25-34 yaş arası kadınlar aynı yaş grubundaki erkeklere kıyasla hala önemli ölçüde daha fazla yoksulluk içinde yaşamaktadır.
- Eğitimde, özellikle ilköğretim seviyesinde ilerleme kaydedilmiş olmasına rağmen, genç kadınların %30'u (ve genç erkeklerin %13'ü) ne eğitimde ne de istihdamdadır (NENİ).
- Dijital teknolojiler, insanların eğitime, kaliteli işlere ve hizmetlere erişimi için giderek daha önemli bir yol haline gelmişken, dünya genelinde kadın nüfusunun sadece

¹² UnWomen (2021). UN Women Strategic Plan 2022-2025. United Nations. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2346>) ve UNWomen (2022). BM Kadın Birimi Stratejik Planı 2022-2025. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/1948>)

%48'i internet kullanmaktadır, bu oran erkekler için %55'tir. Belirgin bir dijital cinsiyet uçurumu sorunu mevcuttur.

- Küresel düzlemde artan eşitsizlikler ve ekonomik dışlanma, kazanımların adil bir şekilde paylaşılmadığı kalkınma modellerinin sonucudur. Doğanın tahribatı, biyolojik çeşitlilik kaybı ve iklim değişikliği, doğal kaynakların aşırı kullanımıyla hız kazanmakta ve özellikle En Az Gelişmiş Ülkeler (LDC'ler) ve Küçük Ada Gelişen Devletler (SIDS) için sert sonuçlara neden olmaktadır. Mevcut kalkınma sorunları ve cinsiyet eşitsizliği yaşanan iklim krizinin sonuçlarının da eşitsiz dağılmasına neden olmaktadır.
- Covid-19 pandemisi küresel anlamda tarihsel bir kriz olarak yaşanmıştır. Krize cevaben hükümetlerin destekleyici harcamaları yüksek olmakla beraber, etkili destek harcamaları büyük ölçüde yüksek gelirli ülkelerde yoğunlaşmıştır ve pandeminin sosyoekonomik etkileri hem ülkeler arasında hem de ülkeler içinde eşitsiz dağılmış, kadınları ve kız çocuklarını orantısız bir şekilde etkilemiştir. Pandemiyle dünyanın dört bir yanında kadınlar iş gücünden ayrılarak artan ücretsiz bakım ve ev işleri yükünü almışlardır. Ekonomik etkileri açısından cinsiyet eşitliğinde onlarca yıllık ilerlemeyi geriye çeviren etkileri olmuştur. COVID-19'a yönelik politika yanıtlarının çoğunluğu toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini dikkate almamıştır. Planın hazırlanma dönemine dek alınan 2,280 mali, sosyal koruma ve işgücü piyasası önlemlerinin sadece %13'ü kadınların ekonomik güvenliğini hedeflemekte ve yalnızca %11'i artan ücretsiz bakım taleplerine cevap vermektedir.

BM Kadın Birimi'nin çalışmalarının odaklandığı dört tematik alandan biri olan **kadınların ekonomik olarak güçlenmesi alanında**, kadınların gelir güvenliği, insana yakışır iş ve ekonomik özerklik imkânını elde edebilmesi için temel müdahale alanları şu şekilde tanımlanmıştır:

- Bakım ekonomisini dönüştürmek için temel paydaşları destekleme, ücretsiz bakım ve ev işlerini görünür kılma, azaltma, yeniden dağıtma; bakım çalışanlarını ödüllendirme ve temsil etme olarak tanımlanan temel ilkelerde¹³ ilerleme kaydetmek.
- İnsana yakışır iş olanaklarını, eşit değerde işe eşit ücret ve girişimciliği teşvik etmek; bu kapsamda, toplumsal cinsiyet dijital uçurumunu kapatmak için finansal ve dijital katılımı teşvik etmek ve kamu ve özel tedarik süreçlerini kullanarak sahibi kadın olan işletmelere fırsatlar yaratmak.
- Maliye bakanlıkları ve Uluslararası Finans Kuruluşları (IFI'ler) ile çalışarak toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini ileriye taşıyan makroekonomik politika ve uygulamaların geliştirilmesi ve uygulanmasını desteklemek.

¹³ 5R İlkeleri olarak tanımlanan bu ilkeler, tanıma anlamına gelen *recognize*, azaltma anlamına gelen *reduce*, yeniden dağıtma anlamına gelen *redistribute*, bakım çalışanlarını ödüllendirme ve temsil etme anlamına gelen *reward and represent* ilkeleri olarak tanımlanmıştır.

- Covid-19 ekonomik toparlanma sürecinde kadınların ekonomik haklarını, iş gücüne katılım ve istihdam oranlarını ve sosyal koruma sistemlerine erişimini güçlendirerek kadınların ve kız çocuklarının yoksulluğunu azaltmak.
- Yeşil ve mavi ekonomilerde ve iklime dirençli tarımda kadınların artan katılımını ve liderliğini savunmak.
- Kadın örgütleri, özel sektör ve sendikalar ile iş birliği yaparak ayrımcı toplumsal normlar, uygulamalar ve mevzuatla mücadele etmek ve kadınların ekonomide aktif katılımını ve liderliğini desteklemek.

BM Kadın Birimi eşitlikçi ve sürdürülebilir kalkınma için aşağıdaki çıkarımlarda bulunmaktadır:

- Covid-19 pandemisinin, artan iş kayıpları, yükselen yoksulluk oranları ve kadına yönelik şiddet seviyelerindeki artış gibi kadınlar ve kız çocukları üzerindeki orantısız etkilerini gözleyen kurum, kadınların gelecekteki olası benzer şoklar karşısında kırılganlıklarını azaltmak için uzun vadeli kalkınma kazanımlarının, kadınların ve kız çocuklarının yoksulluğunu hafifletmenin ve kadınların düzgün işlere ve sosyal korumaya erişimini artırmanın önemine işaret etmektedir.

- İklim değişikliğinin kadınlar ve kız çocukları üzerindeki orantısız etkilerine ve cinsiyet eşitliğinin ve kadınların güçlendirilmesinin iklim kriziyle mücadeledeki önemine dikkat çekilmektedir. İklim politikaları ve programlarında toplumsal cinsiyet perspektifinin entegrasyonunu destekleyerek kadınların ve kız çocuklarının bu süreçlere dahil edilmesini ve bu süreçlerden fayda sağlamasını sağlamak hedeflenmektedir.

-Dünya giderek dijitalleştikçe, BM-Kadın Birimi’nin de dijital teknolojileri ve yenilikleri temel hedeflerine uygun olarak kullanacağı belirtilmektedir. Kadınların bu sürece aktif katılımcılar olarak, güçlenerek dahil olmaları gerekli müdahalelerde bulunulacağının altı çizilmektedir.

BM Kadın Birimi-Sürdürülebilirlik ve Sosyal Adalet için Feminist Plan: Dünya genelinde yaşanan çoklu kriz, COVID-19’un etkileri, artan eşitsizlikler ve hızlanan iklim felaketleriyle beraber yeni bir ekonomi ve toplum tasarımı ihtiyacı belirginleşmiştir. Ekonominin herkesi kapsayacak prensipler etrafında şekillenmesinin nasıl olacağını ortaya koymak amacıyla Birleşmiş Milletler, sivil toplum ve araştırma kurumlarından 100 küresel uzmanı bir araya getirerek son verilere dayanan cinsiyet eşitliği, ekolojik sürdürülebilirlik ve sosyal adaleti merkeze alan bir toparlanma ve dönüşüm planı tasarlamış, **Sürdürülebilirlik ve Sosyal Adalet için Feminist Plan’ı** oluşturmuştur. Feminist bir perspektifle global bir plan tasarımının BM Kadın Birimi altında oluşturulması, planın yapısal sorunları gören ve büyük bir dönüşüm öneren bakış açısı, ne için ve kimin için ekonomi sorularına yanıt arayan yapısı ve bunu ilan etmesi oldukça önemlidir.

Plan mevcut ekonomi perspektifinin yarattığı yapısal sorunların ve kırılganlıkların altını çizmektedir. İstihdam ve geçim kaynağı krizi geniş kitleleri güçsüzleştirmiş ve şoklar

karşısında savunmasız kalmıştır. Bu yapı nedeniyle zorlukla gerçekleşen kadın istihdamındaki kırılma, pandemi ile neredeyse tümüyle silinmiş, sosyal koruma kapsamında olmayanlar korunma önlemlerinin dışında kalmışlardır. Küresel bakım krizi milyonlarca çocuğu ve bakım ihtiyacı olan yetişkini, ihtiyaçları olan destekten mahrum bırakmış, kadınları ve kız çocuklarını yüksek maliyetli zor seçimler yapmaya itmiştir. Çevre krizinin ise, krize neden olmak açısından en az sorumluluğa sahip olan görece az gelişmiş ekonomiler ve korunmasız kadın ve kız çocukları üzerindeki orantısız etkilerini görmekteyiz. Feminist, sosyal adalet anlayışını merkeze alan ve eko-sosyal plan, insana yakışır işler yaratmayı, bakımı ve çevrenin sürdürülebilirliğini merkeze alan radikal bir küresel plan ortaya koymaktadır.

BM Kadın Birimi- Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde (SKH) İlerleme- Toplumsal Cinsiyet Görünümü 2023¹⁴: 2023 yılı itibariyle Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri’ne ulaşmak açısından toplumsal cinsiyet eşitliği istatistiklerini ele alan “Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde (SKH) İlerleme - Toplumsal Cinsiyet Görünümü 2023”, güncel verilerle küresel durumu yansıtmaması açısından önemlidir. Aşağıda rapordaki temel hedeflerde ekonomi ile ilgili başlıklarda toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri özetlenmektedir:

SKH 1 Yoksulluğa Son: 2023 itibariyle her 10 kadından biri aşırı yoksulluk içinde yaşamaktadır (%10,3). Mevcut eğilimde bir değişiklik olmadığı durumda 2030 yılına kadar dünya genelindeki kadın nüfusunun %8’i, yani 342,4 milyon kadın ve kız çocuğu, günde 2,15 dolardan az bir gelire yaşamaya devam edecektir. Bu verilere göre SKH1 hedefine ulaşmak için mevcut performansın 26 kat daha ivme kazanması gerekmektedir.

SKH2 Sıfır Açlık: 2022 yılında her dört kadından veya erkekten biri orta düzeyde veya şiddetli gıda güvensizliği yaşamıştır. Cinsiyet açığında azalma olmakla beraber açlığın ortadan kaldırılması hedefi hala çok uzaktır. Ayrıca açlık riski, kadınlar ve erkekler arasında eşit dağılmamaktadır. Kadınların toplumda ve tarım-gıda sistemlerindeki eşitsiz durumu, açlığa karşı kırılganlıklarını artırmaktadır. Tarımda çalışan kadınların neredeyse yarısı (%49), az veya hiç ücret almadan aile işçisi olarak çalışırken, erkeklerde bu oran %17’dir. Veri bulunan 46 ülkenin 40’ında, kadınların tarım arazisi üzerinde mülkiyet veya güvenli kullanım hakkına sahip olma olasılığı erkeklerden daha düşüktür.

SKH5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: En son verilerin yansıtıldığı raporda, sadece 2 Hedef SKH5 göstergesinin ve alt göstergesinin "hedefe yakın" olduğunu, 8’inin hedefe ılımlı bir mesafede olduğunu ve 4’ünün hedeflerden uzak veya çok uzak olduğu ortaya konmaktadır. Ekonomik ve istihdamda eşitlik açısından alt hedeflerdeki mevcut durum şöyledir:

- 67 ülkede, kadınlara karşı doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı yasaklayan yasalar bulunmamaktadır.
- 53 ülkede, eşit değerde işe eşit ücret ödenmesini zorunlu kılan bir yasa yoktur.

¹⁴ UNWomen (2023). Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2023. United Nations. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2219>)

ve altıncı hedef daha önceki strateji belgelerini tekrar etmektedir, tekrar eden altıncı hedefin ayırt edici yanı kesişimsellik vurgusunun eklenmesidir:

Stratejik hedef 1: Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve cinsiyetçilikle mücadele edilmesi,

Stratejik hedef 2: Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin ve hane içi şiddetin önlenmesi ve şiddetle mücadele,

Stratejik hedef 3: Kadınların adalete eşit erişimlerinin sağlanması,

Stratejik hedef 4: Kadınların ve erkeklerin politik, kamusal, sosyal ve ekonomik hayata dengeli katılımlarının sağlanması,

Stratejik hedef 6: Tüm politika ve tedbirlerde toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması ve kesişimsellik yaklaşımının içerilmesi.

Yeni eklenen beşinci stratejik hedef ise küresel ve jeopolitik zorluklar karşısında kadınların güçlenmesinin ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hakkındadır.¹⁶ Bu hedef kapsamında, Rusya Federasyonu- Ukrayna savaşı, Covid-19 pandemisi ve ardından gelen ekonomik durgunluk, göç akımları, iklim değişikliği, doğal afetler ve diğer küresel ve jeopolitik zorluklar, gibi küresel ya da jeopolitik zorlukların kadınları ve kız çocuklarını orantısız bir şekilde etkilemesinin üzerinde durulmakta, üye devletlerin, krizlerin önlenmesi ve hafifletilmesinde, toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemelerinin altı çizilmektedir.

Beşinci hedef kapsamında ayrıca yükselen toplumsal cinsiyet eşitliği karşıtı hareketler üzerinde durulmakta, bu eğilimin mevcut toplumsal cinsiyet eşitliği standartlarını ve politikalarını zayıflatma veya bunlara meydan okuma girişiminin, tüm kadınların ve erkeklerin, kız ve oğlan çocuklarının temel haklarının gerçekleştirilmesini tehdit ettiğinin altı çizilmektedir. Konsey bu yönelime karşı toplumsal cinsiyet eşitliği kazanımlarının savunulmasının ve bu alanda yeni standartlar ve politikaların geliştirilmesinin öncelenmesinin önemini belirtmektedir. Güçlü ve etkili bir karşı duruş için üye devletlerin, uluslararası kuruluşların ve sivil toplumun iş birliği içinde güçlerini birleştirmelerinin altı çizilmektedir.

¹⁶ Stratejik Hedef 5: Küresel ve jeopolitik zorluklarla ilgili olarak kadınların güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması.

Avrupa Birliği

CEİD’in 2020 yılında yayınlanan *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme 2017-2020 Güncellemesi* çalışmasında daha detaylı ele alınan **AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025**¹⁷’in ana hedefleri; cinsiyete dayalı şiddeti sona erdirmek; cinsiyet kalıp yargılarına meydan okumak; işgücü piyasasındaki cinsiyet farklarını kapatmak; ekonominin farklı sektörlerinde eşit katılımı sağlamak; cinsiyet kaynaklı ücret ve emeklilik farklarını ele almak; bakım yükü farkını kapatmak ve karar alma süreçlerinde ve siyasette cinsiyet dengesini sağlamak olarak belirlenmiştir. Stratejinin uygulanmasında toplumsal cinsiyetin ana akım politikalara entegrasyonu ve toplumsal cinsiyet odaklı politikaların eş zamanlı yürütülmesi ve kesişimsellik ilkesinin tüm alanlarda yatay bir ilke olarak benimsenmesi hedeflenmiştir.

Strateji doğrultusunda AB içinde cinsiyet eşitliği alanındaki ilerlemeler¹⁸:

- Ücret şeffaflığı-1957’den beri benimsenen “eşit işe eşit ücret” ilkesinin hayata geçmesi için önemli bir adım ücret şeffaflığı konusunda atılan adımlardır. Komisyon 4 Mart 2021’de bağlayıcı ücret şeffaflığı önlemleri önermiş, Ücret Şeffaflığı Direktifi Mayıs 2023’te kabul edilmiştir.¹⁹
- Cam tavanı kırmak- 10 yıl süren müzakereler sonunda, AB’nin en büyük halka açık şirketlerindeki kurumsal karar alma pozisyonlarında cinsiyet dengesini iyileştirmeyi amaçlayan Kurumsal Yönetim Kurullarında Cinsiyet Dengesi Direktifi, 22 Kasım 2022’de kabul edilmiştir.²⁰
- Bakım Politikaları:
2020 yılında yayınlanan *İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme 2017-2020 Güncellemesi* çalışmasında daha önce yürürlükte olan 2010 yılı ilgili direktifine nazaran içerdiği değişiklikler anlatılan 2019 yılında çıkartılan **Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş Yaşam Dengesi Direktifi**²¹ doğrultusundaki değişimler, 2 Ağustos 2022 itibariyle İş-Yaşam Dengesine ilişkin yeni haklar olarak uygulanmaya başlanmıştır.²²

Yeni iş yaşam dengesi haklarına göre:

- o Her ebeveynin, minimum dört ay ebeveyn izni kullanma hakkı vardır ve bunun 2 ayı ücretli ve diğer ebeveyne devredilemez şekilde tasarlanmıştır. Ebeveynler bu izni esnek biçimde kullanma hakkına da sahiptir.

¹⁷ EC (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. European Commission. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/783>)

¹⁸ EC (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. European Commission. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/783>)

¹⁹ Bakınız Direktifler Erkekler ve Kadınlar Arasında Eşit İşe veya Eşit Değerde İşe Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasını, Ücret Şeffaflığı ve Uygulama Mekanizmaları Yoluyla Güçlendirme Direktifi-2023/970.

²⁰ Bakınız Direktifler, Halka Açık Şirketlerin Yönetim Kurullarında Cinsiyet Dengesini İyileştirme ve ilgili Önlemler Direktifi, 2022/2381.

²¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP1Contents>, 6 Haziran 2024.

²² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_22_4804, 6 Haziran 2024.

- Çalışan ebeveynlerin çocukları sekiz yaşına gelinceye dek azaltılmış ve esnek çalışma saatleri ve çalışma mekânı konusunda esneklik talebinde bulunma hakları vardır.
- Babalık izni çocuk doğumu döneminde 10 gündür ve ücretlidir.
- Ayrıca tüm çalışanların yıllık 5 işgünü bakım izni alma hakkı vardır.

Komisyon bunlara ek olarak, Eylül 2022’de, kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak amacıyla erken çocukluk eğitimi ve bakımıyla ilgili yeni hedeflere bağlı olarak **Avrupa Bakım Stratejisi**’ni sunmuştur.²³ Yüksek kaliteli bakım konusundaki yatırımın kadınların işgücü piyasasına katılımının ve cinsiyet eşitliğinin, özellikle cinsiyete dayalı ücret ve emeklilik açıklarını iyileştirmek açısından taşıdığı önemin altı çizilmiş; resmi bakım işgücünün % 90’ını kadınların oluşturduğu ve 7,7 milyon kadının, bakım sorumlulukları nedeniyle iş gücünün dışında kaldığı belirtilmiştir.

- Üye devletlerin uymaları beklenen çocuk bakımı hedefleri güncellenmiş; 3 yaş altındaki çocukların %33’üne bakım hizmeti sağlanması hedefi %50’ye; 3 yaşından zorunlu okul çağına kadar olan çocukların ise %90’ı yerine %96’sına bakım hizmeti sağlanması hedefi belirlenmiştir. Çocuk bakım hizmetlerinin erişilebilir, uygun maliyetli ve kaliteli olmasının üzerinde durulmuş; kırsal ve dezavantajlı bölgelerdeki çocukların da hizmete erişimde eşitliği vurgulanmıştır.
- Uzun dönemli bakım hizmetlerinin kapsamlı, çeşitlendirilmiş ve uygun maliyetli olması hedeflenmiştir. Bölgesel farkların azaltılması ve bakıma erişimde eşitliğin sağlanması hedeflenmiştir. Bakım veren akrabalar için eğitim, danışmanlık, psikoloji ve finansal destek sağlanmasının üzerinde durulmuştur.
- Bakım sektörü çalışanlarının adil ve insana yakışır koşullarda çalışmaları, bu sektördeki toplumsal cinsiyet stereotiplerinin yıkılması, bakım verenlere yönelik eğitim ve kursların olması gibi çalışma koşullarını iyileştirmeye ve eşitlikçi kılmaya dönük hedefler belirlenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargılarıyla Mücadele: Avrupa Komisyonu, 8 Mart 2023’te cinsiyet kalıp yargılarına meydan okumak amacıyla #EndGenderStereotypes isimli bir kampanya başlatmıştır. Kampanya, 2023 yılı boyunca kariyer seçimleri ve bakım sorumluluklarında yerleşik yargıları ele almıştır.²⁴

AB yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinde istihdamda eşitliği sağlama yönünde çabalarını sürdürmektedir. Mevcut durumda kadınların formel eğitim yılı daha yüksek olmasına rağmen %67,7’si, erkeklerin ise %78,5’i istihdamdadır. Kadınlar yenilenebilir enerji istihdamının %33’ünü oluşturmakta; Bilişim ve İletişim Teknolojileri (BİT-ICT) alanında uzmanlaşmamakta (%20’den az); ve STEM alanlarında daha az eğitim almaktadır (%34). Yeni

²³ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5169, 7 Haziran 2024.

²⁴ https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en, 7 Haziran 2024.

işgücü piyasası dinamikleriyle uyumlu eşitlikçi politikalar kapsamında; European Skills Agenda (Avrupa Beceri Gündemi) ve European Education Area Communication (Avrupa Eğitim Alanı İletişimi), cinsiyet kalıp yargılarını yıkmayı, beceri boşluklarını ele almayı ve beceri geliştirme için eşit fırsatlar sağlamayı hedeflemektedir. Dijital iş alanlarında eşitlik için; Women in Digital Strategy (Dijitalde Kadın Stratejisi), Digital Education Action Plan (Dijital Eğitim Eylem Planı) ve Digital Decade (Dijital On Yıl) girişimleri cinsiyet eşitliği bakış açısıyla oluşturulmuştur.²⁵

²⁵ https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba6f639-d139-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en?WT.mc_id=Selectedpublications&WT.ria_c=41957&WT.ria_f=8165&WT.ria_ev=search&WT.URL=https%3A%2F%2Fop.europa.eu%2Fen%2Fweb%2Fgeneral-publications%2Femployment, 7 Haziran 2024.

Türkiye’de Mevcut Durum Analizi

Normatif-Politik Yapı

Mevzuat: Kadın İstihdamını Teşvik için Yasal Düzenlemeler

İstanbul Sözleşmesi 19.03.2021 tarihli ve **3718 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı**²⁶ ile fesih edilmiştir. **Sözleşme**, 30 Nisan 2021 tarih/3928 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 1 Temmuz 2021’den itibaren sona erdirilmiştir.²⁷ **2023/16 sayılı Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi**²⁸ yayınlanmıştır.

İstanbul Sözleşmesi, kadına karşı şiddeti bir insan hakkı ihlali ve ayrımcılıkla ilişkili olarak tanımlayan, bağlayıcı nitelikte ilk uluslararası düzenleme olması nedeni ile çok değerlidir. Taraf olan ülkelerin taahhütlerinin gerçekleşmesi sürecinin bağımsız uzmanlar GREVIO tarafından izlendiği bir sözleşme olması da değerini arttırmaktadır. Sözleşmeden çıkmanın şiddet açısından sonuçlarının kapsamlı bir değerlendirmesi ilgili güncelleme raporunda yer alacağından burada sadece şiddetin ekonomik yönü üzerinde durulacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini bütünlüklü bir perspektifle ele alarak tanımlayan ve şiddetin kökenini de bu perspektifle açıklayan Sözleşme, şiddetin ekonomik bağımlılıkla ilişkisini görmekte, şiddeti ekonomik şiddeti de içeren bir bakış açısıyla tanımlamaktadır. Sözleşme’de önleyici önlemler arasında ekonomik haklardan eşit şekilde faydalanabilmenin yanında kadınların ekonomik güçlendirilmesine dönük program ve politikaların önemi de vurgulanmaktadır. Bir özne olarak kadının ekonomik güçlenmesinin, şiddete karşı kırılganlığını azaltacağını, kendi kararlarını bağımsız olarak alabilmesini sağlayacağını ve fail kişiden ekonomik açıdan bağımsızlaşmasını olanaklı kılacak finansal güvenlik üzerinde durmaktadır.²⁹ Ekonomik eşitlik ve şiddet arasındaki bağı gören uluslararası bir sözleşmeden çıkılması, bu bakış açısıyla ölçme izleme ve politika yapılması açısından önemli bir kayıptır.

15 Mayıs 2024 tarihinde 32547 sayılı Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi³⁰ yayınlanmıştır. Genelgede, “Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Vizyon Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028”in³¹ uygulanmasını ve izlenmesini sağlamak amacıyla ilgili bakanlıklar ve kurum temsilcilerinin yer aldığı Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Koordinasyon Kurulu’nun oluşturulduğu bildirilmektedir. Vizyon Belgesi ve

²⁶ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/20.5.3718.pdf>, 13 Temmuz 2024.

²⁷ <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/20.5.3928.pdf>, 13 Temmuz 2024.

²⁸ <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/11/20231125-26.pdf>, 13 Temmuz, 2024.

²⁹ Council of Europe Treaty Series - No. 210 to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence - Explanatory Report against women and domestic violence (2011) <https://rm.coe.int/1680a48903>, 14 Temmuz 2024.

³⁰ Cumhurbaşkanlığı (2024). Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi GENELGE 2024/6. T.C. Cumhurbaşkanlığı. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2450>)

³¹ ASHB (2024). Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Vizyon Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028). T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2451>)

Eylem Planı doğrultusunda Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı koordinasyonunda Yıllık Eylem Planları hazırlanacağı, yerel düzeyde de “Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi İl Koordinasyon Kurulu” oluşturularak İl Eylem Planı ve İl Faaliyet Planlarının hazırlanacağı belirtilmektedir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 2024-2028 Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda kadının güçlenmesinin önem ve anlamı uluslararası tanımlara referansla tarif edilmekle beraber, Bakanlığın misyonun ailenin korunması ve güçlendirilmesi olduğu vurgulanmaktadır. Kadının güçlenmesinin ailenin güçlenmesi açısından önemi üzerinde durulmakta, bu anlamda cinsiyet eşitliği odaklı olmaktan ziyade ailenin içinde kadının tanımlandığı Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Vizyon Belgesi ve Eylem Planı ile uyumlu bir çerçeveye benimsenmektedir. (KSGM, 2024:10)

İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme çalışması 2017-2020 Güncellemesinde, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023³²’de yer alan mevzuat değişikliklerine ilişkin planlamaların, Güncelleme Raporu yayınlanma dönemine dek henüz hayata geçmediğinden bahsedilmiştir. 2018-2023 Eylem Planı’nda yer alan, özel sektörün kreş açma yükümlülüklerine dair düzenleme, “Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”te öngörülen değişiklik ve “Belediyelerin kreş ve bakımevi açmasına dönük mevzuat”da öngörülen değişiklikler de ilgili dönemin sona ermiş olmasına karşın hayata geçirilmiş değildir. Bir sonraki döneme ilişkin Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028³³ de yayınlanmıştır. Yeni eylem planında, 2018-2023 Planı’nda yer alan tarım sektörü ve diğer sektörlerde kadınların kayıt dışı istihdamda çalışmaması ve sosyal güvenliğe dahil olmasını sağlamak amacıyla kolaylaştırıcı mevzuat düzenlemeleri gerçekleştirilmesi hedefi yinelenmektedir. Bu kapsamda, çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Tarım ve Orman Bakanlığı ve ASHB arasında protokol imzalanarak, tarım sektöründe kadınların sosyal güvenlik sistemine erişimlerini kolaylaştırıcı önlemlerin tanımlanması; ev işçisi kadınların SGK kapsamına girmelerini kolaylaştırıcı ve kayıt dışılığı engelleyici mevzuat düzenlemeleri üzerinde çalışılması planlanmıştır (ASHB, 2024: 117). Bunun dışında 2024-2028 Eylem Planı’nda yer alan mevzuat çalışmaları arasında şunlar yer almaktadır:

- Kadın istihdamının artırılması ve işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele alanlarında var olan genelgelerin (2010/14 sayılı ve “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu ve 2011/2 sayılı ve “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık

³² KSGM (2018). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/887>)

³³ KSGM (2024). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2390>)

Genelgeleri) içerik ve işlerlik açısından gözden geçirilerek güncellenmesi (AHSB, 2024: 114).

- İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusundaki mevzuat düzenlemelerinin kadın erkek eşitliği perspektifiyle ele alınarak gerekli düzenlemelerin yapılması (AHSB, 2024: 115).
- Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerine yönelik dağınık bir mevzuat olduğu görüşüyle, hizmet çeşitliliği gözetilmekle beraber hizmetlerin tek elden yürütülmesi amacıyla, mevzuatın tek çatı altında toplanarak Milli Eğitim Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın sorumluluğunda oluşturulması (ASHB, 2024:116)
- Vergi indirim ve sosyal güvenlik prim indirimleri gibi ekonomik teşviklerle kadın istihdamını artırma politikalarının etki analizi yapılarak güncellenmesi (ASHB, 2024: 118)
- Kadın kooperatifçiliğinin desteklemek amacıyla vergi düzenlemeleri ve sigortalılık üzerine olan kooperatifçiliğe ilişkin mevzuat üzerinde çalışılması (AHSB, 2024:118).

Politikalar

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (CSBB)

12. Kalkınma Planı (2024-2028)³⁴

On İkinci Kalkınma Planı’nın vizyonu “çevreye duyarlı, afetlere dayanıklı, ileri teknolojiye dayalı” bir büyüme ve ekonomik istikrar vurgusunu çerçevesinde tanımlanmaktadır (CSBB, 2023: 50). Plan, Türkiye’nin mevcut enflasyon ve diğer makroekonomik darboğazları nedeniyle istikrar odaklı bir söylem taşımakta, istikrarın yanı sıra dijital ve yeşil dönüşümü iki temel hedef olarak merkeze almaktadır. Dijital ve yeşil, ikiz dönüşüm, hedeflerinin işgücü piyasası üzerindeki etkilerini (örneğin, yeşil ve dijital işler) farkında olarak, adil ve kapsayıcı bir çerçevede gerçekleştirileceği söylenmektedir. Bu anlamda özel politika gerektiren kategorilerden biri olarak tanımlanan kadınların içerilmesine dönük önlemler alınacağı belirtilmektedir.

Kadınların içerilmesine dönük politika başlıkları toplumsal cinsiyet eşitliği kavramıyla ele alınmamakta, On Birinci Kalkınma Planı’na benzer şekilde On İkinci Kalkınma Planı içinde de toplumsal cinsiyet kavramı hiç geçmemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifine dayalı cinsiyet eşitliği odağında bir söylemden uzak durularak, rapor boyunca fırsat eşitliği

³⁴ SBB (2023). On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028). T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2318>)

ve kadının güçlendirilmesi kavramları tercih edilmektedir. Bu anlamda On İkinci Kalkınma Planı’nda da geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini korumaya dönük, kadınları aile bağlamında ele alan bakış açısı devam etmektedir.

Plan’da, kadınların işgücü piyasasına katılımına, eğitim düzeyine ve istihdamına ilişkin 2028 yılı hedefleri ve 2053’te ulaşılması amaçlanan uzun vadeli hedefler açıklanmaktadır. On Birinci Kalkınma Planında, 2023 için %38,5 olarak hedeflenen kadın işgücüne katılım oranı % 35,8 olarak gerçekleşerek hedefin çok altında kalmıştır. Yeni Plan’da 2028 yılı için kadın işgücüne katılım oranı hedefi %40,1; istihdam hedefi ise %36,8 olarak belirlenmiştir. İkiz dönüşümün uzantısında işgücü niteliğindeki dönüşüm ihtiyacına ilişkin vurgu, eğitim düzeylerinde artış hedefleriyle desteklenmektedir. Bu anlamda kadınlarda net okullaşma oranında yükseköğretim eğitim alanların oranının 2028 itibarıyla %60 olması, bu oranın ortaöğretim düzeyi için ise %100’e ulaşması hedeflenmektedir (CSBB, 2023:178).

On İkinci Kalkınma Planı’nda (2024-2028) yakın geleceğe ilişkin hedeflerin yanında, 2024-2053 dönemi için uzun vadeli gelişme stratejilerine de yer verilmiştir. İddialı hedeflerin dile getirildiği uzun vadeli stratejiler bölümünde, yaşanan hızlı ekonomik gelişme ve ikiz dönüşüm sonucunda, 2053 itibarıyla, hizmetler sektörünün toplam istihdamın %70’ini oluşturduğu, üniversite mezunu nitelikli işgücünün toplam işgücü içinde oranının %55’in üzerinde olduğu bir istihdam yapısı tarif edilmektedir. İşgücüne katılım oranının yüksek gelirli ülkeler ortalamasının üzerine çıkacağı, işsizliğin ise %5 düzeyinin altına gerileyeceği, 15-24 yaş aralığında ne istihdamda ne eğitimde olan genç nüfus oranının tek haneli rakamlara gerileyeceği ileri sürülmektedir. İşgücü piyasasındaki bu dönüşüme kadınların katılımını sağlamak amacıyla, kadınların çalışma hayatına girmesini kolaylaştıracak iş-yaşam dengesi politikaları gibi düzenlemelerin destekleneceği ve bu sayede kadınların işgücüne katılım oranının %60 seviyesine yükseltileceği ifade edilmektedir.

İstihdamda cinsiyet uçurumunu kapatmaya ve kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmaya dönük aşağıdaki müdahalelere yer verilmektedir:

- Kadınların işgücüne katılımının desteklenmesi için, çocuklara yönelik bakım hizmetlerinin sağlanması üzerinde durulmaktadır (CSBB, 2023: 57, 167 ve 177). Bu bağlamda, yalnızca çocuklar için değil, yaşlılar ve engelliler için de bakım hizmetlerinin kalite ve nicelik açısından geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca iş ve aile yaşamını uyumlu hale getirmeye yönelik politikalarda yeni düzenlemeler yapılacağı belirtilmektedir (CSSB, 2023: 176). Plan’da, “Merkezi yönetim, yerel yönetimler, özel sektör ve STK’larla işbirliğiyle kadın istihdamını artırmak üzere kaliteli, ekonomik ve erişilebilir bakım hizmetlerine ilişkin alternatif modeller geliştirilmesi ve pilot uygulamaları takiben yaygınlaştırılması sağlanacaktır” denilmektedir (CSSB, 2023: 177).

Plan’da kadınlar için iş ve aile yaşamını dengelemek amacıyla esnek istihdam bir çözüm olarak sunulmaktadır. İş ve aile yaşamını uyumlu hale getirmek, kadınların istihdamını artırmak ve dinamik bir nüfus yapısını korumak amacıyla, kamu kurumları ve özel sektörle iş birliği içerisinde ikincil mevzuatlar geliştirileceği; bu düzenlemelerin çalışma saatleri ve alternatif çalışma yöntemlerini kapsayacağı ifade edilmektedir. Bu politikalar, kadınların hem aile sorumluluklarını hem de iş hayatını sürdürebilmeleri için daha esnek ve uyumlu çalışma modellerinde çalışabileceği düşüncesine dayanmakta, kadınların işgücü piyasasıyla erkeklerden daha eğreti ilişki kurmasını bir çözüm yolu olarak sunmaktadır. Esnekleşme ve kadınların istihdamda erkeklerden farklı şekillerde katılımını öngören bu tür yaklaşımlar, cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olmaktan ziyade eşitsizliği derinleştirici potansiyele sahip olduğu gerekçesi ile eleştirilmektedir. Eleştirilerin temelinde, esnek istihdamın, kadınları, yalnızca ek gelir sağlayan bir pozisyonda tutarak, iş hayatında daha kalıcı ve tam katılımlı roller üstlenmelerinin önüne geçeceği yer almaktadır. Bu eleştiriler, esnek çalışma modellerinin kadınların kariyer gelişimlerini sınırlayabileceği ve ekonomik bağımsızlıklarını tam anlamıyla elde etmelerini zorlaştıracığı gerçeğine dayanmaktadır.

- Kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik girişimcilik, finansal ve dijital okuryazarlık ile kooperatiflere odaklanan projeler gibi programların genişletilerek daha yaygın hale getirileceği belirtilmektedir (CSSB, 2023:177). Mikrokredi projeleri, kadın istihdamını artırmaya yönelik destek mekanizması olarak öne çıkarılmaktadır. Girişimci olmak, yatırım kaynağı bulmaktan, risk almaya, işletme deneyiminden, finansal okur-yazarlık ve piyasa deneyimine sahip olmaya dek istihdam edilebilir olmanın ötesinde özellikler gerektirmektedir. Girişimciliğin, kadınların ekonomik yaşamına katılmasında ana politika alanlarından biri olarak görülmesi kadın istihdamı odaklı kadın örgütleri tarafından eleştirilmektedir. Eleştirilerin merkezinde, verimsiz teşvik alanları olmaları ve uzun vadeli kalıcı sonuçlar yaratmayan genellikle güvencesiz ve kısa süreli faaliyetlerle sonuçlanmaları bulunmaktadır.³⁵ Ne var ki kadın girişimciliğinin desteklenmesi vurgusu On Birinci Kalkınma Planı’nda olduğu gibi On ikinci Kalkınma Planı’nda da kadın istihdamını arttırmanın aracı olarak görülmektedir.
- Özellikle dijital becerilerin artırılması, piyasada talep gören alanlarda işgücü yetkinliklerinin geliştirilmesi, aktif işgücü programlarının genişletilmesi ve esnek çalışma düzenlemelerinin daha yaygın hale getirilmesi, özel politika gerektiren gruplar için işgücüne katılımı artırma hedefleri arasında yer almaktadır. Kadınların işgücüne dahil edilmesi için yeni becerilerin geliştirilmesinin yanı sıra iş-yaşam

³⁵ Bkz. On Birinci Kalkınma Planı’nda Kadın İstihdamı: Hedef Girişimcilik ve Kooperatifçilik, KEİG Platformu, 20 Ağustos 2019, <http://www.keig.org/on-birinci-kalkinma-planinda-kadin-istihdami-hedef-girisimcilik-ve-kooperatifcilik/>, 15 Temmuz 2024.

dengesi politikasında da vurgulandığı üzere esnek istihdam biçimleri işaret edilmektedir (CSSB, 2023: 33).

- Eğitim ve istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılığı aşmanın önemine de vurgu yapılmaktadır. "Kadınların matematik, bilim, teknoloji ve mühendislik gibi temsil oranlarının düşük olduğu alanlarda eğitim ve istihdamını artırmak için, kamu ve özel sektörlerin, eşitlik ve kapsayıcılık temelinde dönüştürülmesi yönünde çaba gösterilecektir." ifadeleriyle bu dönüşümün önemi vurgulanmaktadır.
- Özel sektörün istihdam yaratması amacıyla verilen teşviklerin gözden geçirilerek, etkisiz istihdam teşviklerinin sonlandırılması ve bunların yerine kadınlar, gençler ve engelliler için istihdam yaratmaya dönük teşviklerin artırılmasına odaklanılarak teşviklerin yeniden kurgulanması planlanmaktadır.
- Ayrıca, kadınlar için eşit işe eşit ücret prensibinin önemi vurgulanmaktadır.

İklim değişikliği ve yeşil dönüşüm odaklı kısımlarda, iklim değişikliğinin etkilerinin ve iklim dönüşümüyle mücadele politikalarının cinsiyet kırılımında ele alınması gereği ifade edilmektedir. Kadınların da sürece dahil olması, gerekli eğitimlerde geri kalmamaları konularında genel hedefler dile getirilmektedir. Ancak farklı bölgelerin veya sektörlerin yaşayacağı spesifik dönüşümlerin ele alındığı kısımlarda cinsiyet farklılıklarından bahsedilmemekte, imalat sanayi, enerji veya tekstil gibi sektörlerin olası istihdam dönüşümünden etkilenmedeki cinsiyet farklılıkları ele alınmamaktadır. Plan kapsayıcı niyetleri içermekle beraber, sektör spesifik analizlerde cinsiyet farklılıklarını aynı tutarlılıkla konu etmemektedir (CSBB, 2023:80-155). Plan, genel çerçevede, kadınların geçiş sürecine dahil edilmesi konusunda değerli bir adım gibi görünmekle beraber, sektörlerle özgü cinsiyetlendirilmiş politikalar oluşturma konusunda sessiz kalması nedeniyle toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı daha geniş ve köklü bir dönüşüm sağlayacak kapsamdan uzaktır.

Plan’da doğal afetlere ilişkin vurgu, iklim değişikliği dolayısıyla ortaya çıkan çok sayıda doğal afetin yanı sıra esas olarak 2023 yılında yaşanan deprem felaketi nedeniyle yapılmıştır. Afet yönetiminde, toplanma ve geçici barınma alanlarının tasarlanmasında engelli, yaşlı, çocuk ve kadınların farklılaşan ihtiyaçlarının gözetilmesi üzerinden durulmaktadır (CSBB, 2023: 120). Deprem sonrası toparlanma döneminde de "Depremlerden etkilenen kadın üretici ve girişimcilerin hayata yeniden katılmalarını ve tutunmalarını sağlamak için üretimin, yenilikçi teknolojilerin, işbirliğinin, psikolojik güçlenmenin de içinde olduğu program ve projeler hayata geçirilecektir." denilmektedir. Büyük deprem felaketinin ardından, kadınların, temel güvenlik, hijyen, mahremiyet, sağlık hizmetleri, beslenme gibi temel ihtiyaçlar açısından yaşadığı güçlükler, cinsiyete duyarlı bir yardım ve afet yönetiminin olmadığını ortaya koymuştur.³⁶ Deprem bölgesindeki saha

³⁶ <https://ceidizler.ceid.org.tr/2023-YILLI-TOPLUMSAL-CINSIYET-ESITLIGI-BAKIMINDAN-NASIL-GECTI-d408>, 10 Haziran 2024.

çalışmaları, temel ihtiyaçlar giderilmeden istihdam ya da kadın girişimciliği konuşmanın güçlüğüne işaret etmektedir. Görüşülen kadınlar, deprem koşullarıyla birlikte bakım yükümlülüklerinin arttığını söylemiş; önceliklerinin tümüyle değişmek zorunda kaldığını vurgulamıştır.³⁷

İstihdamda cinsiyet eşitliğinin ilerletilebilmesi için kuşkusuz veriye dayalı analiz, politika ve kaynak tahsisi ile kaynakların kullanımının izlenilebilirliği kritik önemdedir. Plan’da yer alan çeşitli konu başlıklarında cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler kullanılmakta ve cinsiyet alt kırılımında veri toplamanın önemine değinilmektedir. Kurumların topladıkları verilerin cinsiyet, yaş, göç durumu, engellilik ve coğrafi konum gibi özelliklere göre ayrıştırılması ve ayrıştırılmış veri ile analiz yapılmasının gereği vurgulanmaktadır (CSBB, 2023: 177). Ayrıca Plan’da, hali hazırda devam eden toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme çalışmalarının genişletilerek bütçeleme süreçlerine entegre edileceği ifade edilmektedir.

Orta Vadeli Program (2024-2026)³⁸

Türkiye'nin yakın geleceği için hazırlanan 2024-2026 dönemi Orta Vadeli Programı (OVP), yeşil ve dijital dönüşüme büyük önem vermekte ve bu alanlarda 12. Kalkınma Planı’nda belirlenen hedeflerle uyumlu bir yaklaşım izlemektedir. Program, Plan’da yer alan istihdam yaratma ve kapsayıcı bir dönüşüm hedeflerini tekrar etmektedir. Program’ın merkezinde, ekonomik istikrar sağlama ve enflasyonu düşürme yer almakta; mali daralma ve sıkı para politikalarıyla bu hedeflere ulaşılması amaçlanmaktadır. Daraltıcı anti-enflasyonist politikalarla ve sınırlı bir mali alan mevcut iken, büyük yatırımlar gerektiren ikiz dönüşüm hedeflerinin gerçekçiliği tartışmalıdır. Program’da politika alanının sınırlılığından bahsedilmemekte, istikrarın sağlanmasıyla birlikte, üretimi ve ihracatı daha verimli hale getirecek teknolojik yatırımların önünün açılacağına, aynı zamanda yeşil ve dijital dönüşümün de hız kazanarak istihdamı arttıracığı öne sürülmektedir.

OVP’da 2024-2026 için ortalama %4,5 (2024 için %4 ve 2025 için %5) ekonomik büyüme oranı öngörülmekte, işsizlikte ise yavaş bir azalma tahmin edilerek, 2026 itibarıyla işsizliğin %9,3 olacağı öngörülmektedir. 2023 işgücü istatistiklerine göre 2023 yılı itibarıyla işsizlik oranı %9,4’tür. Bu anlamda 2024 hedefi erişilebilir bir hedeftir. Bununla birlikte çok yüksek işsizlik oranlarının kalıcı olmasının beklendiğini de göstermektedir. İşgücü piyasası göstergelerine ilişkin mevcut durum analizinde ilerleyen bölümlerde ele alındığı üzere sınırlı bir tanımlamaya dayanan işsizlik oranları, mevcut işsizlik sorunu yansıtmakta

³⁷ KAGİDER ve BM Kadın Birimi (2023) Deprem Bölgesinde Kadın Girişimciler İhtiyaç Analizi, <https://kagider.s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads/projectPictures/36582b25-8ab5-4989-bc1b-e24239960e94.pdf>, 25 Mayıs 2024; Kadın

Koalisyonu ve KÖVED (2024). 6 Şubat Depremi Sonrasında Afet Bölgesinde Kadınlar - Kadın Koalisyonu Raporu. Kadın Koalisyonu ve Kadına Özgürlük ve Eşitlik Derneği (KÖVED). (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2414>)

³⁸ SBB (2023). Orta Vadeli Program (2024-2026). Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2578>)

yetersizdir ve çalışmaya hazır olup işsiz olanların tümünü göstermemektedir. Bununla beraber resmi işsizlik rakamları çift haneli rakamlar civarında seyretmektedir. Kadın işsizliği ise erkek işsizliğinin çok üzerindedir. 2023 itibarıyla erkek işsizlik oranı %7,7 iken kadın işsizlik oranı %12,6’dır.

Program hedeflerine göre, ikiz dönüşüme kadınların da aktif katılımının sağlanması için 12. Kalkınma Planı’ndakine benzer şekilde kadınların mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesi sağlanacaktır. Bakım vermenin işgücüne katılımı engellememesi için iş-yaşam dengesi politikaları alanında düzenlemelerden ve gündüz bakım merkezlerinin sayılarının artırılmasından bahsedilmektedir. Politika belgelerinde bu farkındalığı görmek önemlidir. Fakat asıl önemli olan çözümün hayata geçtiğini izleyebilmektir. Türkiye’de erişilebilir bakım hizmetlerinin olmaması kadınların işgücüne katılmalarını engellemekte; işgücüne katılsalar bile çalışma koşullarını olumsuz etkilemeye devam etmektedir.

Program’da stratejik mesleklerdeki açığın kapatılması, nitelikli ara eleman ihtiyacına cevap verilmesi, ulusal ve uluslararası piyasaların ihtiyaçlarına yanıt oluşturacak işgücünün yetiştirilmesi vurgusu mevcuttur. İş dünyasının esneklik talebinin karşılık bulduğu OVP’da, “Uzaktan, kısmi ve geçici süreli çalışma ile platform çalışması gibi yeni nesil esnek çalışma modellerinde yaşanan gelişmeler doğrultusunda iş dünyasının ihtiyaçları ve iş-özel yaşam dengesi gözetilerek mevzuat düzenlemeleri hızlı ve etkili bir biçimde hayata geçirilecektir.” (SBB, 2023:20) denmektedir. Kadın istihdamının artırılması, işgücü piyasasına ancak esnek uygulamalarla daha kolay katılabileceği varsayılarak esnekleşme ile beraber ele alınmaktadır. “Sosyal güvenlik sisteminde fiili ve yasal kapsamın artırılması doğrultusunda kadınlar, gençler, engelliler başta olmak üzere çalışma hayatına kalıcı katılımı sağlamayı teminen esnek çalışma biçimleri yaygınlaştırılacak, sosyal güvenlik mevzuatı ve uygulamaları değişen işgücü piyasası koşullarına ve yeni nesil esnek çalışma şekillerine daha uyumlu hale getirilecektir” denmektedir (SBB, 2023:28 ve 68). Ancak esneklik politikaları, uzaktan, kısmi ve geçici süreli çalışma ya da platform çalışması gibi esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, kadınların iş gücüne katılımını desteklemekten çok, onları daha güvencesiz ve esnek koşullarda çalışmaya yönlendirme riski taşımaktadır. Bu tür esneklik modelleri, genellikle işverenlerin yararına olurken, çalışanlar için daha az güvence ve sosyal haklar sunar. İş Kanunu’nda yapılacak değişikliklerin ve esnekliği güvence altına alacağı öne sürülen düzenlemeler, aslında kadınları daha güvencesiz işlere yönlendirecek ve uzun vadede iş güvencesini zayıflatacaktır. Bu durum, iş-yaşam dengesi sağlama adına yapılan düzenlemelerin, kadınları iş dünyasında eşit ve kalıcı rollerden uzaklaştırarak, marjinal ve düşük ücretli işlerde istihdam edilmelerine yol açabileceği eleştirilerini de beraberinde getirmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB):

Yeni Ekonomi Programı 2020-2022³⁹

2018 ve 2019 yıllarında yaşanan döviz kuru krizinin ve ekonomik durgunluğun büyüme ve istihdam verilerine yansıdığı 2020-2022 Yeni Ekonomik Programı, Covid-19 salgını henüz başlamadan yazılmıştır ve 2020 yılı ve sonrası için büyüme ve işsizlik göstergelerinde iyimser projeksiyonları içermektedir. Çift hanelerde işsizlik sorunu olan işgücü piyasasına ilişkin politika önerilerinde, çözümün öncelikle esneklik uygulamalarının yaygınlaştırılmasında aranması dikkat çekicidir. Kadınların ve gençlerin işgücü piyasasına katılımını zorlaştıran iş fırsatlarının yetersizliği ve eşitsizlikleri hedef alan bir politika yaklaşımı yerine, işverenlerin esneklik taleplerine yanıt veren bir program önerilmektedir. Programda, kadınların çalışma hayatına girişini ve istihdamının başında esnek çalışma olanaklarının artırılması yer almakta, bunun yanında çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve ihtiyaca göre belirlenmiş mesleki eğitim programlarının hayata geçirilmesi ve girişimcilik programlarının uygulanması dile getirilmektedir (HMB, 2022:19).

³⁹ HMB (2020). Yeni Ekonomi Programı 2020-2022. Hazine ve Maliye Bakanlığı. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/1058>)

Çalışma Yaşamı ile İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları ve İlgili Politika Belgeleri

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2024-2028)⁴⁰

Toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyet eşitsizliğinin temelini oluşturmakla ve sürekli yeniden üretimini sağlamaktadır. Bununla beraber, toplumsal cinsiyet rollerini doğal roller olarak kabul etme bakış açısı doğrultusunda bu kavram terk edilerek, kadınların güçlenmesi kavramı benimsenmiştir. Bir önceki Kadının Güçlenmesi Strateji ve Eylem Planı’nda, kadın ailenin temeli olarak görülmekte ve bu nedenle, ailenin ve toplumsal yapının güçlendirilmesi hedefi ile kadının güçlenmesine ve fırsat eşitliğine önem verilmekteydi. 2024-2028 Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda da aynı yaklaşımın sürdürüldüğü görülmektedir. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nın kadınların güçlenmesine yaptığı vurgunun, BM’nin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları’ndan 5.si olan “Cinsiyet eşitliğinin sağlanması için tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi” amacıyla uyumlu olduğunun altı çizilmektedir.

Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda belirlenen stratejilerin uygulanarak öngörülen faaliyetlerin hayata geçip geçmediğini ve başarısını, performans kriterleriyle ölçmeye ve izlemeye dönük bir sistemin geliştirildiği görülmektedir. Planlanan faaliyetleri gerçekleştirmek üzere sorumlu olan kurumların çalışmalarını yıllık olarak bildirmesi, sürecin izleme koordinatörlerince yürütülmesi ve yıllık izlemenin göstergelere dayalı olarak yürütülmesi planlanmaktadır. Bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulmaya çalışılması değerlidir. Ancak 2018-2023 Strateji Belgesi için CEİD 2017-2020 dönemi izleme raporunda yapılan bu tür bir izlemenin hayata geçtiğine dair bir raporlama örneğine kurumun sayfasında erişilememiş olması eleştirisi bugün de geçerlidir.

2024-2028 Eylem Planı, 5 temel politika ekseninde oluşturulmuştur. Bunlar: **Eğitim, sağlık, ekonomi, liderlik ve karar alma mekanizmalarına katılım, çevre ve iklim değişikliği**. **Bu beş temel amaç** için 20 strateji ve 83 faaliyet, değerlendirme göstergeleriyle beraber tanımlanmıştır (s.10). Ekonomi alanında belirlenen 4 strateji ise şu şekildedir:

⁴⁰ KSGM (2024). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2390>)

Strateji 1. Kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve insana yakışır işlerde istihdamlarını arttırmak için mevzuatın gözden geçirilerek iyileştirici düzenlemeler yapılması.

- Bu strateji kapsamında planlanan faaliyetler, istihdamın artırılması ve işyerinde psikolojik tacizle mücadele genelgelerinin güncellenmesi, iş-aile yaşamı mevzuat düzenlemelerinin güncellenmesi, erken çocuk bakımı kurumlarına ilişkin ortak bir düzenleme, kadınların kayıt dışı çalışmasının azalmasını sağlamaya dönük yasal düzenleme ve kadın kooperatiflerini güçlendirecek yasal mevzuat çalışmalarını içermektedir.

Strateji 2. Kadınlara ve kız çocuklarına, ikiz dönüşüme (yeşil ve dijital dönüşüm) uyumlu işgücü piyasasında ihtiyaç duyulacak yeni beceri ve yetenekler kazandırılması.

-Bu strateji kapsamında tanımlanan faaliyetler NEET genç kadınların mesleki becerilerle desteklenerek işgücüne katılımının sağlanması, kadınların nitelikli işlerde yer alabilmelerini sağlamak üzere sektörün değişen ihtiyaçlarına cevap veren alanlarda eğitim almalarını sağlamak, geleceğin mesleklerine uygun alanlara kız çocukların eğitim süreçlerinde yönlendirilmelerini içermektedir.

Strateji 3. Sürdürülebilir kalkınma için kadınların ekonomik güçlenmelerini desteklemek amacıyla eşitlik ve kapsayıcılık temelinde kamu ve özel sektörün dönüşümünün sağlanması.

Bu stratejiye dönük faaliyetler kadın erkek eşitliği perspektifinin, istihdam politikalarına, planlama ve bütçeleme süreçlerine entegrasyonunun yanında, cinsiyet eşitliğini destekleyen uygulamaların ödüllendirilmesi, işyerlerinde şiddete sıfır tolerans ilkesinin benimsenmesi çalışmalarını; engelli, şiddet mağduru, geçici uluslararası koruma altındaki kadınlara dönük özel çalışmalar yapmayı içermektedir. Bu strateji altında ücret farkının ölçülmesi ve önlenmesinin altının çizilmesi önemlidir.

Strateji 4. Kadın girişimciliğinin her alanda desteklenmesi ve kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi amacıyla çalışmalar yapılması.

-Bu strateji kapsamında; kadınların dijital araçlara erişiminin sağlanması, teknolojik becerilerin ve yetkinliklerin kazandırılması, girişimcilik ve kadın kooperatifleri projelerinin ve kültürünün desteklenmesi faaliyetlerini içermektedir.

2024-2028 Eylem Planı, kadınların işgücüne katılımının önündeki engellere ve çözüm önerilerine ilişkin anlamlı saptamalar yapmakla beraber, belirlenen başlıkların kâğıt üzerinde kalmaması için somut adımların atılması ve bunların izlenebilmesi gerekmektedir.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu için Hazırlanan Ulusal Rapor⁴¹

1995’te Çin’in Pekin kentinde düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonucunda oluşan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, cinsiyet eşitliği, kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi için referans politika çerçevesi olmayı sürdürmektedir. 189 hükümetin müzakere süreci sonunda 12 kritik alanda taahhütler tanımlanmıştır. 2025 yılı Deklarasyonu’nun 30. yıldönümüdür. Ülkeler ulusal düzeyde Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’nun uygulanmasındaki ilerlemelerini ve bu ilerlemenin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi’yle ilişkisini değerlendiren gözden geçirmeler yapmaktadır. Bu gözden geçirmeler uluslararası platformlarda paylaşılarak ilerleme kaydedilen ve eksik kalınan başlıklar tanımlanmaktadır.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından sunulan Türkiye Ulusal Gözden Geçirme Raporu, ekonomik katılım ve yoksulluğun sonlandırılması başlığını öncelikli alan olarak ele alınmıştır. İşgücüne katılım ve istihdam göstergelerinde iyileşme olmakla beraber hala çok yol alınması gerektiği vurgulanmıştır. Sektörel ve mesleki cinsiyet katmanlı yapı, eğreti istihdamın daha çok kadınlar arasında yaygın olması, bakım sorumluluğu nedeniyle kadınların işgücüne katılımının az olması gibi başlıklar yol alınması gereken eşitsizlikler olarak ifade edilmiştir. Ulusal rapor, bu başlıklarla ilişkili 12. Kalkınma Planı, Orta Vadeli Plan, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı gibi yukarıda da ele alınan stratejik politika belgelerine yer vererek planlanan müdahale şekillerini ortaya koymaktadır. Rapor kimi başlıklarda yürütülen proje bazlı çalışmalara da yer vermiştir, Ulusal Raporda yer verilen projelerden bazılarına bu raporda yürütücü kurumlarının altında yer verilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın istihdam politikasını ortaya koyan Ulusal İstihdam Stratejisi, en son 2014-2023 dönemi için yayınlanmış, ardından bu stratejiye ilişkin sonuncusu 2017-2019 dönemini kapsayan kısa dönemli Eylem Planları açıklanmıştır. Bakanlık 2024 yılının sonuna yaklaşılmış olmasına karşın çalışmalarını sürdürdüğü Ulusal İstihdam Stratejisi (2024-2028)’i henüz açıklamamıştır. 2024-2028 Stratejisi’ni oluşturmaya dönük çalıştayların içeriğine ilişkin Bakanlık sayfasında yer alan açıklamalardan, yeni Stratejinin büyük oranda 2014-2023 Stratejisi’nin devamı olmakla beraber Ulusal Kalkınma Planı 2024-2028, Orta Vadeli Plan, İŞKUR Stratejik Planı ile paralel bir şekilde yeşil ve dijital dönüşümle uyumlu bir işgücü ve işgücü piyasası politikası vurgusu taşıyacağı anlaşılmaktadır. İkiz dönüşümün toplumun tüm kesimleri açısından kapsayıcı olmasının istihdam politikasının ana eksenini olacağı açıklanmaktadır.

⁴¹Beijing Declaration and Platform for Action +30 National Review Report of Türkiye
<https://unece.org/sites/default/files/2024-08/Türkiye-Report.pdf>, 25 Ağustos, 2024.

Uluslararası politika tartışmalarında, iklim krizinin ve bu kriz ile mücadele politikalarının, toplumun tüm kesimlerini farklı şekillerde etkilediğine ilişkin farkındalıkla oluşturulması perspektifi, adil, yeşil dönüşüm ile kavramsallaştırılmıştır. Türkiye’nin yeşil dönüşüm politika çerçevesi büyük oranda Avrupa Birliği çerçevesinin uyarlanmış halidir. Bu anlamda AB adil geçiş politika çerçevesine referans verilmektedir. Türkiye’nin adil geçiş politikasını oluşturmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın (ÇSGB) koordinasyonunda "Adil Geçiş Uzmanlık Çalışma Grubu" kurulmuştur. Bakanlık bünyesinde yeni oluşturulan Yeşil ve Sosyal Ekonomi Geçiş Dairesi, bu Uzmanlık Çalışma Grubu’nun (UÇG) faaliyetlerini yürütmektedir. UÇG henüz resmi bir belge yayımlamamış, ancak ilgili paydaşlar, akademisyenler ve sivil toplumdan öneriler toplayarak bir politika çerçevesi oluşturmak üzere faaliyetlerde bulunmuştur. Ancak, Ulusal İstihdam Stratejisi gibi kapsayıcılık ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından politika çerçevesini görmemize olanak sağlayacak resmi adil geçiş yaklaşımı gecikmektedir.

Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı 2021-2023⁴²

2021-2023 Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (UGİS) Eylem Planları’nın merkezinde üç politika alanı bulunmaktadır. Bunlar; (i) eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, (ii) Ne Eğitimde Ne İstihdamda (NENİ) olan gençlerin istihdamının artırılması ve (iii) geleceğin işleri başlıklarından oluşmaktadır. Bu politika alanlarında belirlenen hedeflerin “gençlerin işgücü verimliliğini artırarak kırılganlıklarının azaltılması, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, makroekonomik politikaların genç istihdamı üzerindeki olumlu etkisinin artırılması, dijitalleşen dünyada ülkemizin rolünün güçlendirilmesi ve değişen koşullara ve emek arzına göre işgücü piyasasının güncellenmesi” amaçlarına göre tanımlandığı ifade edilmektedir.

UGİS COVID-19 etkilerini yansıtan 2020 verileri ile durum analizi yapmaktadır. Genç kadın işsizliğinin %30,3, genç erkek işsizliğinin %22,6 çok üzerinde olduğu ve gençlerin özellikle kriz dönemlerinde yaşadığı dezavantajlı durumun, kadınlar açısından daha belirgin olduğu görülmektedir. Genç erkekler ile genç kadınlar arasında işgücüne katılımdaki uçuruma da dikkat çekilmektedir (ÇSGB, 2023:17.) NENİ oranları hem genç erkekler hem de genç kadınlar için çok yüksektir. UGİS’in durum tespiti yaparken kullandığı 2020 verilerine göre NENİ oranları erkeklerin 15- 19 yaş grubunda %16,2, 20-24 yaş grubunda %26,6 ve 25-29 yaş grubunda %21,6’dır. Bu oranlar kadınlarda ise 15-19 yaş grubunda %23,5, 20-24 yaş grubunda %48,1 ve 25-29 yaş grubunda %56,2’dir. Yaş grubuyla birlikte yükselen NENİ oranları, 25-29 yaş grubunda her beş erkekten birinin, genç kadınlarda ise her iki kadından birinin NENİ olduğunu göstermektedir. UGİS göstergelerdeki eşitsizlikleri işaret ederek genç kadınlara yönelik geliştirilecek özel politikalara ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedir (ÇSGB, 2021:35).

Çözüm olarak sunulan stratejilerde, genç kadınlara yönelik yapılan tespitlere kıyasla, bu kesim için önerilen politikaların dönüştürücü bir etkiye sahip olma konusunda sınırlı kaldığı görülmektedir. Kadınlara özel politikalar olarak kariyer günleri düzenlenmesi ve rol

⁴² <https://www.csgeb.gov.tr/media/86876/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-planı-2021-2023.pdf>, 16 Temmuz 2024.

modellerle buluşmaların sağlanması; mesleki eğitimler ve iş başı eğitimlerle genç kadınların dijital becerilerinin artırılmasına çalışılması, kırsal alanda sürdürülebilir büyüme teşvik edilerek kadınlar için yeni istihdam olanaklarının sağlanması gibi başlıkların ele alındığı görülmektedir. Öte yandan bakım emeğinin, toplumsal cinsiyete dayalı hane içi işbölümünün yarattığı engellerin, genç kadınların işgücüne katılımları önündeki en önemli engeller olduğu açıkça görülmekle beraber, çözüm politikalarında, bu engellere yönelik önlemlere yeterince yer verilmemektedir.

Genç kadın ve erkeklerin eğitim düzeylerine göre istihdam durumları, yükseköğretim düzeyinde daralan farkın diğer düzeylerde çok daha belirgin olduğunu ortaya koymaktadır. UĞİS ise bu ayrımın üzerinde durmaksızın eğitim düzeyi ile birlikte artan istihdam oranının erkeklere kıyasla kadınlarda daha düşük kaldığı tespitinde bulunmaktadır. Yüksek eğitimle birlikte farkın görece düşmesinin, çalışılan işlerin görece daha iyi gelir getiren işler olması ve bakım sorumluluğunu hizmet satın alarak devredebilme olanağı sağlaması ile ilişkili olması gibi, veriyi sorun alanlarıyla yorumlayabilme açısından sınırlı bir politika metnidir.

İŞKUR

İŞKUR, 2024-2028 Stratejik Planı’nda⁴³ önümüzdeki dönem için birincil amacını “istihdam hizmetlerini işgücü piyasası doğrultusunda iyileştirmek ve geliştirmek” olarak tanımlamaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek adına işe yerleştirme hedeflerinin ve aktif işgücü programlarına ilişkin hedeflerinin yanı sıra 12. Kalkınma Planı ile uyumlu olarak dijital ve yeşil dönüşüm doğrultusunda aktif işgücü programları hedefleri tanımlanmıştır. Bu kapsamda programların kalitesinin ve çeşitliliğinin artırılmasının kurum raporlarında yer almasının yanında 2024-2028 Stratejik Planı’nda, Dijital Dönüşüm Kapsamında düzenlenen Aktif İşgücü Programlarından yararlandırılan kişi sayısının artırılması temel performans göstergeleri arasında yer almaktadır. Strateji Belgesi’nde, dönüşüm süreçlerinde adil geçişin sağlanmasından bahsedilmektedir. Bununla beraber, temel performans göstergelerinde aktif işgücü programlarından faydalandırılan kişi sayısının cinsiyet ayrımında hedefler olarak ortaya konması ve hedefin gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin izlenmesi gerekmektedir.

İŞKUR’un 2024-2028 Stratejik Planı’nda ikinci sırada “istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamlarına yönelik çalışmalar yapmak veya yaptırmak” amacı yer almaktadır. Bu amaç doğrultusundaki hedefler arasında ilk sırada “özel sektörde işe yerleştirilmesinde aracılık edilen kadın sayısını arttırmak” hedefi yer almaktadır. Bu hedefi, gençlerin, NENİ potansiyeli olan gençlerin ve engellilerin istihdamını arttırmak hedefleri takip etmektedir. İŞKUR kadınların ve gençlerin işe yerleştirilmesini arttırmak amacıyla, özel programlar ve teşvikler uygulamaktadır.

⁴³ <https://media.iskur.gov.tr/79931/2024-2028-stratejik-plani.pdf> , 16 Temmuz 2024.

Bu anlamda yeni uygulanmaya başlayan bir örnek olarak **Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi**⁴⁴ (KİPAP), kadın istihdamının yeterince yüksek olmadığı imalat sektöründe genç kadın (18-35 yaş arası) istihdamını artırma potansiyeli taşımaktadır. KİPAP, işverenlere proje kapsamında işe aldıkları kadın işçiler için 3 aya kadar prim, vergi ve ücret desteği (aylık 25 bin TL’ye kadar) sağlamaktadır. Projenin işverenlere sağladığı olanak, “işe alacakları işsizlerin mesleki bilgi ve becerisini iş yerinde gözlemleyebilme, eğitim verme ve işe alma konusunda isabetli karar verme imkânı sunmaktadır. Bu şekilde, işverenler ihtiyaç duydukları iş gücünü herhangi bir maliyete katlanma zorunluluğu olmadan yetiştirme imkânına kavuşmakta ve doğru işçi bulma olanağı elde etmektedir.” şeklinde tarif edilmektedir. Proje kapsamında işçi çalıştırmak isteyen işverenler, ihtiyaç duydukları vasıflara sahip kadın katılımcı adayını kendileri bulabilecekleri gibi İŞKUR’a da talepte bulunabilmektedir.

Projeden faydalanmak için işverenin imalat sektöründe faaliyet göstermesi yanında, en az iki sigortalı çalışana sahip olması, İŞKUR’a kayıtlı olması ve proje kapsamında aldığı kadın işçiyi destek aldığı sürenin iki katı süreyle istihdam edeceğini taahhüt etmesi beklenmektedir. Böylece proje kapsamında işe alınan kadın işçiler 3 ay devlet destekli, 3 ay ise işverenin sorumluluğu kapsamında iş garantisine sahip olacaktır. Bu süre sonunda yetişmiş işçi ile işverenlerin istihdam ilişkisini sürdürmesi beklenmektedir. İşverenlerin zorunlu süre sonunda işçiyi çıkarıp yeniden ödeneğe başvurma eğiliminin önünün alınması, projenin amacına ulaşma ihtimalini güçlendirecektir. Proje şartlarına göre işverenlerin proje kapsamında çalıştırabileceği kadın işçi sayısı sigortalı sayısının %10’u kadardır. Örneğin 20 kişilik bir firma için proje kapsamında 2 işçi çalıştırılabilmektedir, bu şart işverenlerin proje ödeneğinden faydalanıp sonrasında işçiyi çıkarma ve yeniden aynı döngüyü tekrar etme açısından bir sınırlama getirmektedir. Proje kapsamında işe alınacak kadın işçinin; işverenin eşi veya ikinci dereceye kadar akrabası olmaması, işyerinin bağlı bulunduğu vergi numarası altında herhangi bir işyerinde bir önceki bir yıl boyunca istihdam edilmemiş olması gibi şartlar, proje ödeneğinin amacının dışında kullanılmasını önlemek açısından anlamlıdır. Projenin bir başka ayağı da proje kapsamında çalışan kadın işçiye 0-66 ay aralığında çocuk sahibi olması halinde aylık 3.000 TL çocuk bakım desteği verilmesidir. Kadınların çalışabilmesinin önündeki en önemli engelin çocuk bakım sorumlulukları olduğunu gören bir katkı olmakla birlikte katkı miktarının ve süresinin sınırlılığı, kadınların bu ödenek sayesinde çalışabilmesinin önünü açmak açısından yetersiz kalacaktır. Çocuk bakım konusunun uzun süreli ve kalıcı politikalarla çözülmesi gerekmektedir. Aksi taktirde çalışan kadınların aldığı düşük ücret, yüksek maliyetli bakım hizmetleri sarmalı kadınların işgücü piyasası ile eğreti ilişkilenme dinamiğini yeniden yaratmaktadır.⁴⁵

⁴⁴ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kadin-istihdami-icin-pozitif-ayrimcilik-projesi/#:~:text=Proje%20süresi%20en%20fazla%203%20aydır.&text=İşverenlere%3B%20Proje%20kapsamında%20çalıştır%20dikları%20her,TL%20çocuk%20bakım%20desteği%20verilecektir.>, 16 Temmuz 2024.

⁴⁵ Üretim Sürecine Katılım Programı (ÜSKAP) ise kadınlara özel olmayan 18-35 yaş grubu için tasarlanmış bir programdır. Başvuru şartları ve destek koşulları çocuk bakım desteği dışında aynıdır. Program çocuk bakım desteği sağlamamakta ve

İŞKUR tarafından özellikle kadınların ve gençlerin faydalanacağı öngörülen bir başka program ise Toplum Yararına Çalışma Programı (TYP) yerine getirilen **İşgücüne Uyum Programı**⁴⁶ (İUP)’dır. Özel politika gerektiren grupların ve genel olarak işsizlerin faydalanabileceği programın amacı işgücüne geçiş programı olarak tarif edilmektedir. Program, işgücü piyasasına dahil olmayı kolaylaştıracak bilgi, beceri, çalışma alışkanlığı ve disiplinini kazandırmaya dönüktür. Özellikle kadınların ve gençlerin faydalanacağı öngörülen programda katılımcılara günlük 2024 yılı için belirlenen 566,73 TL cep harçlığı ödenmektedir. Programdan bir kişi en fazla 140 fiili gün faydalanabilmektedir.⁴⁷ Diğer kamu kurumlarıyla işbirliği olarak uygulanmaktadır, ve faaliyet alanları içinde engelli, yaşlı ve hasta bakımı, çocuk bakım işlerine dönük faaliyetler, tarımsal üretim, hayvancılık, ağaçlandırma faaliyetleri, kamusal alanların bakım, onarım ve temizliği, geri dönüşüm ve atık imha, parkların korunması geliştirilmesi gibi diğer kamu kurumlarıyla geliştirilebilecek faaliyet alanları yer almaktadır. İUP iş güvencesinden yoksun, yeterli gelir getirmeyen ve kalıcı bir çözüm içermeyen bir program olması nedeniyle faydalanıcılara cazip gelmemektedir. Öte yandan bu program üzerinden personel ihtiyacını karşılayan kamu birimleri için ise yeterli sayıda İUP çalışanı üzerinden planlama yapılmadığında daha kısa çalışma süresi nedeniyle ihtiyaç duyulan hizmetin karşılanamaması sorunu yaşanabilir.

İş Pozitif⁴⁸ ise 2024 yılında hükümet tarafından başlatılan İŞKUR destekli bir kadın girişimcilik ve kadınların işgücüne katılımının desteklenmesi projesidir. Kadın girişimciliğinin çeşitli hibe, teşvik, kredi ve muafiyetlerle destelenerek, kadın istihdamının genişlemesi hedeflenmektedir.

İŞKUR 2024-2028 Stratejik Planı’nda, “Özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına katılımını ve istihdamını sağlamak” amacını ölçmek üzere belirlenen temel performans göstergeleri arasında şunlar bulunur: i) Özel sektörde işe yerleştirilen kadın sayısı, ii) iş arayan kadınlara yönelik bireysel görüşme sayısı, iii) aktif işgücü programlarından yararlandırılan kadın sayısı ve iv) iş kulübünden yararlandırılan kadın sayısı. Özel sektörde işe yerleştirilen kadın sayısının 2023 başlangıç değeri 450 bin idi. 2028 itibarıyla bu sayının 650 bine yükseltilmesi hedeflenmektedir. İş arayan kadınlara yönelik bireysel görüşme sayısının ise 1 milyon 360 binden 1 milyon 501 bin 500’e yükseltilmesi hedeflenmektedir. Aktif işgücü programlarından yararlandırılan kadın sayısının 25 binden 32 bine; iş kulübünden yararlandırılan kadın sayısının ise 32 binden 35 bine yükseltileceği ifade edilmektedir.

henüz Bursa, Gaziantep ve Konya illerinde pilot düzeyde yürütülmektedir. Detaylı bilgi için bakınız

<https://www.iskur.gov.tr/isveren/uretim-surecine-katilim-programi/>

⁴⁶ <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/isgucu-uyum-programi/>

⁴⁷ Programın ilk dört haftası 5 gün ve 37,5 saat; devam eden haftalarda 3 gün ve 22,5 saat olarak uygulanır.

⁴⁸ <https://ispozitif.iskur.gov.tr/#is-pozitif-nedir>, 16 Temmuz 2024.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

*Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri ile Kayıtlı Kadın İstihdamını Destekleme Projesi*⁴⁹ (INSTCARE) Kamu kaynakları ve AB fonlarıyla finanse edilen, 0-60 ay arası çocuğu olan ve çocuk bakımı nedeniyle işten kopma riski taşıyan kadınları desteklemeyi amaçlayan bir projedir. Proje, kadınların kurumsal çocuk bakım hizmetleri aracılığıyla işgücüne katılmalarını, işe dönmelerini ya da işte kalmalarını teşvik etmiştir. 2019’da başlayıp, 2022’de biten projede, kadınların işgücüne dönebilmelerinin yanında kayıtlı istihdamı artırma hedefi bulunmaktaydı. Proje kapsamında, çocukları 60 aylık olana kadar 10.250 anneye 24 ay boyunca aylık 100 Euro hibe ödemesi yapılması hedeflenmişti. Projenin toplam bütçesi yaklaşık 30 milyon Euro idi. Proje süresince toplam 18.632 çalışan anne kayıt yaptırmış ve 17.959 anneye toplamda 25 milyon 532 bin 400 Euro ödeme yapılmıştır.

*Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi*⁵⁰ 2019’da başlayıp 2022’de biten, Ankara, İstanbul ve İzmir’de uygulanan bir başka AB destekli projedir. Özel sektörde sigortalı çalışan annelere, çocukları 36 aylık olana dek ayda 200 Euro bakım desteği verilen projede, annenin bu desteği alabilmek için eğitilmiş bir bakıcıyı sigortalı olarak çalıştırması gerekmektedir. Proje kapsamında bakıcıların eğitim alması da hedeflenmiştir. Bakıcı sertifika programlarını tamamlayan 6.000 kadına tek seferlik hibe desteği sağlanmıştır. Çalışan Anne Desteği kapsamında 5.274 sigortalı anneye ulaşılmış ve toplamda 22.893.675 Euro ödeme yapılmıştır. Bakıcı Eğitimi Teşviki kapsamında ise 7.503 kadına maddi destek sağlanmıştır. Teşvikten faydalanan kadınlar Sosyal Güvenlik Eğitimi almışlardır. Toplamda çalışan Anne Desteği ve Bakıcı Eğitimi Teşviki ödemeleri 23,84 milyon Euro olmuştur.

⁴⁹ <https://uyg.sgk.gov.tr/AvrupaBirligiveDisliskilerProjePortali/resources/documents/instacare/instaCareBrosur.pdf>, 16 Temmuz 2024.

⁵⁰ <https://sgkegitimlibakici.org/blog/detay/ANNLERE-VERILECEK-MALI-DESTEK-MIKTARI-NE-KADARDIR-?bolum=anne>, 16 Temmuz 2024.

Sivil Toplum Örgütleri

Kadın ve LGBTİ+ Örgütleri

Kadın İşçi

2020’de “Her yerde her türlü emek hallerimiz için” şiarıyla yola çıkan Kadın İşçi, işçi kadınların ulusal ve uluslararası gündemlerini yaygınlaştırmaktadır. Kadın İşçi, “Ücretli-ücretsiz kadın emeğine değer ve görünürlük kazandırmayı, bu alanda hak haberciliği yapmayı, politika üretmeyi, kadın eylem ve direnişlerine güç vermeyi, kısacası kadın emeği alanında eylemci bir feminist platform” oluşturmayı kuruluş nedeni olarak tarif etmektedir. Platformun, haftalık güncellenen bir gazetesi bulunmaktadır. Yayınlanan haberlerle cinsiyetçi iş bölümünden, ücret ve çalışma koşullarındaki eşitsizliklere, iş güvenliğinden, kadın işçi sağlığı ve kadınların sendikal mücadelesine dek pek çok başlıkta güncel bilgi akışı sağlamaktadır. Kadın İşçi paneller ve toplantılar düzenlemekte, araştırmalar yürütmekte ve yayınlamaktadır. Sahayla yakın temasta olan platform, işçi örgütlenmelerinin ve sendikalarındaki kadınların gündemlerini, mücadelelerini ve kazanımlarını takip etmekte ve duyurmaktadır. Ücret eşitsizliği konusunda araştırmalar yürütmekte, paneller düzenlemekte ve “eş değerde işe eşit ücret” talebinin savunuculuğunu yapmaktadır. Her sektörden kadının çalışma koşullarını sektörden öğrenmemizi sağlayan röportajlar yayınlamaktadır. Platform, güncel feminist tartışmalara ilişkin düzenli olarak makaleler ve uzmanlar tarafından yazılan bilgi notları yayınlamaktadır. Kadın İşçi 2023 yılında deprem bölgesinde yaptığı araştırmanın bulgularını “Depremden Etkilenen Kentlerde Kadınların Ücretli - Ücretsiz Emeği Raporu” ile yayımlamıştır.⁵¹ Araştırma, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illerinde 2023 yılının Nisan-Ekim ayları arasında gerçekleştirilen saha ve gözlem çalışmasına dayanmaktadır ve deprem sonrasında bu kentlerde kadınların yeniden üretim ve istihdam alanlarında neler yaşadığını yansıtmaktadır.

KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği)

KAGİDER temel misyonunu “girişimcilik yoluyla kadının güçlenmesini hedefleyen bir sivil toplum kuruluşu” olarak tarif etmektedir. Girişimcilik alanında eğitimler, destekler veren dernek bu alanda projeler yürütmektedir. Bugün devam eden ve/veya 2020 sonrasında yürütülen projelerden bazıları şunlardır: 2008’den bu yana devam eden “İşimi Kuruyorum” projesinde girişimci kadınlar için eğitimler verilmektedir. “Fırsat Eşitliği Modeli Sertifikası” ile işe alım, eğitim, kariyer planlama alanlarında ayrımcılığa son vermek amaçlanarak bu anlamda olumlu örnek oluşturan cinsiyet eşitliğine duyarlı işletmelere sertifika verilmektedir. 2020 sonrasında uygulanmaya başlanan “Tarımda Kadın Girişimci Geliştirme

⁵¹ Genç, Ö. (2023). Depremden Etkilenen Kentlerde Kadınların Ücretli-Ücretsiz Emeği. Kadın İşçi Dayanışma Derneği. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2579>)

ve Hızlandırma Programı”, katılımcılarına bilgi ve becerilerini arttıracak eğitimlerin yanı sıra ürünlerini Migros mağazalarında satma olanağı vermektedir. 2020-2022 yılları arasında yürütülen Kadın İhracatçı Programı (KİP), kadın girişimcilere farklı şehirlerde ve yurt dışında pazarlara erişim, geleneksel ticaret ve e-ticaret, lojistik alanlarında eğitimleri içermektedir. 2021 yılında başlatılan “Yeşil İş Ödülleri”, kadın girişimcilerin sürdürülebilirlik amaçlarına uygun pratiklerini görünür kılmayı amaçlamaktadır. Dernek, 2021 yılında “Pandemide Kadın Girişimciler Araştırma Raporu’nu”⁵² yayınlamıştır.

KEDV (Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı)

1986’da kurulmuş olan KEDV, bireysel ve kolektif kapasite geliştirme, kooperatifleşme, ekonomik güçlenme ve afet/göç alanlarında programlar yürütmektedir. Kadın kooperatifçiliği alanında uzun süre çalışmalar yürüten KEDV, 2005 sonrasında her üç yılda bir Kadın Kooperatifleri Buluşması düzenlemiştir. En son 2018 Buluşması Raporu’nu yayınlamıştır. Oxfam KEDV ortaklığında 6 Şubat 2023 Depremi sonrasında deprem bölgesinde “sürdürülebilir ve daha uzun vadeli bir toparlanma için su altyapısı, halk sağlığının korunması, risklere karşı önlem, gıdaya erişim ve geçim kaynaklarının yeniden inşası alanlarında” faaliyetler yürüten KEDV, bir yıl içinde gerçekleştirdikleri faaliyetleri rapor olarak yayınlamıştır.⁵³

KAOS GL

Kaos GL Derneği, çalışma yaşamında cinsel yönelim ayrımcılığını ele alan, LGBTİ+’ların kamu ve özel sektör istihdamındaki yerini anlamaya ve tam, eşit ve özgür katılımına katkı sunmayı amaçlayan yayınlar ve araştırmalar yapmaktadır. Bu anlamda hukuki başlıklarda bilgi notları, kapsayıcı işyerleri için öneriler, işyerinde mobbinge karşı korunma gibi çok sayıda yayın yapmıştır. Yayınların yanı sıra İstihdam Çalışma Grubu 2015 yılından bu yana özel sektör ve 2016 yılından bu yana da kamu alanında, “Türkiye’de Kamu ve Özel Sektör çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu” başlıklı araştırmayı yürütmektedir. 2023 yılı itibariyle özel sektöre ilişkin dokuzuncu araştırma⁵⁴ ve kamuya ilişkin sekizinci araştırma yayınlanmıştır⁵⁵. Araştırma istihdam durumu, çalışma koşulları, istihdamın sektörel dağılımı ve çalışma yaşamında ayrımcılığa uğrama gibi başlıklarda veri sağlamak ve çalışanların ihtiyaç ve taleplerini ortaya koymaktadır. Araştırma LGBTİ+’ları

⁵² <https://kagider.s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads/projectPictures/ae9e5f66-8d5d-41ed-b7ab-928a3d53b294.pdf>, 21 Temmuz 2024.

⁵³KEDV https://www.kedv.org.tr/public/uploads/files/OXFAM%20KEDV%20-%20DEPREM%20PROGRAMI%201_YIL%20RAPORU.pdf, 21 Temmuz 2024.

⁵⁴ KaosGL (2023). Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2023 Yılı Araştırması. Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2580>)

⁵⁵ KaosGL (2023). Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu 2023 Yılı Araştırması. Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2581>)

istihdama erişimde ve çalışma hayatında güçlendirici mekanizmaların geliştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

SPoD (Sosyal Politika Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği)

2011 yılında kurulan Sosyal Politika, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD), amacını; Türkiye’de, LGBTİ+’ların “cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimlerine dair kendilerini baskı altında hissetmeyecekleri bir yaşam için gerekli sosyal politikaların üretilmesine katkı sunmak” olarak tanımlamaktadır. Bu amaçla savunuculuk çalışmaları yürütmekte, “LGBTİ+ topluluklarına yönelik hizmet modelleri geliştirerek kamu kurumlarına örnek oluşturmayı, buralardaki ayrımcılığın her şeklini ortadan kaldırmayı ve uzun vadede LGBTİ+’lara özel hizmetleri kamu ve özel sektör işbirlikleri ile sunmayı” hedeflemektedir. Dernek, pandemi döneminde LGBTİ+’ların sosyal hizmetlere erişimi ile ilgili yaşadıkları sorunların görünür kılınması için, 2021’de “Pandemi Sürecinde LGBTİ+’ların Sosyal Hizmetlere Erişimi Araştırma Raporu”nu yayınlamıştır.⁵⁶ Farklı illerde yaşayan 856 katılımcıyla gerçekleştirilen araştırma, pandemi döneminde çalışmaya katılanların %64’ünün gelir getiren bir işte çalışmadığını ortaya koymakta ve gelir durumlarına ilişkin veri sunmaktadır. Rapor, pandemi sürecinin özgül koşullarında LGBTİ+’ların sosyal hizmetlere erişimde yaşadığı sorunlara ve bu sorunlar özelinde, kamu kurum ve kuruluşlarının, yerel yönetimlerin ve sivil toplum örgütlerinin konumuna ilişkin bulgular içermekte ve öneriler sunmaktadır.

⁵⁶ SPoD (2021). Pandemi Sürecinde LGBTİ+’ların Sosyal Hizmetlere Erişimi Araştırma Raporu. Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD). (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/1777>)

Meslek Örgütleri, Dernekler, Sendikalar

TMMOB-Kadın Çalışma Grubu (KÇG)

TMMOB Kadın Çalışma Grubu⁵⁷ 2008’de kurulmuştur. Kadın Çalışma Grubu yıllık faaliyet planlarını yaparak web sayfasından ilan etmektedir. 2009’da ilki yapılan TMMOB Kadın Kurultayının sekizincisi 2023 yılında gerçekleştirilmiştir. Kurultaylarda üyelerin paylaşmak istediği güçlüklerin ve çözüm önerilerinin konuşulmasının dışında sunumlar da yapılmaktadır. 2023 yılı Kurultayında istihdamda ve ücretlendirmede cinsiyet ayrımcılığı ve ekonomik darboğazın sonuçları üzerine oturumlar yapılmıştır. Kadın Çalışma Grubu 2023 yılında 5. Kadın Sempozyumu’nu, ağırlıklı olarak deprem konusunda gerçekleştirmiştir.

Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu

TTB Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu iki yılda bir Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kongresi düzenlemekte ve düzenlenen kongrenin kitabını yayınlamaktadır. Geçtiğimiz yıllarda düzenlenen kongre temaları şunlardı: 2008’de “kadına yönelik şiddet”, 2010 yılında “kadını görmeyen bilim ve sağlık politikaları”, 2012 yılında “kadını görmeyen aile ve sağlık politikaları”, 2016 yılında “kadın ve savaş”, 2018 yılında “kadın, sağlık ve muhafazakârlık”, 2020 yılında “kadın emeği ve sağlık”. Son Kongre 2023 yılında “VII. Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kongresi- Ekolojik Kriz ve Kadın Sağlığı”⁵⁸ başlığıyla gerçekleştirilmiştir. Ekolojik Kriz Merkezinde düzenlenen kongrede Ekofeminizm, yeniden üretim ve bakım krizinde feminist politika, ekolojik krizin kadın yaşamına etkileri de dahil olmak üzere çok sayıda başlık ele alınmıştır.

KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)

KESK Kadın Meclisi kararıyla hayata geçirilen “Covid-19 Pandemisinin Kamu Emekçilerinin Çalışma Düzeni, Ücretleri ile Ev içi Yükü Üzerindeki Etkileri”⁵⁹ araştırması, Şubat-Mayıs 2021 tarihleri arasında, Türkiye genelinde 76 ilde farklı iş kollarında çalışan 2.333 kamu çalışanıyla yürütülmüş olup, Covid-19 pandemisinin, kamu çalışanlarının çalışma düzenlerini, sosyal hakları ve ev içi iş yüklerini nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılanların %90’ı Covid-19 pandemisinin çalışma düzenlerini etkilediğini ifade etmiştir. Katılımcıların % 53’ü evden; % 64’ü ise uzaktan çalışmıştır. Çalışma düzenlerinin değişmesiyle birlikte mesai mefhumunun kaybolduğunun altını çizen kamu çalışanları, çalışma/dinlenme saati ve işyeri-özel alan ayrımının kalmamasının olumsuz sonuçlarını vurgulamışlardır. Çalışmaya

⁵⁷ <https://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-kadin>, 22 Temmuz 2024.

⁵⁸ https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/yayin/VII_Kadin_Kongresi_Kitabi.pdf, 22 Temmuz 2024.

⁵⁹ KESK (2021). Covid-19 Pandemisinin Kamu emekçilerinin çalışma düzeni, ücretleri ile ev içi iş yükü üzerindeki etkileri araştırması. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK). (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2583>)

katılanların %88’i mesai mefhumunun kalmadığını, %77’si evden çalışırken konsantre olamadığını, verimliliğinin azaldığını düşünmektedir. Ayrıca evden çalışma ile birlikte “ev işleri ve çocuk/yaşlı bakımı ile ilgili benden beklentiler ve iş yüküm arttı.” diyen kamu emekçilerinin dörtte üçü, günün sonunda kendini tükenmiş hissettiklerini ifade etmiştir. Araştırmanın kamu çalışanlarının gelir ve harcamalarındaki değişimlere ilişkin bulguları, pandemi sürecinde kamu çalışanlarının ücretlerinin enflasyon karşısında eridiğini, bununla beraber yeni çalışma düzeni nedeniyle fazla mesai ücreti, ek ders ödemesi vb. ek ödemeler kesildiği için kamu çalışanlarının reel gelirlerinin de azaldığını göstermektedir. Bu dönemde kamu emekçisi hanelerin gelirlerindeki düşüşe karşın, evden çalışma nedeni ile ev içindeki harcamaların arttığını gösteren araştırma, yaşanan refah kaybını ortaya koymaktadır.

DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

DİSK/ Genel-İş Araştırma Dairesi (Emek Araştırma-EMAR) Mart 2023 tarihli Kadın Emeği Raporu’nu⁶⁰, 2024 yılının Mart ayında yayınlamıştır. EMAR’ın her yıl hazırladığı raporda, istihdam verileri cinsiyete göre ayrıştırılmış olarak verilmektedir. 2023 yılı raporu, cinsiyet istihdam açığına, resmi ve geniş işsizliğe, istihdam türlerine ve koşullarına ilişkin detaylı çıkarımlarda bulunmaktadır. Rapor, istihdam alanında şu politika taleplerini yükseltmektedir:

- Çalışma hayatında kadına yönelik her türlü ayrımcılık terk edilmeli, esnek çalışma biçimlerine, cinsiyetçi iş bölümüne, ücret eşitsizliğine son verilmeli, güvenceli, düzenli işler yaratılmalıdır.
- Yetki ve karar mekanizmalarında eşit temsiliyetin hayata geçmesi sağlanmalıdır.
- Kadın istihdamının önündeki engellerden olan çocuk, hasta, yaşlı, engelli bakımı kamusal hizmet olarak sunulmalı, ev işlerini kadının üstünden alacak sosyal politikalar uygulanmalıdır.
- 8 Mart kadınlar için ücretli izin günü sayılmalıdır.
- Kadınların örgütlenmeleri önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- 25 Haziran 2021’de yürürlüğe giren ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, Türkiye tarafından onaylanmalı ve etkin bir biçimde uygulanmalıdır.
- Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek çalışma biçimleri yerine kadınlar için tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalı, çalışma süreleri kısaltılmalıdır.

⁶⁰ EMAR (2024). Kadın Emeği Raporu 2024. DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2584>)

Göstergeler ve Veri Kaynakları

BM İnsani Gelişme Endeksi, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, Toplumsal Cinsiyet Normları Endeksi

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) 34 yıldır düzenli olarak yayınladığı İnsani Gelişme Raporu'nda yer alan İnsani Gelişme Endeksi (İGE), sadece ulusal gelir düzeyi üzerinden bir ülkede yaşayan vatandaşların refah düzeyinin anlaşılamayacağı öngörüsüyle üç temel ölçümün bileşiminden oluşmaktadır. Bunlar, (i) uzun ve sağlıklı bir yaşam, (ii) bilgiye erişim ve (iii) insana yakışır bir yaşam standardıdır.

Mart 2024'te yayınlanan, İnsani Gelişme Raporu-2023-2024, "Tıkanıklığı Aşmak: Kutuplaşmış Bir Dünyada İş Birliğini Yeniden Şekillendirmek" başlığını taşımaktadır. Rapor özellikle demokrasinin yaşadığı darboğaz, geniş kitlelerin siyaset dışında kalma eğilimi ve yükselen siyasi kutuplaşma başlıkları üzerinde durmaktadır. Pandemi döneminde yaşanan gerilemenin ardından pandemi sonrası verileri yansıtmaması nedeniyle rapordaki rakamlar, toparlanmanın etkisiyle yükselmiştir. Ne var ki rapor, özellikle yoksul ülkelerin önemli bir kısmının pandemi öncesi İGE seviyelerini yakalayamadığını, eşitsizliğin endişe verici bir şekilde derinleştiğini göstermektedir.

2023-2024 İnsani Gelişme Endeksi, 2022 yılı verilerine dayanmaktadır. Türkiye İGE’de sıralanan 193 ülke arasında 45'inci sırada, "çok yüksek insani gelişme" kategorisindeki (dört kategoriden en yükseği) ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye'nin İGE değeri ortalama ölçümü yapılan üç alt bileşenin hepsinde iyileşme göstermiş; 1990 ve 2022 yılları arasında doğuştan beklenen yaşam süresi 10,8 yıl, ortalama öğrenim süresi 4,4 yıl, beklenen öğrenim süresi ise 10,8 yıl artmıştır. Böylelikle 1990'da 0,598 olan İGE, 2022'de yüzde 43 artışla 0,855'e yükselmiştir.

İGE endeksinin cinsiyet ayırımında nasıl farklılaştığını ortaya koymak üzere BM 2014 sonrasında Toplumsal Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi'ni (TCDGE) yayınlamaya başlamıştır. TCDGE, İGE'nin üç temel boyutu olan sağlık (kadınlar ve erkekler için doğuştan beklenen yaşam süresi), bilgi (kız ve oğlan çocuklarının beklenen öğrenim süresi ve 25 yaş ve üstü yetişkinlerin ortalama öğrenim süresi) ve yaşam standartları (kadınlar ve erkekler için tahmini kişi başına GSMH) boyutlarını içermekte; bu boyutlardaki cinsiyet farklılıklarını ortaya koymaktadır. Nihai TCDGE değeri ise bu üç boyuttan oluşan kompozit kadın İGE değerinin erkek İGE değerine oranlanması ile bulunur. 2022 yılında Türkiye’de kadın İGE değeri 0,825 iken erkek İGE değeri 0,876 olup TCDGE değeri $(0,825/0,876)$ 0,941'dir. Türkiye İGE sıralamasında dünya ortalamasının üstünde bir ülke olmakla beraber TCDGE’de dünya ortalamasının altında kalmaya devam etmektedir. TCDGE'nin alt boyutlarındaki

cinsiyet farklılıklarına baktığımızda yaşam süresi açısından kadınların daha uzun süre yaşaması beklenmekle beraber eğitimde kadınların ortalama eğitim yılının 1,5 yıl daha az olduğu görülmektedir. Ancak asıl eşitsizlik kaynağı Kişi Başına GSMH ortalamalarındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Kadınların Kişi Başına GSMH ortalaması 20,538 dolar iken erkeklerde bu miktar 45,077 dolardır. Yani kadınların iki katından fazladır. Bu eşitsizliğin arka planında ise servet farklılıklarıyla birlikte temelde istihdama katılımdaki eşitsizlikler yer almaktadır.

BM tarafından üretilen Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (TCEE), 2010 yılından bu yana yayınlanmakta ve üç temel boyutu içermektedir. Bunlar, üreme sağlığı, güçlenme ve işgücü piyasasıdır. Üreme sağlığı boyutu, anne ölüm oranı ve ergen doğurganlık oranı göstergeleri; güçlenme boyutu her bir cinsiyet için parlamentoda sahip olunan sandalye sayısı ve en azından bir süre ortaöğrenim görmüş nüfus oranları göstergeleri; işgücü piyasasına katılım boyutu ise kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları ile ölçülmektedir. 2022 yılında Türkiye, 0,259 TCEE değeri ile 166 ülke arasında 63. sırada yer almıştır. Özellikle 2006 sonrasında dünya ortalamasının altında bir performans gösteren Türkiye’nin dünya ortalamasından olumsuz anlamda uzaklaşması her geçen yıl artarak 2022’de en yüksek düzeyine ulaşmıştır.

UNDP Toplumsal Cinsiyet Normları Endeksi (TCNE) ise beş yıl arayla güncellenen, toplumsal inançların toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki etkisini siyasi, eğitimsel, ekonomik ve bedensel dokunulmazlık boyutlarında ele alan bir endekstir. 91 ülkenin verilerine dayalı endeksin son güncellemesi 2017-2022 dönemi verileri ile 12 Ocak 2023 tarihli bilgileri yansıtan en son güncellemesini kapsıyor. Temel TCNE, en az bir önyargıya sahip kişilerin yüzdesini ölçmektedir. Endeksin değeri 0 ile 1 arasında değişmekte, değerin daha yüksek olması toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi karşısında güçlü önyargılar olduğunu göstermektedir. Türkiye’nin TCNE değeri 91,08’dir, erkeklerde 93,65 olan bu değer kadınlarda 88,45’tir. Alt boyutlarda ele alındığında toplumsal cinsiyete ilişkin önyargıların en düşük olduğu başlık eğitim alanıdır (32,68). Ekonomi alanındaki cinsiyet önyargıları değeri ise 65,65’tir. Son dönem verisi olan 7. Dalga (2017-2022) verisine göre erkeklerin daha iyi yönetici olduğunu ve/veya çalışmanın öncelikle erkeklerin hakkı olduğunu düşünenlerin oranı bir önceki döneme kıyasla azalmıştır.

Diğer Örgütlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri

Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından 2006 yılından bu yana her yıl açıklanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Endeksi, ekonomi, eğitim, sağlık ve siyaset boyutlarını içermektedir. Küresel ve bölgesel düzeyde ülkelerin cinsiyet eşitliği performansının karşılaştırılabildiği

endekse ilişkin 2023 raporuna⁶¹ göre Türkiye küresel sıralamada 146 ülke içinde 129. sırada yer almaktadır. İçinde bulunduğu Avrasya ve Orta Asya Bölgesi ülkeleri arasında sonuncu sırada yer almaktadır. Endeksin alt boyutlarındaki sıralamaya göre Türkiye, eğitimde 99., sağlık boyutunda 100., politik güçlenmede 118. sırada yer almakta, ekonomik katılım ve fırsatlar alt endeksinde ise 133. sıradadır.

Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi

Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi (Social Institutions and Gender Index-SIGI), OECD tarafından hazırlanan ve sosyal kurumlarda kadınlara yönelik ayrımcılığı ülke bazında ölçen bir endekstir. Toplumsal kurumların ayrımcı yapıları, işleyişleri ve politikalarının, kız çocuklarının ve kadınların adalete, haklara ve güçlenme olanaklarına erişimlerini kısıtladığı düşüncesine dayanan endeks, kurumlardaki cinsiyetçi yapının, cinsiyet eşitsizliklerinin sürmesindeki rolünü vurgulamaktadır. SIGI, toplumsal kurumların ayrımcılığı üzerinden değerlendirmede bulunmak üzere; (i)ayrımcı aile yasası, (ii)fiziksel bütünlüğün kısıtlanması, (iii) üretken ve finansal kaynaklara erişimin kısıtlanması ve (iv) sivil özgürlüğün kısıtlanması boyutlarını içermektedir. 0 ile 1 arasında değişen endeks değeri 0 olduğunda kadınlara yönelik ayrımcılığın olmadığını, 1 ise kadınlara karşı çok yüksek düzeyde ayrımcılığın olduğunu göstermektedir. SIGI 2023⁶² verilerine göre Türkiye %24 eşitlik değeriyle *düşük ayrımcılık* kategorisindedir. Alt kategorilere bakıldığında, Fiziksel bütünlüğün kısıtlanmasında %13, üretken ve finansal kaynaklara erişimin kısıtlanmasında %29,8, Sivil özgürlüğün kısıtlanmasında %21,2 ve ayrımcı aile yasasında %31,2 eşitlik değerine sahiptir.

EIGE-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü (EIGE) tarafından yayınlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE) Endeksi AB’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerlemesini ölçmek için kullanılan bir araçtır. TCE ilk kez yayınlandığı 2013 yılından sonra 2019’a dek iki yılda bir, sonrasında ise yıllık olarak yayınlanmıştır. Endeks çalışma, para, bilgi, zaman, güç ve sağlığı içeren altı temel alanın yanında kadınlara yönelik şiddet ve kesişen eşitsizliklere ilişkin iki ek alanda 31 gösterge üzerinden hesaplanmaktadır. Kesişimselliği yansıtmaya duyarlılığı taşıyan endeks, farklı kadın ve erkek gruplarının yaşadıkları gerçekliklerin eşit olmasına vurgu yapmaktadır. Engellilik, yaş, eğitim durumu, doğduğu ülke ve aile tipi gibi faktörlerin toplumsal cinsiyetle birleşerek farklı sonuçlar ortaya çıkardığı düşüncesinden hareket edilen endeksin göstergeleri bu bakış açısını yansıtmaktadır. Endeksin 2023 tematik odağı Avrupa Yeşil Mutabakatı sürecinin adil geçiş politikalarıyla ve cinsiyet eşitliğini gözeterek gerçekleştirilmesidir.

⁶¹ WEF (2023). Global Gender Gap Report 2023. World Economic Forum. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/2193>)

⁶² <https://www.oecd.org/en/data/indicators/social-institutions-and-gender.html?oecdcontrol-c61784bae2-var1=TUR>, 25 Temmuz 2024.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi, AB’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerlemesini ölçmek için EIGE tarafından geliştirilen bir araçtır. Bu endeks, iyileştirilmesi gereken alanlara daha fazla görünürlük kazandırarak, politika yapıcılarının daha etkili toplumsal cinsiyet eşitliği tedbirleri tasarlamalarına destek sağlar.

Göstergeler

EIGE 2020 TCE Endeksi- Dijitalleşme ve İşin Geleceği Göstergeleri

2020 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi, dijitalleşme ve işin geleceğine odaklanmaktadır. Endekste içerilen veriler: (i)Dijital becerilerin ve teknolojilerin kullanımı ve geliştirilmesi, (ii) İş dünyasının dijital dönüşümü ve (iii) Dijitalleşmenin insan hakları, kadına yönelik şiddet ve bakım faaliyetleri üzerindeki daha geniş etkilerine odaklanmaktadır. Endeks, internet kullanımı, temel dijital yeterlilikler ötesinde yeterlilikler, dijital yetenekleri geliştirici eğitimler, ICT işlerinde gerçekleştirilen faaliyetler, ICT’de çalışma zamanları ve cinsiyet ücret açığı gibi göstergelere ilişkin cinsiyet ayırımında verileri içermektedir.

EIGE 2021 TCE Endeksi- Sağlık

2021 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi, sağlık alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine odaklanmaktadır. Toplumsal cinsiyetin kadın ve erkeklerin sağlığını, sağlık hizmetlerine erişimini nasıl etkilediğini anlamaya dönük tasarlanan endeks; (i) sağlık durumu ve ruh sağlığı, (ii) sağlıkla ilgili davranışlar, (iii)sağlık hizmetlerine erişim, (iv) cinsel ve üreme sağlığı ve (v) Covid-19 pandemisi alanlarında veri içermektedir. Bu alanların analizi için 11 ek yeni gösterge geliştirilmiştir.

EIGE 2022 TCE ENDEKSİ- Covid-19

2022 TCE endeksi tematik alanı Covid-19 olarak belirlenmiş; pandeminin etkilerinin toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve sosyo-ekonomik etkileri açısından ele alınması amaçlanmıştır. Covid-19 ile birlikte (i) çocuk bakımının, (ii)uzun dönem bakımın, (iii) ev işlerinin ve (iv) esnek çalışmanın nasıl değiştiğini analiz etmek üzere 12 gösterge kullanılmıştır.

EIGE 2023 TCE ENDEKSİ- Yeşil Mutabakat

2023 yılı, Avrupa Yeşil Mutabakatı’nın gerçekleştirilmesi sürecinin toplumun tüm kesimlerini dahil eden, kapsayıcı ve eşitlikçi bir perspektifle kurulması gereğini işaret etmek üzere kullanılan adil geçiş kavramı, dönüşümün cinsiyet eşitliği sonuçları açısından önem taşımaktadır. TCE 2023 tematik inlemesinde; (i)iklim değişikliği ve bu eğilimi hafifletme

konusundaki kamuoyu tutumları ve davranışları, (ii)enerji, (iii)ulaşım ve (iv)karar alma alanlarında cinsiyet farklılıklarını izlemeyi görünür kılmaya dönük 16 ek gösterge kullanılmıştır.

İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Mevcut Durum

Türkiye işgücü piyasasında cinsiyet eşitsizliği uzun dönemli yapısal bir sorundur. Ekonominin düşük istihdam yaratma kapasitesi, işsiz büyüme olgusu ve kadın emeğinin tekrarlayan ekonomik krizlere karşı daha kırılgan olması devam eden eşitsizliğin ardındaki makroekonomik dinamikleri oluşturmaktadır. Kadın emeğine olan zayıf talep, bakım hizmetleri ve politikalarındaki yetersizlikler, işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üreten bir döngü yaratmaktadır.

Türkiye’de işgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliği temel göstergeler ile ele alındığında, uzun dönemli eşitsizliklerin devamlılığı gözlenmektedir. Bununla birlikte güncelleme raporunda ele alınan 2021-2023 dönemi Covid-19 pandemisinin öncelikle bir sağlık krizi ve ardından bir ekonomik krize dönüşen sonuçlarının cinsiyet kırılımında farklılıklar gösterdiği dönemi içermektedir. 2021 yılının ikinci çeyreğinden itibaren kısmi ve ardından tam normalleşme süreçleri yaşanmış, alınan önlemlerin kaldırılmasıyla birlikte istihdam göstergelerinde de geri dönüşler başlamıştır. “İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması-2017-2020 Güncellemesi”nde pandeminin ilk aylarına ilişkin değişime yer verilmiş; evde kal döneminin kısmi etkileri gözlenmiştir. Pandemi, bakım sorumluluğundaki değişim, işgücü talebindeki daralma, sağlık riski yüksek sektörlerin istihdam dağılımı, kırılgan ve daha çok istihdam kaybı yaşayan sektörlerin/mesleklerin cinsiyet dağılımı gibi bir dizi dinamik çerçevesinde kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasındaki durumlarını farklı şekillerde etkilemiştir. 2021-2023 döneminde, pandemi dönemine nazaran temel istihdam göstergelerinde kısmi bir iyileşme olmakla beraber bu iyileşme bölüşüm ilişkilerindeki bozulmalarla eş zamanlıdır.

İşgücü Durumu

2023 itibariyle kadınlarda işgücüne katılma oranı erkeklerin işgücüne katılma oranının yarısı kadardır. Erkeklerde işgücünün dışında kalma oranı %28,8 iken bu oran kadınlarda %64,2’dir. Türkiye’de, işgücüne katılımda cinsiyet uçurumu %35,4’tür. Bu oran, %24,3 olan dünya ortalamasının çok üstündedir. 2020-2023 yılları arasında istihdam ve işsizlik artışlarına baktığımızda; erkeklerde yaklaşık 3 milyon (2 milyon 890 bin), kadınlarda ise 2 milyon (2 milyon 47 bin) yeni istihdam mevcuttur. İşsiz kişi sayısındaki değişimde ise belirgin bir cinsiyet farkı oluşmuştur. Erkeklerde işsiz sayısı 828 kişi azalırken, kadınlarda işsiz statüsünde kadın sayısında az da olsa bir artış söz konusudur.

Tablo 1. Cinsiyete göre temel işgücü göstergeleri (15+ yaş, Bin)

	2016		2019		2020		2023	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İşgücü (bin)	9.637	20.889	10.686	21.863	9.746	20.990	11.844	23.052
İşgücüne katılım oranı (%)	32,5	72	34,4	72	30,8	67,8	35,8	71,2
İstihdam (bin)	8.312	18.893	8.924	19.156	8.299	18.396	10.346	21.286
İstihdam oranı (%)	28,0	65,1	28,7	63,1	26,2	59,4	31,3	65,7
İşsiz	1.324	2.006	1.762	2.707	1.446	2.594	1.498	1.766
İşsizlik oranı (%)	13,7	9,6	16,5	12,4	14,8	12,4	12,6	7,7
Tarım dışı işsizlik oranı (%) *	18,1	10,9	20,7	13,9	18,4	13,9		
İşgücü dışında kalanlar	20.052	8.133	20.411	8.509	21.877	9.966	21.198	9.330
İşgücü dışında kalma oranı (%)	67,5	28	65,6	28	69,2	32,2	64,2	28,8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

*TÜİK’in web sayfasındaki erişime açık veriler arasında 2021 sonrası tarım dışı işsizlik verilerine yer verilmemiştir.

İşgücü piyasasında pandeminin etkilerinin yakıcı bir şekilde hissedildiği 2020 yılı rakamları, aynı zamanda 2018 sonundan itibaren devam eden ekonomik durgunluğun etkilerini de yansıtmaktadır. Dolayısıyla 2020-2023 dönemindeki değişim kriz dönemi işgücü göstergelerinin görece iyileşmesi etkisini taşımaktadır. İşgücü piyasası verilerini, durgunluğun ve pandeminin etkilerinin öncesine karşılaştırarak baktığımızda, 2016-2023 yılları arasında, erkek istihdamındaki değişimin 2 milyon 393 bin ile sınırlı kaldığı görülmektedir, bu durum ekonomik durgunluk ve pandemi etkisiyle erkek istihdamında yaşanan görece daha fazla düşüşü yansıtmaktadır.

Ekonomik durgunluğun etkisini izlediğimiz 2016-2019 verilerinde, istihdam edilen kadın sayısının erkeklere kıyasla daha fazla arttığı ve erkek istihdam oranı azalırken, kadın istihdam oranının arttığı görülmektedir. Bununla birlikte söz konusu dönemde hem kadın hem de erkek işsizliği belirgin bir şekilde artmıştır. Pandeminin etkisini gözlediğimiz 2020 yılında ise işgücü piyasasındaki hem talep hem de arz yönlü daralma, halihazırda pandemi öncesinde çok yüksek işsizlik düzeylerinin yaşandığı bir piyasada gerçekleşmiştir. Bu nedenle pandeminin etkisi işsizlik artışından, ziyade işgücüne katılım oranlarında izlenmektedir. 2020 yılında bir önceki yıla göre hem kadınların hem de erkeklerin işgücüne katılma oranları 2019’a kıyasla sırasıyla 3,6 ve 4,2 puan düşmüştür. Bu düşüş, kadınların işgücüne katılım oranlarının pandemi öncesinde de az olduğu göz önüne alınarak değerlendirildiğinde, pandemiyle birlikte yaşanan işgücünün dışına düşme etkisinin kadınlarda erkeklere kıyasla çok daha belirgin olduğu belirtilmelidir.

Pandemi döneminde okulların ve bakım kurumlarının kapanmasıyla, dışarıdan sağlanabilen çok sayıda hizmetin kesilmesiyle birlikte, ev içi ücretsiz çalışma yükü önemli ölçüde artmıştır. Bu yükün eşitsiz dağılımı, özellikle kadınların işlerini korumasını zorlaştırmıştır. Kadınlar, annelik ve bakım sorumlulukları nedeniyle ev içi işler ile ücretli çalışma arasında sıkışmış; bu durum bedensel ve duygusal sağlıklarını olumsuz etkilemiştir. Sosyo-ekonomik statü fark etmeksizin, kadınların geleneksel cinsiyet rollerine dayalı işbölümüne geri dönme eğiliminin yaşandığı kapanma dönemi, işgücüne katılım oranlarını düşürmüş ve özellikle çocuklu kadınların çalışmayı bırakma eğilimini artırmıştır (ILO, 2021; Aygün vd., 2021). Pandeminin “evde kal” ve “kısmi normalleşme” dönemlerinde ücretli ve ücretsiz çalışma yükünün nasıl değiştiğini ele alan çalışmalar (İlkkaracan ve Memiş, 2021; KONDA, 2021), salgın döneminde cinsiyete dayalı eşitsiz işbölümünün kadınların toplam çalışma yükünü haftada 10 saatten fazla arttığını, erkeklerin ise toplam çalışma saatlerinin azaldığını ortaya koymaktadır. Kısmi normalleşme döneminde de ücretli ve ücretsiz çalışma yükü, salgın öncesiyle karşılaştırıldığında yüksek kalmaya devam etmiştir⁶³.

Pandemi sonrasında kadınların işgücüne katılım oranları eski düzeylerine dönmüş, 2022 yılında pandemi öncesini yakalamış ve geçmiştir. Erkeklerin işgücüne katılım orandaki düşmenin ise bir kısmının kalıcı hale geldiği görülmektedir. 2023 yılı itibarıyla pandemi ve ekonomik durgunluk öncesine göre işgücüne katılım oranı yakalanamamıştır. Yine aynı yıl işgücüne dahil olan kadın sayısı 11 milyon 844 bin iken, işgücü dışında kalan 21 milyon 198 bin kadının %43’ü ev işleri ile meşgul olduğu için işgücüne katılamamıştır (Ek Tablo 1).

Hane içinde ücretsiz çalışma yükünün hanehalkı fertleri arasında nasıl dağıldığını ve eşitsiz bakım yükümlülüğünün işgücü piyasasına katılımı nasıl etkilediğinin analizi açısından önemli veri kaynağı olan Zaman Kullanım Anketlerinin (ZKA) sonuncusu 2014-2015 yıllarına ilişkindir. Güncel Zaman Kullanım Anketi verileri henüz açıklanmamıştır. Daha önce yayınlanan İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması (2018) ve İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması-2017-2020 Güncellemesinde (2020), 2014-2015 ZKA verileri incelenerek eşitsiz bakım emeğinin kadınların istihdamda katılımının düşük olmasındaki belirleyici etkisi ortaya konulmuştur.

Zaman kullanımının dağılımı kadar somut ve detaylı bilgi içermemekle beraber, TÜİK’in Aile Yapısı Araştırması’nda cinsiyete göre hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişilerin kimler olduğu sorulmaktadır (Tablo 2). 2021 yılı itibarıyla hane içindeki işbölümü dağılımına göre, işlerin, bir kaç başlık hariç, neredeyse tamamı kadınların sorumluluğu olarak tanımlanmıştır. Aylık faturaların ödenmesi ve küçük bakım, onarım tamir işleri dışında

⁶³ İlkkaracan ve Memiş 2021; KONDA 2021 çalışmaları KONDA Yaşam Tarzları Anketleri verilerine dayanmaktadır. İpek İlkkaracan ve Emel Memiş tarafından yapılan çalışmalarda 2018 yılına ait zaman kullanımı verileri pandemi öncesini temsilen, Mayıs 2020 verileri evde-kal önlemlerinin uygulandığı salgın dönemini, Ekim 2021 verileri ise kısmi-normalleşme dönemini yansıtan veriler olarak kullanılmıştır.

erkeklerin %50’den fazla sorumlu kişi görüldüğü iş bulunmamaktadır. Bakım onarım ve tamir işleri ya da evin badanası/boyası gibi işlerin de önemli oranda hizmet olarak satın alındığı görülmektedir. Yemek yapma; çamaşır yıkama, evin temizliği, toplanması gibi günlük rutin işlerin tamamı %80’in üzerinde kadınların sorumluluğundadır. Çocuk bakımı ise neredeyse tümüyle (%94,4) kadının sorumluluğu olarak görülmektedir.

Tablo 2. Cinsiyete göre hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler, 2021

	<i>Hanehalkı ferdi değil</i>	<i>Hanehalkı ferdi</i>		
		Toplam	Erkek	Kadın
Yemek yapma	3,8	96,2	10,8	85,4
Evin badana/boyası	54,3	45,7	37,6	8,1
Çamaşır yıkama	3,4	96,6	11,0	85,6
Aylık faturaların ödenmesi	4,7	95,3	74,1	21,2
Basit dikiş yapma	8,1	91,9	9,0	83,0
Akşamları çay servisi yapma	3,0	97,0	13,6	83,4
Sofranın kurulup kaldırılması	2,5	97,5	12,7	84,8
Evin günlük toplanması ve temizlenmesi	3,6	96,4	11,1	85,4
Evin haftalık/aylık temizliği	8,8	91,2	10,3	80,9
Çocuk bakımı	3,3	96,7	2,3	94,4
Günlük/haftalık gıda alışverişi	4,0	96,0	49,3	46,7
Bulaşık yıkama	2,6	97,4	11,8	85,6
Küçük bakım, onarım, tamir işleri	25,2	74,8	65,2	9,6
Ütü yapma	6,7	93,3	11,5	81,8

Kaynak: TÜİK, Aile Yapısı Araştırması 2021

Tümüyle kadının sorumluluğu olarak görülen çocuk bakımının kadınların istihdama katılımını nasıl etkilediğini araştırmak amacıyla Hanehalkı İşgücü Anketi’ne (HİA) 2018 yılında “İş ve Aile Yaşamının Uyumunu” modülü eklenmiştir. 2018 verilerine dayalı bulgular, “İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması-2017-2020 Güncellemesi” raporunda ele alınmıştır. Daha sonraki yıllarda bu modüle verilerinin açıklanmasına devam edilmemiştir. Bu nedenle 2020-2023 verilerinde bakım emeği vermenin istihdam üzerindeki etkisi TÜİK’in İstatistiklerde Kadın ve HİA verilerinde yer alan hanehalkında 3 yaşın altında çocuğu bulunan ve hanehalkında çocuğu olmayanların istihdam durumuna ilişkin açıkladığı veriler üzerinden ele alınmaktadır. 2023 yılı itibarıyla,

hanehalkında çocuğu olmayan 25-49 yaş grubundaki kadınların %56,2’si istihdamdadır. Bu oran, dünya kadın istihdam oranı ortalamasının (%43,8) ve yüksek gelir grubu ülkelerde kadın istihdam oranı ortalamasının (%50,5) üzerindedir (ILO, 2022). 3 yaşın altında çocuğu olan aynı yaş grubundaki kadınların ise sadece %28’i istihdamdadır (Tablo 3). 3 yaşın altında çocuk bakım sorumluluğu olan hanelerde kadınların istihdama katılımının yarı yarıya azalması, bakım sorumluluğunun istihdamda cinsiyet eşitliği açısından Türkiye’nin dünya ortalamasının çok gerisinde kalmasının temel nedeni olduğunu göstermektedir. 3 yaşın altında çocuk sahibi olmak, aynı yaş grubundaki erkeklerin ise istihdam oranını arttırmaktadır. Çocuk sahibi olmanın yarattığı ev geçindirme baskısıyla erkeklerin işgücü arzının artması ve işverenin çocuk sahibi erkek çalışanların düzenli bir hayata ve sorumluluklara sahip olması nedeniyle daha iyi çalışanlar olacağına ilişkin beklentileri bu farkın ardındaki olası nedenlerdir.

Tablo 3. Bakım Sorumluluğu-İstihdam İlişkisi

Yıl	Hanehalkında 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kişilerin istihdam oranı %			Hanehalkında çocuğu olmayan 25-49 yaş grubundaki kişilerin istihdam oranı %		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2016	59,4	89,2	25,4	67,2	78,1	51,3
2019	58,7	87,3	26,7	66,0	75,1	52,8
2020	56,8	85,5	25,2	63,1	71,5	50,7
2022	60,5	90,5	28,0	69,1	77,8	56,2

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2022 ve 2023 ve TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2014-2021

Hem kadınların işgücüne entegre olmasının önünü açmak hem de çocukların eğitimi, ruhsal ve bedensel sağlıklı gelişimi için çocuk bakım hizmetlerine erişimin sağlanması kritik önemdedir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından açıklanan okullaşma oranları istatistikleri ile AB ve OECD ülkeleri ortalamaları karşılaştırmalı olarak ele alındığında (Bakınız, Ek Tablo 3), Türkiye’deki bakım hizmetlerinin yetersiz olduğu görülmektedir. Özellikle 3 yaşın altında çocuk sahibi olmanın kadınların istihdama katılımını belirgin bir şekilde etkilemesinin ardında, bu yaş grubu için Türkiye’de bakım hizmetlerinin neredeyse yok denecek kadar az olması yatmaktadır. Bu yaş grubu için bakım hizmetlerine ilişkin veri dahi bulunmamaktadır. AB ve OECD ülkelerinde 3 yaş altında bakım hizmetlerinden yararlanan çocukların oranı, sırasıyla %37 ve %43’tür. Türkiye’de 2021 yılı itibarıyla 3 yaşında olan çocukların okullaşma oranı %11,5 ile 4 yaşında olan çocuklar için ise %29,8 ile sı

nırlıdır. AB ülkelerinde ise 3 yaşında olan çocukların okullaşma oranı %80 düzeyindeyken, 4 yaş için bu oran %92’ye yükselmektedir. Türkiye’de sadece 5 yaş grubu çocukların önemli bir kısmının okul öncesi eğitime erişebildiğini (%83,5). Ancak bu oranın da %95 olan AB ve OECD ortalamalarının gerisinde olduğu görülmektedir. Beş yaş grubu için alınması gereken yol olduğu ama daha önemlisi 5 yaşına dek okul öncesi eğitimden faydalanılamamasının üzerine gidilmesi gerektiği açıktır.

Türkiye’de uzun dönemli bakım ihtiyacı olan yaşlı nüfus da hızla artmaktadır. Son beş yılda yaşlı nüfus %21,4 artarak (2018’de %8,8’den 2023’te %10,2’ye) 8 milyon 722 bin 806 kişiye ulaşmıştır.⁶⁴ Yaşlı nüfusun %35’i 75 yaş üzerindedir. Bu kişilerin değişik düzeylerde bakım ihtiyacı duymaları muhtemeldir. Ancak yalnızca 27.275 yaşlı, kamu ve özel huzurevlerinde kalmaktadır. Gündüz bakım hizmetlerinden yararlanan yaşlıların sayısı sadece 538’dir. Türkiye Aile Yapısı Araştırması’na (TAYA, 2021) göre, yaşlanıp bakım ihtiyacı olduğunda nüfusun %30,7’si evde bakım hizmetini tercih ederken, %15’i huzurevine gitmeyi, %27,5’i ise çocuklarıyla kalmayı istemektedir. Mevcut hizmetler bu talebi karşılamaktan uzak olduğundan, bakım sorumluluğu çoğunlukla ailelerin, özellikle kadınların omuzlarına yüklenmektedir.

Çocuk ve yaşlı bakım açığı politika metinlerinde ve hedeflerde yer almakla beraber, eşitlikçi ve etkin politika adımları açısından henüz anlamlı bir gelişme katedilmemiştir. Bakım açığının kapanması için takvime bağlanmış somut adımların atılması gerekmektedir.

İstihdam Durumu

2016-2019 döneminde, istihdamda sektörel düzeyde yaşanan değişim, tarım sektöründen hizmetler sektörüne geçiş şeklinde gerçekleşmiştir (Ek Tablo 1). Bu dönemde kadın istihdamında yaşanan 612 bin kişilik toplam artışla beraber, sanayide istihdam edilen kadın sayısı 109 bin artmış, tarımda istihdam edilen kadın sayısı ise 143 bin kişi azalmıştır. Erkeklerde tarım sektörü istihdam oranı azalırken (tarım sektörünün istihdam payı %15,5’ten %14,9’a gerilemiştir), sanayi istihdamı %21,5’ten %22’ye yükselmiştir. Kadın istihdamında tarım sektörünün payı %28,7’den %25,1’e gerilemiş; sanayinin payı ise %55,4’ten %59’a yükselmiştir. 2016-2019 döneminde yaşanan istihdam dönüşümü bir önceki güncelleme raporunda alt kırılımlarında detaylı bir şekilde ele alınmıştır.⁶⁵

2019-2020 arasında ekonomik durgunluk koşullarından pandeminin “evde kal” dönemi gibi son derece özel dönemlere geçilmiş ve kadınlarda da erkeklerde de belirgin bir istihdam kaybı yaşanmıştır. Ne var ki kadınların istihdam oranlarının düşüş hızı erkeklere göre daha fazladır. Bir yıl içerisinde kadın istihdamında 625 bin kişilik bir azalma

⁶⁴ TÜİK (2024) İstatistiklerle Yaşlılar, 2023., 25 Temmuz 2024.

⁶⁵ Toksöz, G. (2020). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması: 2017-2020 Güncellemesi. CEİD Yayınları. (<https://dspace.ceid.org.tr/handle/1/978>)

gerçekleşmiştir. Kadın istihdamında %28,7’den %26,2’ye, 2,5 puanlık düşüş, görece olarak düşük olan kadın istihdamında %8,7’lik bir azalma anlamına gelmektedir. Erkek istihdamında ise 3,7 puanlık, %5,8’lik bir azalma yaşanmıştır. Pandemiyle birlikte kadın istihdamı tarım sektöründe (324 bin) ve hizmetler sektöründe (273 bin) azalmıştır. Tarım sektörünün kadın istihdamı içinde oranı %25,1’den %23,1’ e gerilerken; erkek istihdamı içinde tarımın payı %14,9’dan %15,3’e yükselmiştir. Buna karşılık erkek istihdamında da hizmetler sektörünün payı %55,4’ten %54’e düşmüştür.

Kadınların pandemi döneminde daha fazla iş kaybı yaşamalarının nedenleri şu şekilde sıralanabilir: (i)Kadın istihdamının, kapanma önlemleri ve talep azalmasından etkilenen sektörlerde yoğunlaşması, (ii)kadınların ağırlıklı olarak, krizi atlatacak mali güce sahip olmayan küçük ölçekli firmalarda çalışması, (iii)kadın istihdamının önemli bir kısmının, kriz döneminde destek politikalarından yararlanamayan kırılgan yapıya sahip enformel sektörde bulunması. Bu anlamda kırılgan istihdamın öncelikle etkilendiği pandemi koşullarında, kadınlarda kayıtdışı istihdamın bir yıl içinde 654 bin azaldığını ve kadın istihdamında kayıt dışı istihdam oranının %42’den %37,5’e gerilediği görülmektedir. 2020 yılında, kadın istihdamının görece yüksek olduğu faaliyet kollarında, kadınlar, Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe yaklaşık %5, Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri’nde %17 ve Diğer Hizmetler sektöründe %17,5 oranında iş kaybı yaşamıştır (İzdeş, 2024). Ayrıca salgın koşullarında ön saflarda yer alan sağlık, eğitim ve bakım sektörlerinde kadın istihdamının yoğunlaşması, kadınların iş yükü ve hastalanma riski açısından büyük yük altına girmelerine neden olmuştur.⁶⁶

Pandemi nedeniyle çalışma türlerinde de cinsiyet ayrımında önemli sonuçları olan bir dönüşüm yaşanmıştır. Çalışmanın, insanların birbirine temasını en aza indirecek şekilde sürdürülebilmesini sağlamak için düşünülen uzaktan çalışma ve esnek istihdam biçimleri hızla yaygınlaşmıştır. Covid-19 pandemisi öncesinde dünya genelinde ortalama %8 olan uzaktan çalışma, 2020’nin ikinci çeyreğinde %17’ye yükselmiştir. Bu oran yüksek gelirli ülkelerde %27’ye kadar artmıştır (ILO, 2021: 29). Çalışanlar açısından, çalışmayı sürdürebilmeyi olanaklı kılması açısından faydalı olan uzaktan çalışma, olumsuz sonuçlara da yol açmıştır. Okulların kapalı olması, özellikle kadınların daha çok ve daha uzun süre uzaktan çalışmayı sürdürmesine neden olmuştur. Özel ve kamusal alan ayrımının, çalışma saatleri ve ücretsiz hane içi işlere ayrılan zaman ayrımının muğlaklaşması, salgın koşullarında artan ücretsiz bakım ve hijyen hassasiyetiyle birlikte, kadınlar için sürekli bir çalışma döngüsü yaratmıştır. Bu anlamda yukarıda da belirtildiği üzere kadınların (ücretli+ücretsiz), toplam yükü belirgin bir şekilde artmıştır.

⁶⁶ TÜİK, İşgücü İstatistiklerine göre 2019 yılı itibarıyla eğitim sektöründe kadın istihdamının oranı yüzde 55,3 iken İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri’nde kadın istihdam oranı yüzde 68,5’tir.

2020’den 2023 yılına dek istihdam yapısındaki dönüşüm ise pandemi krizinde çıkış dönemi özelliklerinin yanı sıra yüksek enflasyon ve durgunluğun, büyük bir gelir dağılımı bozulmasıyla bir arada yaşandığı bir dönemi yansıtmaktadır. 2020 itibarıyla %26,2 olan kadın istihdam oranı, 2023’te %31,3’e yükselmiş; erkek istihdam oranı ise bu dönemde %59,4’ten %65,7’ye çıkmıştır. Söz konusu dönemde kadın istihdam artışı, hizmetler sektöründeki istihdam artışıyla ve daha az olmakla beraber sanayi istihdam artışıyla gerçekleşmiştir. Diğer tarafından tarım istihdamı belirgin bir şekilde azalmıştır. Kadın istihdamında tarımın payı %23,1’den %18,7’ye gerilemiştir, bu düşüş ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranındaki azalmada da izlenebilmektedir. Ücretli/yevmiyeli çalışan kadın oranı %69,2’den %72,4’e yükselmiştir. Buna karşın erkeklerde ücretli/yevmiyeli çalışan oranında belirgin bir artış gözlemlenmemiştir. 2020-2023 dönemindeki istihdam artışı hem kadınlarda hem de erkeklerde kayıt dışı istihdamın azalmasıyla birlikte gerçekleşmiştir. Kadınlarda tarımda kayıt dışı istihdam %94,3’ten %90,6’ya gerilemiş, erkeklerde ise %76’dan %73,3’e gerilemiş olmakla beraber, bu oranlar yine de son derece yüksektir. Kadınlarda tarım dışı kayıt dışı çalışma %20,6’dan %18,8’e düşmüştür. Erkeklerde her beş erkekten biri tarım dışı kayıt dışı istihdamdayken, 2023 itibarıyla bu oran her altı erkekten birine gerilemiştir. Veriler, pandemi döneminde artan yarı zamanlı çalışmanın, normalleşme sonrasında yeniden düştüğünü göstermektedir.

2020-2023 döneminde istihdam edilebilmeye ilgili değişimin yanı sıra istihdamdan elde edilen gelir ve gelir dağılımında da önemli değişimler yaşanmıştır. Pandemi krizi ve faiz politikasının etkisiyle gelir artışının enflasyon oranlarının gerisinde kalması, tüm eğitim seviyelerinde belirgin bir refah kaybına yol açmıştır. 2021 yılı için 4 kişilik ortalama bir hanenin aylık sınırlarının aylık 4 bin, yoksulluk sınırının ise 13 bin lira olduğu düşünüldüğünde⁶⁷ tek kazananlı bir hane olmanın ekonomik açıdan ne denli sürdürülemez olduğu ortadadır. Gelirdeki cinsiyet farkına baktığımızda, pandemi öncesi (2019) döneme kıyasla kısmi bir iyileşme mevcuttur. Ancak bu iyileşmenin, reel gelir ve yaşam standartlarında belirgin bir düşüşün yaşandığı bir dönemde yaşanması, bir aşağıda eşitleme sürecine işaret etmektedir.

İşsizlik Durumu

Türkiye’de işsizlik sorunu özellikle 2000 sonrasında yüksek büyüme yıllarında bile çift haneli rakamlar civarında seyrederek, kalıcı ve yapısal bir sorun haline dönüşmüştür. TÜİK işsizlik tanımı, veri toplanan tarih öncesindeki dört hafta içinde iş arama kanallarından birini kullanmak suretiyle aktif olarak iş aramasına rağmen iş bulamamış kişilere işsiz demektir. İşsizlik oranını ise işsiz kişi sayısını, işgücüne katılan (işsiz kişi sayısı ve istihdamda olan kişi sayısının toplamı) kişi sayısına oranlayarak bulmaktadır. Ancak resmi işsizlik rakamları, bir ülkede çalışmak isteyip de çalışamayanların gerçek ölçüsü olmak açısından yetersizdir.

⁶⁷ TÜRK-İŞ Haber Bülteni 2021 Aralık Haber Bültenlerinde açıklanan aylık ve yoksulluk sınırlarıdır.

Özellikle hem istihdam yaratma hem de insana yakışır iş koşulları altında istihdam yaratma açısından sorunlu ekonomilerde, yüksek işsizlik oranları, çalışma koşullarının kötüleşmesi (düşük ücretli ve güvencesiz işlerin yaygınlaşması) ve işsizler arasında bir yıl ve daha uzun süreli işsizlerin payının artması eğilimleri görülür ve ne yazık ki Türkiye işgücü piyasası da bu eğilimleri yansıtmaktadır. Sıklıkla yaşanan ekonomik kriz dönemleri ise hali hazırda yüksek işsizlik olan işgücü piyasasında iş olanaklarının daha da daralmasına neden olmakta, etkileri kriz sonrasında da kısmen kalıcı olmaktadır. Bu koşullarda çalışmak isteyenler iş arama ve bulma konusunda ümitsizliğe kapılabilir ve iş aramayı bırakabilirler. Böylece işgücünün dışına düşerek resmi işsizlik rakamlarının görüş alanının dışında kalırlar. Özellikle kadınların bu şekilde ümidi kırık işçilere dönüşmeleri, uzun süre iş aramayı sürdürememeleri, ev içindeki bakım sorumluluklarının da baskısıyla daha muhtemeldir. Bu nedenlerden dolayı, Türkiye gibi yüksek işsizlik ve işgücü piyasasında belirgin cinsiyet uçurumları olan ülkeler için, işsizliğin, resmi işsizlik rakamlarının ötesinde, çalışmak istemelerine rağmen çalışamayan kişileri de yansıtan daha geniş işsizlik tanımlarıyla analiz edilmesi son derece önemlidir. TÜİK 2021 yılı ve sonrasında geniş işsizliği gösteren atıl işgücü göstergesini yayınlamaya başlamış, bu göstergeyi geri dönük olarak hesaplayarak atıl işgücü oranı olarak istatistik tablolarında yayınlamıştır.⁶⁸

Türkiye’de işsizlik durumunun seyri (Ek Tablo 2), 2016-2019 daralma dönemi, 2019-2020 pandemi etkilerinin gözlemlendiği dönem ve son olarak güncelleme raporunun odaklandığı 2020-2023 dönemi ayırımında ele alınacaktır. 2016-2019 daralma döneminde resmi işsizlik oranları her iki cins içinde artmış olup 2019 itibariyle çift haneli rakamlar düzeyindedir. Kadın işsizlik oranı %13,7’den %16,5’e, erkek işsizliği ise %9,6’dan %12,4’e yükselmiştir. Tarım dışı işsizlik kadınlar için %20 düzeyine ulaşmış, genç kadınlar arasında işsizlik oranı %30,6 olmuştur. Dar anlamda işsizliği tanımlayan resmi işsizlik verilerinin yerine, 2016-2019 döneminde işsizlikteki değişimi geniş işsizlik rakamlarıyla ölçtüğümüzde, her dört kadından birinin işsiz olduğu ve kriz etkisiyle geniş işsizlikte artma yaşandığı görülmektedir.

Covid-19 salgınının işgücü piyasası üzerindeki etkileri, salgın öncesinde de çok yüksek olan işsizlik koşullarında yaşanmıştır. Pandeminin yansımaları izlediğimiz 2020 itibariyle bir yıl ve daha uzun dönemli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı kadınlar için %33,7, erkekler için ise %20,5 düzeyindedir. Yani her üç işsiz kadından biri ve her beş işsiz erkekten biri, 1 yıl ve daha uzun süredir işsizdir. Bu denli yakıcı işsizlik sorunu çalışmaya hazır olmasına rağmen işsiz olanların dahil edildiği atıl işgücü oranlarında daha belirgin bir şekilde görülmektedir. İşsizlik etkisiyle ümidi kırık işçilere dönüşüp iş aramayı bırakarak işgücü dışına düşenleri de izlememize olanak vermektedir. 2019-2020 döneminde kadınlarda atıl işgücü %24,6’dan %31,7’ye, erkeklerde ise %16,2’den %22,1’e çıkmıştır. Bu dönemde işten çıkarmanın yasaklanmasıyla birlikte ücret maliyetlerini sınırlamak için çalışma saatlerinin

⁶⁸ 2021 yılı öncesinde iktisatçılar ve araştırma kurumları geniş işsizliği TÜİK verileri üzerinden hesaplayarak analizlerini gerçekleştirmişlerdir. Raporda hem DİSKAR tarafından hesaplanan ve daha önceki güncelleme raporlarında paylaşılan geniş işsizlik verilerine hem de TÜİK tarafından açıklanan atıl işgücü verilerine yer verilmiştir.

düşürüldüğünü gözden kaçırmamak önemlidir. Salgın süresince işverenlerin uyguladığı çalışma saatlerinin azaltılması ve ücretsiz izne çıkarma gibi stratejiler, çalışanların istihdamda görünmelerine rağmen kazançlarını düşürmüştür. Pandemi öncesinde Türkiye’de erkeklerin çoğunlukla haftada 41-49 saat, kadınların ise 17-39 saat arası çalıştığı gözlemleniyordu. Ancak pandemiyle birlikte erkeklerde kısa ve yarı zamanlı çalışma artmış, uzun süre çalışanların oranı ise (40 saat ve üstü) azalmıştır. Ayrıca, iş başında olmayanların oranı erkeklerde iki katından fazla, kadınlarda ise yaklaşık üç kat artış göstermiştir (TÜİK, İşgücü İstatistikleri).

Pandemi sonrasında 2020-2023 döneminde hem resmi işsizlik hem de atıl işgücü oranlarında görece bir iyileşme mevcuttur. 2020’de %14,8 olan kadın işsizlik oranı %12,6’ya gerilemiş, erkek işsizliği ise %12,4’ten %7,7’ye inerek tek haneli rakamlara geri dönmüştür. Öte yandan atıl işgücü oranı da azalmakla beraber buradaki düşüş özellikle kadınlarda çok belirgin değildir. 2023 itibarıyla 1.1 puanlık bir düşüşle kadın atıl işgücü oranı %30,6’dır. Erkeklerde ise bu oran 3,8 puanlık bir azalma ile %18,7’ye gerilemiştir (Ek Tablo 2). İşsizlik rakamlarındaki salgının ardından izlenen iyileşme sonrasında bile yaklaşık her üç kadından birine ve her beş erkekten birine çalışmaya hazır olmasına rağmen iş olanağı sunamayan bir ekonomik yapının yarattığı sürekli gelir dağılımı bozukluğu gözden kaçmamalıdır. Bu bağlamda, özellikle 15-24 yaş arasındaki ne eğitimde ne de istihdamda bulunan genç nüfusun 2023 yılı itibarıyla kadınlarda %29,8, erkeklerde ise %15,6 oranında olması hem cinsiyet farkını hem de işgücü piyasasının yeni nesil için ne kadar sınırlı fırsatlar sunduğunu ortaya koymaktadır (Ek Tablo 1).

İŞKUR tarafından toplanan İşgücü Piyasası Araştırması 2023’ün verileri, işgücü talebinin yapısı ve işsizlik sorunun mevcut açık işlere yerleştirmelerle kapatılabilmesi açısından yol gösterici niteliktedir.⁶⁹ Bu verilere göre önümüzdeki dönemde iş bulma olanağı daha fazla olan, istihdam artışı beklenen sektörlerin başında Bilgi ve İletişim (%24,6) gelmekte, ikinci sırada İmalat (%17) yer almakta üçüncü sırada ise eğitim (%16,3) bulunmaktadır. İstihdam artışı beklenen sektörlerdeki cinsiyet dağılımının eşitlikçi olması için, eğitim, yönlendirme ve işe yerleştirme süreçlerinin bu farkındalıkla yürütülmesi gerekmektedir. İşverenlerin açık işler için alınacak kişilere ilişkin cinsiyet tercihlerini ortaya koyan araştırma, 2023 itibarıyla Türkiye genelinde 141 bin 691 işyerinden toplam 461 bin 179 kişilik açık iş olduğunu, açık işlerin %42,9’unda sadece erkek işgücünün talep edilirken %45’inde cinsiyet tercihinin olmadığı, %10,2’sinin ise sadece kadın istihdam etme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Açık işlerin yaklaşık olarak yarısı (%41,6) için işverenlerin “herhangi bir eğitim düzeyi aramıyorum” demiş olmaları, mevcut açık işlerin işte öğrenilen ve eğitim düzeyi ile kazanılan nitelik ile ilişkili olmadığını göstermekte, açık işlerin önemli bir kısmının niteliğini ortaya koymaktadır (İŞKUR, 2023:35).

⁶⁹ <https://media.iskur.gov.tr/88163/2023.pdf>, 20 Temmuz 2024.

Kaynakça

Uluslararası Sözleşmeler

BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

<https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm> /Son Erişim Tarihi: 20.08.2024.

Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş Yaşam Dengesi Direktifi

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP1Contents> /Son Erişim Tarihi: 06.06.2024.

Erkekler ve Kadınlar Arasında Eşit işe veya Eşit Değerde İşe Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasını, Ücret Şeffaflığı ve Uygulama Mekanizmaları Yoluyla Güçlendirme Direktifi-2023/970

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> /Son Erişim Tarihi: 05.06.2024.

Halka Açık Şirketlerin Yönetim Kurullarında Cinsiyet Dengesini İyileştirme ve İlgili Önlemler Direktifi - Avrupa Parlamentosu ve Konseyi 2022/2381

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381> / Son Erişim Tarihi: 05.06.2024.

ILO 190 Sayılı çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/ceurope/cro-geneva/cilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_719975.pdf /Son Erişim Tarihi: 22.06.2024.

İstihdam ve Meslek Konularında Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Muamele ve Eşit Fırsatlar Alanında Faaliyet Gösteren Eşitlik Kurumlarına Yönelik Standartlar Direktifi-2024/1500

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024L1500&qid=1720455536940> /Son Erişim Tarihi: 05.06.2024.

Nitelikli çıraklık Tavsiye Kararı, 2023 (R-208)

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4347381:NO / Son Erişim Tarihi: 10.06.2024.

Yeni İş Yaşam Dengesi Hakları-2022

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/fs_22_4804 / Son Erişim Tarihi: 06.06.2024.

Uluslararası Belgeler

Avrupa Konseyi-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2024-2029

[https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:\[%220900001680ae569b%22\],%22sort%22:\[%22CoEValidationDate%20Descending%22\]}](https://search.coe.int/cm/#{%22CoEIdentifier%22:[%220900001680ae569b%22],%22sort%22:[%22CoEValidationDate%20Descending%22]}) / Son Erişim Tarihi: 06.06.2024.

Avrupa Bakım Stratejisi (2022)

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5169 /Son Erişim Tarihi: 07.06.2024.

AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> / Son Erişim Tarihi: 06.06.2024.

BM Kadının Statüsü Komisyonu'nun (CSW) 67. Oturumunda (2023) kabul edilen Cinsiyet Eşitliği ve Tüm Kadınların ve Kız çocuklarının Güçlendirilmesi İçin Yenilik ve Teknolojik Değişim ve Dijital çağda Eğitim Sonuç Bildirgesi

https://www.unwomen.org/sites/default/files/202303/CSW67_Agreed%20Conclusions_Advance%20Unedited%20Version_20%20March%202023.pdf /Son. Erişim Tarihi: 25.06.2024

BM Kadın Birimi Stratejik Planı (2022-2025)

<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n21/186/22/pdf/n2118622.pdf> / Son Erişim Tarihi: 25.06.2024.

BM Kadın Birimi Stratejik Planı 2022-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlandığı Bir Dünya İnşa Etmek -Broşür

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-12/UN-Women-Strategic-Plan-2022-2025-brochure-tr.pdf> /Son Erişim Tarihi: 25.06.2024.

BM Kadın Birimi-Sürdürülebilirlik ve Sosyal Adalet için Feminist Plan

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Feminist-plan-Key-messages-en.pdf> /Son Erişim Tarihi: 26.06.2024.

BM Kadın Birimi- Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinde (SKH) İlerleme - Toplumsal Cinsiyet Görünümü 2023

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023-en.pdf> /Son Erişim Tarihi: 26.06.2024.

Explanatory Report against women and domestic violence (2011)-Council of Europe Treaty Series - No. 210 to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence

<https://rm.coe.int/1680a48903> /Son Erişim Tarihi: 14.07.2024.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi: Başarılar ve Öncelikli Eylem Alanları

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en /Son Erişim Tarihi: 06.06.2024.

Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargılarıyla Mücadele -Avrupa Komisyonu 2023

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_5169 /Son Erişim Tarihi: 07.06.2024.

Uluslararası Raporlar

ASHB-KSGM (2024) Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu +30 Türkiye Ulusal Raporu (Beijing Declaration and Platform for Action +30 National Review Report of Türkiye) <https://unece.org/sites/default/files/2024-08/Türkiye-Report.pdf> /Son Erişim Tarihi: 25.08.2024.

Uluslararası Veri Kaynakları

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) (2023) Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/> /Son Erişim Tarihi: 25.07.2024.

EIGE (2020) TCE Endeksi- Dijitalleşme ve İşin Geleceği Göstergeleri (Digitalisation in the world of work) <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/digitalisation> /Son Erişim Tarihi: 27.07.2024.

EIGE (2021) TCE Endeksi- Sağlık (Health) <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/health> /Son Erişim Tarihi: 27.07.2024.

EIGE (2022) TCE Endeksi- Covid-19 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/covid-19> /Son Erişim Tarihi: 27.07.2024.

EIGE (2023) TCE ENDEKSİ- Yeşil Mutabakat (Green Deal) <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/green-deal> /Son Erişim Tarihi: 27.07.2024.

ILO (Uluslararası çalışma Örgütü) (2021) World Employment and Social Outlook: Trends 2021 (Cenevre). / Son Erişim Tarihi: 30.07.2024.

ILO, (2022) World Employment and Social Indicators 2022. / Son Erişim Tarihi: 30.07.2024.

OECD (2023) Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi (Social Institutions and Gender Index-SIGI) <https://www.oecd.org/en/data/indicators/social-institutions-and-gender.html?oecdcontrol-c61784bae2-var1=TUR> /Son Erişim Tarihi: 25.07.2024.

OECD Indicators - Education at a Glance https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018/enrolment-rates-in-early-childhood-education-and-care-ecec-and-primary-education-by-age-2016_eag-2018-table87-en/ / Son Erişim Tarihi: 27.07.2024.

UNDP (United Nations Development Programme). (2024). İnsani Gelişme Raporu-2023-2024, Tikanıklığı Aşmak: Kutuplaşmış Bir Dünyada İş Birliğini Yeniden Şekillendirmek <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24> / Son Erişim Tarihi: 10.06.2024

Ulusal Mevzuat

19/03/2021 tarihli ve 3718 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/20.5.3718.pdf> / Son Erişim Tarihi: 13.07.2024.

30 Nisan 2021 tarih/3928 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararı

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/20.5.3928.pdf> / Son Erişim Tarihi: 13.07.2024.

2023/16 sayılı Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Konulu Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/11/20231125-26.pdf> / Son Erişim Tarihi: 13.07.2024.

15 Mayıs 2024 tarihli/32547 sayılı Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi konulu

Cumhurbaşkanlığı Genelgesi

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/2450/Genelge%20Ailenin%20korunmasi%20ve%20Guclendirilmesi%2015Mayis.pdf?sequence=1&isAllowed=y> / Son Erişim Tarihi: 13.07.2024.

Ulusal Belgeler, Raporlar

Resmî Belgeler

ASHB-KSGM, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023

https://www.aile.gov.tr/KSGM/PDF/kadinin_guclenmesi_strateji_ve_eylem_plani.pdf / Son Erişim Tarihi: 10.06.2024.

ASHB-KSGM, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028

<https://www.aile.gov.tr/media/158302/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-plani-2024-2028.pdf> / Son Erişim Tarihi: 10.06.2024.

Ailenin Korunması ve Güçlendirilmesi Vizyon Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/2451> / Son Erişim Tarihi: 13.07.2024.

CSBB, 12. Kalkınma Planı (2024-2028)

https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/12/On-Ikinci-Kalkinma-Plani_2024-2028_11122023.pdf / Son Erişim Tarihi: 13.07.2024.

CSBB, Orta Vadeli Program (2024-2026)

https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/09/Orta-Vadeli-Program_2024-2026.pdf / Son Erişim Tarihi: 15 Temmuz 2024.

ÇSGB, Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı 2021-2023

<https://www.csgeb.gov.tr/media/86876/ulusal-genc-istihdam-stratejisi-ve-eylem-plani-2021-2023.pdf> / Son Erişim Tarihi: 16.07.2024.

İŞKUR, 2024-2028 Stratejik Planı

<https://media.iskur.gov.tr/79931/2024-2028-stratejik-plani.pdf> /Son Erişim Tarihi: 16.07.2024.

İŞKUR, Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi

<https://www.iskur.gov.tr/isveren/kadin-istihdami-icin-pozitif-ayrimcilik-projesi/#:~:text=Proje%20süresi%20en%20fazla%203%20aydır.&text=İşverenlere%3B%20Proje%20kapsamında%20çalıştırdıkları%20her,TL%20çocuk%20bakım%20desteği%20ve,rilecektir./> /Son Erişim Tarihi: 16.07.2024.

İŞKUR, İşgücüne Uyum Programı

<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/isgucu-uyum-programi/> /Son Erişim Tarihi: 16.07.2024.

İŞKUR, İş Pozitif

<https://ispozitif.iskur.gov.tr/#is-pozitif-nedir> /Son Erişim Tarihi: 16.07.2024.

HMB, Yeni Ekonomi Programı 2020-2022

<https://ms.hmb.gov.tr/uploads/2019/10/Yeni-Ekonomi-Programi-2020-2022.pdf>, Son Erişim Tarihi: 15.07.2024.

SGK, Kurumsal çocuk Bakım Hizmetleri ile Kayıtlı Kadın İstihdamını Destekleme Projesi

<https://uyg.sgk.gov.tr/AvrupaBirligiveDisliskilerProjePortali/resources/documents/instacare/instaCareBrosur.pdf> /Son Erişim Tarihi: 16.07.2024.

SGK, Eğitimli çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

<https://sgkegitimlibakici.org/blog/detay/ANNLERE-VERİLECEK-MALİ-DESTEK-MİKTARİ-NE-KADARDIR-?bolum=anne> /Son Erişim Tarihi: 16.07.2024.

Sivil Belgeler

Avrupa Birliği (2024) Plugging gender gaps in the labour market (İşgücü Piyasasındaki Cinsiyet Farklarını Kapatmak)

https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba6f639-d139-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/languageen?WT.mc_id=Selectedpublications&WT.ria_c=41957&WT.ria_f=8165&WT.ria_ev=search&WT.URL=https%3A%2F%2Fop.europa.eu%2Fen%2Fweb%2Fgeneral-publications%2Femployment /Son Erişim Tarihi: 07.06.2024.

DİSK/Genel-İş EMAR Kadın Emeği Raporu

<https://www.genel-is.org.tr/disk-genel-is-emar-kadin-emegi-raporu-yayimlandi,2,48199/> /Son Erişim Tarihi: 15.07.2024

Toksöz G. ve Memiş, E. (2018), İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme çalışması, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD).

<https://dspace.ceid.org.tr/items/8919d228-36c8-4728-9589-de819ecf6a10> /Son Erişim Tarihi: 10.05.2024.

Toksöz, G. (2020) İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme çalışması-2017-2020 Güncellemesi, CEİD

<https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/istihdamda-toplumsal-cinsiyet-esitligi-guncelleme-raporupdf.pdf> / Son Erişim Tarihi: 10.05.2024.

CEİD (2023) 2023 Yılı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakımından Nasıl Geçti
<https://ceidizler.ceid.org.tr/2023-YILI-TOPLUMSAL-CiNSiYET-EsiTLigi-BAKIMINDAN-NASIL-GEcTi-d408> / Son Erişim Tarihi: 10.06.2024.

CEİM (2023), UNDP Toplumsal Cinsiyet Normları Endeksi 2023- Bilgi Notu,
<https://ceidizler.ceid.org.tr/UNDP-Toplumsal-Cinsiyet-Sosyal-Normlari-Endeksi-2023-i370/> Son Erişim Tarihi: 15.01.2024.

ILO, 2023 Yılı Faaliyetlerine İlişkin Bilgi Notu – “Kadınlar İçin Daha çok ve Daha İyi İşler Programı”
<https://www.ilo.org/tr/publications/2023-yili-faaliyetlerine-iliskin-bilgi-notu-kadınlar-icin-daha-cok-ve-daha> / Son Erişim Tarihi: 10.06.2024.

Kadın İşçi (2023) Depremden Etkilenen Kentlerde Kadın Emeği Raporu
<https://www.kadinisci.org/wp-content/uploads/2024/01/Kadin-Isçi-Depremden-Etkilenen-Kentlerde-Kadin-Emegi-Raporu-2023-1.pdf> / Son Erişim Tarihi: 21.07.2024.

Kadın Koalisyonu, ve KÖVED (2024). 6 Şubat Depremi Sonrasında Afet Bölgesinde Kadınlar – Kadın Koalisyonu Raporu. Kadın Koalisyonu ve Kadına Özgürlük ve Eşitlik Derneği (KÖVED). <https://dSPACE.ceid.org.tr/items/c08733db-35b9-449c-b9d2-0bbbca7c34c> / Son Erişim Tarihi: 25.06.2024.

KAGİDER ve BM Kadın Birimi (2023) Deprem Bölgesinde Kadın Girişimciler İhtiyaç Analizi
<https://kagider.s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads/projectPictures/36582b25-8ab5-4989-bc1b-e24239960e94.pdf> / Son Erişim Tarihi: 25.06.2024.

KAGİDER (2021) Pandemide Kadın Girişimciler Araştırma Raporu
<https://kagider.s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads/projectPictures/ae9e5f66-8d5d-41ed-b7ab-928a3d53b294.pdf> / Son Erişim Tarihi: 21.07.2024.

Kamu Emekçileri Sendikası Konfederasyonu-KESK (2021) Covid-19 Pandemisinin Kamu Emekçilerinin çalışma Düzeni, Ücretleri ile Ev içi Yükü Üzerindeki Etkileri
<https://ses.org.tr/2021/06/covid-19-pandemisinin-kamu-emekcilerinin-calisma-duzeni-ucretleri-ile-ev-ici-is-yuku-uzerindeki-etkileri-kesk-arastirmasi/> Son Erişim Tarihi: 22.07.2024

KAOS GL (2023) Türkiye’de Özel Sektör çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu, <https://kaosglternegi.org/images/library/o-zel-sekto-r-2023.pdf> / Son Erişim Tarihi: 17.07.2024.

KAOS GL (2023) Türkiye’de Kamu çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseks ve Artıların Durumu, <https://kaosglternegi.org/images/library/o-zel-sekto-r-2023.pdf> / Son Erişim Tarihi: 17.07.2024.

¹KEDV https://www.kedv.org.tr/public/uploads/files/OXFAM%20KEDV%20-%20DEPREM%20PROGRAMI%201_YIL%20RAPORU.pdf, 21 Temmuz 2024. / Son Erişim Tarihi: 21.07.2024.

KEİG (2019) On Birinci Kalkınma Planı’nda Kadın İstihdamı: Hedef Girişimcilik ve Kooperatifçilik
<http://www.keig.org/on-birinci-kalkinma-planinda-kadin-istihdami-hedef-girisimcilik-ve-kooperatifcilik/> Son Erişim Tarihi: 15.07.2024.

KONDA (2021) Pandemide Evde Bakım ve Zaman Kullanım Araştırması- Aralık 2021.

Sosyal Politika Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim çalışmaları Derneği- SPoD(2021) Pandemi Sürecinde LGBTİ+’ların Sosyal Hizmetlere Erişimi Araştırma Raporu
<https://spod.org.tr/wp-content/uploads/2022/12/Pandemi-Surecinde-LGBTIların-Sosyal-Hizmetlere-Erisimi-Arastirma-Raporu.pdf> /Son Erişim Tarihi: 17.07.2024.

TMMOB -TMMOB Kadın web sayfası: <https://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-kadin> / Son Erişim Tarihi: 22.07.2024

Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Komisyonu-VII. Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kongresi Ekolojik Kriz Kadın ve Kadın Sağlığı
https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/yayin/VII_Kadin_Kongresi_Kitabi.pdf / Son Erişim Tarihi: 22.07.2024

Ulusal Veri Kaynakları

İŞKUR, İşgücü Piyasası Araştırması 2023
<https://media.iskur.gov.tr/88163/2023.pdf> /Son Erişim Tarihi: 20.07.2024.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Milli Eğitim İstatistikleri
https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_09/15142558_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2021_2022.pdf / Son Erişim Tarihi: 15.08.2024.

TÜİK, Aile Yapısı Araştırması 2021
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Türkiye-Aile-Yapisi-Arastirmasi-2021-45813> / Son Erişim Tarihi: 10.08.2024.

TÜİK & ASHB (2022). Türkiye Aile Yapısı Araştırması TAYA 2021. Türkiye İstatistik Kurumu ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/2029> /Son Erişim Tarihi: 25.08.2024.

TÜİK (2024) İstatistiklerle Yaşlılar, 2023.
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Yaslılar-2023-53710> /Son Erişim Tarihi: 25.07.2024.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> / Son Erişim Tarihi: 05.09.2024

TÜİK Zaman Kullanım Anketi
<https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Gelir,-Yasam,-Tuketim-ve-Yoksulluk-107>

TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2023
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadin-2023-53675> / Son Erişim Tarihi: 26.08.2024.

Akademik Kaynaklar

Aygün, A. H., Koksall, S., & Uysal, G. (2021). The Effects of Covid-19 on Labour Market Outcomes in Turkey. *ERF Policy Brief*, (72), 1-6.

İlkkaracan, İ. ve Memiş, E. 2020. "Transformations in The Gender Gaps in Paid and Unpaid Work During the Covid-19 Pandemic: Findings from Turkey", *Feminist Economics*. 27(1-2), 288-309.

İzdeş, Özge (2024) "Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Covid-19 Salgınının Etkileri", Melsa Ararat (der.), *Aile İçi Şiddetle Mücadelede Şirketler*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul:113-145.

Ek-1 İşgücüne katılım, istihdam fırsatları, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele 2016-2023

İstihdam Fırsatları (TÜİK İşgücü İstatistikleri)																				
	2016					2019					2020					2023				
	K(Bin)	E(Bin)	CA*	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA*	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA*	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA*	K %	E %
İşgücü ve işgücüne katılım oranı	9.637	20.889	46,1	32,5	72,0	10.686	21.863	49	34,4	72	9.746	20.990	46,4	30,8	67,8	11.844	23.052	51,4	35,8	71,2
İşgücü dışında kalanlar ve işgücü dışında kalma oranı	20.052	8.133	246,6	67,5	28,0	20.411	8.509	240	65,6	28	21.877	9.966	220	69,2	32,2	21.198	9.330	227,2	64,2	28,8
İşgücü dışında kalma nedenleri																				
İş Bulma Ümidi Olmayanlar	252	406	62,1	1,2	5,0	259	368	70	1,3	4,3	613	756	81	2,8	7,6	969	835	116,0	4,6	8,9
İş Aramayıp Çalışmaya Hazır Olan (Diğer)	1.177	584	201,5	5,9	7,2	1.406	880	160	6,9	10,3	1.760	1.091	161	8,0	10,9	997	424	235,1	4,7	4,5
Ev İşleriyle Meşgul	11.098	–		55,3		11.359	–	55,7			10.308	–		47,1		9.093	–		42,9	
Eğitim ve Öğretime Devam Ediyor	2.320	2.220	104,5	11,6	27,3	2.286	2.089	109	11,2	24,6	2.408	2.105	114	11,0	21,1	2.465	1.972	125,0	11,6	21,1
Emekli	958	3.201	29,9	4,8	39,4	1.250	3.710	34	6,1	43,6	1.281	3.605	36	5,9	36,2	1.322	3.801	34,8	6,2	40,7
*CA: Cinsiyet açığı, her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir ve kadınla ilişkili sayının erkekle ilişkili sayıya bölünmesiyle bulunur. Gelirde cinsiyet açığı kadının gelirinin erkeğin gelirine olan oranını gösterir.																				

	2016					2019					2020					2023				
	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %
İstihdam ve istihdam oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	8.312	18.893	44,0	28,0	65,1	8.924	19.156	47	28,7	63,1	8.299	18.396	45	26,2	59,4	10.346	21.286	48,6	31,3	65,7
Eksik istihdam ve istihdam içindeki payı	260	762	34,1	3,1	4,0	263	855	31	2,9	4,5	477	1.422	34	5,7	7,7	1.265	2.975	42,5	12,2	14
Ne eğitimde ne istihdamda genç nüfus (15-24 yaş)				33,5	14,6	2.145	1.216	176	34,0	18,3	2.057	1.274	161	35,8	21,3	1.711	950	180,1	29,8	15,6
İşteki durum ve istihdam içindeki payı																				
Ücretli, yevmiyeli	5.276	13.101	40,3	63,5	69,3	5.902	13.269	44	66,1	69,3	5.739	12.954	44,3	69,2	70,4	7.488	15.045	49,8	72,4	70,7
Kendi hesabına çalışan	734	3.801	19,3	8,8	20,1	798	3.908	20	8,9	20,4	704	3.573	19,7	8,5	19,4	970	4.147	23,4	9,4	19,5
Ücretsiz aile işçisi	2.190	864	253,5	26,3	4,6	2.047	855	239	22,9	1,3	1.716	831	206,5	20,7	4,5	1.712	802	213,5	16,5	3,8
İşveren	112	1.127	9,9	1,3	6,0	142	1.124	12	1,6	5,9	141	1.037	13,6	1,7	5,6	177	1.293	13,7	1,7	6,1

	2016					2019					2020					2023				
	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %
Kayıt dışı istihdam sayısı ve kayıt dışı istihdam oranı	3.679	5.432	67,7	44,3	28,8	3.764	5.928	64	42,2	30,9	3.110	5 136	60,6	37,5	27,9	3.333	4.919	67,8	32,2	23,1
<i>Tarımda kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdam oranı</i>	2.247	2.108	106,6	94,3	72,2	2.144	2.270	94	95,7	79,5	1.794	2 144	83,7	94,3	76,0	1.755	2.027	86,6	90,6	73,5
<i>Tarım dışında kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdam oranı</i>	1.432	3.324	43,1	24,2	20,8	1.620	3.658	44	24,2	22,4	1.316	2 992	44,0	20,6	19,2	1.577	2.891	54,5	18,8	15,6
Yarı zamanlı çalışanlar	1.585	1.221	129,8	19,1	6,4	1.552	1.357	114	17,4	7,1	1.619	1712	94,6	19,5	9,3	1.666	1.548	107,6	16,1	7,3
Ekonomik sektörlere göre istihdam ve istihdam içindeki payı																				
<i>Tarım</i>	2.384	2.920	81,6	28,7	15,5	2.241	2.856	78	25,1	14,9	1.917	2.820	68,0	23,1	15,3	1.938	2.757	70,3	18,7	13,0
<i>Sanayi</i>	1.239	4.057	30,5	14,9	21,5	1.348	4.213	32	15,1	22,0	1.317	4.165	31,6	15,9	22,6	1.761	4.950	35,6	17,0	23,3
<i>İnşaat</i>	83	1.904	4,4	1,0	10,1	67	1.482	5	0,8	7,7	70	1.476	4,7	0,8	8,0	100	1.896	5,3	1,0	8,9
<i>Hizmetler</i>	4.606	10.012	46,0	55,4	53,0	5.268	10.605	50	59,0	55,4	4.995	9.934	50,3	60,2	54,0	6.547	11.683	56,0	63,3	54,9

	2016					2019					2020					2023				
	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %
İstihdamda eşit fırsatlar ve muamele																				
Mesleklerle göre ayrışma/mesleklerin istihdam içindeki payı																				
-yöneticiler	212	1.190	17,8	2,5	6,3	244	1.260	19	2,7	6,6	264	1.204	21,9	3,2	6,5	345	1.457	23,7	3,3	6,8
-profesyonel meslek mensupları	1.279	1.507	84,9	15,4	8,3	1.486	1.671	89	16,7	8,7	1.531	1.704	89,8	18,4	9,3	1.939	2.018	96,1	18,7	9,5
-teknisyenler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	403	1.128	35,7	4,8	6,0	480	1.239	39	5,4	6,5	464	1.164	39,9	5,6	6,3	651	1.509	43,1	6,3	7,1
-büro ve müşteri hizmetlerind e çalışanlar	845	1.100	76,8	10,2	5,8	840	1.109	76	9,4	5,8	802	1.070	75,0	9,7	5,8	970	1.253	77,4	9,4	5,9
-hizmet ve satış elemanları	1.606	3.524	45,6	19,3	18,6	1.915	3.758	51	21,5	19,6	1.735	3.444	50,4	20,9	18,7	2.376	3.843	61,8	23,0	18,1
-nitelikli tarım vb. işlerde çalışanlar	1.540	2.504	61,5	18,5	13,2	1.499	2.477	60	16,8	12,9	1.253	2.389	52,4	15,1	13,0	1.198	2.303	52,0	11,6	10,8
-sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	444	3.244	13,7	5,3	17,2	447	3.072	15	5	16	420	2.945	14,3	5,1	16,0	548	3.595	15,2	5,3	16,9

	2016					2019					2020					2023				
	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %
-tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	268	2.251	11,9	3,2	11,9	303	2.289	13	3,4	11,9	281	2.143	13,1	3,4	11,6	356	2.663	13,4	3,4	12,5
-nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1.715	2.444	70,2	20,6	12,9	1.712	2.281	75	19,2	11,9	1.549	2.333	66,4	18,7	12,7	1.962	2.645	74,2	19,0	12,4
Kendi adına emeklilikten yararlandığı için işgücü dışında olan yaşlı nüfus ve işgücü dışında kalanlara oranı	331	1.554	21,3	1,7	19,1	469	1.971	24	2,3	23,2	530	1.970	26,9	2,4	19,8	613	2.218	27,6	2,9	23,8

	2016					2018					2020					2023				
	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %
Cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama iş geliri (TL) (TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması)																				
Toplam	20.645	26.438	78,1			25.405	32.589	78			35.828	45.648	78,5			91.693	125.709	72,9		
Okur-yazar olmayanlar	9.289	12.338	75,3			10.839	13.684	79,2			13.475	21.165	63,7			38.574	54.886	70,3		
Bir okul bitirmeyenler	8.509	15.183	56,0			12.840	18.567	69,1			18.765	24.917	75,3			42.123	73.258	57,5		
Lise altı eğitilmişler	11.345	20.032	56,6			15.233	25.311	60,2			22.137	35.263	62,8			61.845	95.710	64,6		
Lise ve dengi okul mezunları	17.107	27.073	63,2			23.277	32.555	71,5			32.114	44.480	72,2			74.188	126.147	58,8		
Yükseköğretim mezunları	32.847	43.598	75,3			37.899	52.145	72,3			50.788	70.639	71,9			124.372	179.521	69,3		
Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışma oranı (SGK İstatistikleri) ** (2018 verileri)																				
4-1/a zorunlu sigortalı	3.825	9.950	38,4			4.339	9.875	43,9			4.629	10.574	43,8			5.535	10.871	50,9		
4-1 /b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan)	445	1.524	29,2			467	1.661	28,1			474	1.673	28,3			595	1.895	31,4		
4-1 /b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet)	126	592	21,3			118	483	24,4			112	435	25,7			110	350	31,4		
4-1 /b zorunlu sigortalı (muhtar)						1	29	3,4			1	26	3,8			1	21	4,8		
4-1/c zorunlu sigortalı	1.092	1.891	57,7			1.096	2.005	54,7			1.111	2.029	54,8			1.393	2.250	61,9		

	2016					2018					2020					2023				
	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %
Toplam zorunlu sigortalı	5.488	13.957	39,3			6.021	14.053	42,8			6.327	14.737	42,9			7.634	15.387	49,6		

Ek- 2 İşsizlik 2016-2023

	2016					2019					2020					2023				
	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %
İşsizler ve işsizlik oranı - TÜİK İşgücü İstatistikleri	1.324	2.006	66	13,7	9,6	1.762	2.707	65	16,5	12,4	1.446	2.594	56	14,8	12,4	1.498	1.766	84,8	12,6	7,7
15-24 yaş arası işsizlik oranı**	424	562	75	23,7	17,4	574	743	77	30,6	22,5	473	673	70	29,7	22,4	441	499	88,4	23,2	14,3
Tarım dışı işsizler ve işsizlik oranı***	1.007	1.759	57	18,1	10,9	1.336	2.401	56	20,0	14,7				18,4	13,9					
Geniş tanıma göre işsizler ve işsizlik oranı****	2.959	3.340	89	26,6	15,2	3.331	3.891	88	27,4	17,1	4.227	2.243	188	34,7	18,5					
Atıl İşgücü Oranı*****				24,0	14,4				24,6	16,2				31,7	22,1	4.244	4.466	95,0	30,6	18,3
1 yıl ve daha fazla işsizler ve işsizlik oranı	339	347	98	25,6	17,3	543	507	107	30,8	18,7	487	532	92	33,7	20,5	418	288	145,1	27,9	16,3

	2016					2019					2020					2023				
	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %	K(Bin)	E(Bin)	CA	K %	E %
İşsizler ve Mesleki Eğitim - İŞKUR Kayıtları																				
Kayıtlı işsizler	1.135	1.237	92			1.934	1.939	100			1.402	1.557	90			1.222	1.198	102,0		
İşe yerleştirilenler ve işsizler içindeki oranı	247	542	46	21,8	43,8	489	1.002	49	25,3	51,7	290	579	50	20,7	37,2	464	773	60,0	38,0	64,5
Mesleki eğitime katılanlar ve katılanların K/E dağılımı**** **	78	41	200	65,5	34,5	89	36	247,2	71,2	28,8	60	27	222	4,3	1,7	557	963	57,8	45,6	80,4
Girişimcilik eğitime katılanlar ve katılanların K/E dağılımı	28	35	80	44,4	55,6	19	22	86	46,3	53,7	0	0				0	0			
İşbaşı eğitime katılanlar ve katılanların K/E dağılımı	107	131	82	45,0	55,0	194	209	93	48,1	51,9	158	177	89	11,3	11,4	22	27	81,5	1,8	2,3

*Cinsiyet açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir ve kadınla ilişkili sayının erkekle ilişkili sayıya bölünmesiyle bulunur.

** 1.1. 15-24 yaş arası işsizlik rakamlarında TÜİK'in geriye dönük güncelleme yapması nedeniyle güncellenmiş 2016 ve 2019 rakamlarının 2017-2020 güncelleme raporu. Burada raporlar arası tutarlılık gözetilerek 2016 ve 2019 için 2017-2020 Güncelleme Raporu verisi kullanılmıştır. 2020 ve sonrası ise yeni seri verisini yansıtmaktadır.

***1.2.Tarım dışı işsizler ve işsizlik oranı göstergesi verilerine 2021 sonrasında TÜİK web sayfasında erişilememektedir.

****1.3.Geniş işsizlik tanımı: resmi işsizler + iş bulma ümidi olmayanlar + iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar (diğer) + mevsimlik çalışanlar + zamana bağlı eksik istihdam. Geniş işgücü: resmi işgücü+ iş bulma ümidi olmayanlar + iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar+ mevsimlik çalışanlar. Geniş işsizlik oranı=geniş işsiz sayısı/geniş işgücü (DİSK-AR'ın "İşsizlik ve İstihdamın Görünümü" raporlarındaki tanım esas alınmıştır.)

*****1.3.Atıl işgücü: Zamana bağlı eksik istihdam, işsizler ve potansiyel işgücünün toplamının işgücü ve potansiyel işgücünün toplamına oranıdır.

2020 yılı sonrasında atıl işgücü oranı ve potansiyel işgücü verileri açıklanmıştır, 2020 öncesinde DİSK-AR yöntemiyle geniş işsizlik ve geniş işgücü ile geniş işsizlik oranı

*****2.3. Mesleki eğitime katılan lar ve katılanların K/E dağılımı 2023 rakamlarına engelli kursiyerler dahidir ve kişi sayısı bin ile çarpılmamalıdır.

Ek-3 İş Yaşam Dengesi

Çocukların eğitim hizmetleri veya kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma oranı							
		Türkiye	AB ülkeleri ortalaması	OECD ortalaması	Türkiye	AB ülkeleri ortalaması	OECD ortalaması
	3 yaş	12,5	82	76	11,5	80	74
	4 yaş	36,2	91	88	29,8	92	88
	5 yaş	70,4	95	95	83,4	95	95
3 yaş altı bakım hizmetlerinden yararlanma oranı (%)*							
		veri yok	41	45	veri yok	37	43
*2 yaş çocukların erken çocukluk ve okul öncesi eğitimden yararlanma oranı OECD ve AB ortalamaları 2016 yılı için Education at a Glance 2018 (https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018/enrolment-rates-in-early-childhood-education-and-care-ecec-and-primary-education-by-age-2016_eag-2018-table87-en) ve 2021 yılı ortalamaları için Education at a Glance 2023 (https://stat.link/2o64ln) OECD raporlarına dayanmaktadır. OECD ve AB ortalamaları 2016 için 22 , 2021 yılı için 25 AB ülkesini içermektedir. https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_09/15142558_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2021_2022.pdf https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_09/29151106_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2022_2023.pdf https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018/enrolment-rates-in-early-childhood-education-and-care-ecec-and-primary-education-by-age-2016_eag-2018-table87-en							

 e-kütüphane

Raporda yer alan
kaynaklara ve
bu alandaki diğer
raporlara
erişmek için

Raporda yer alan
gösterge ve
endeks verilerine
erişmek için

 veri portalı

 eğitim portalı

Rapora ait eğitim
videosuna ve
diğer CEİD eğitim
videolarına
erişmek için

Raporun yazarı
olan uzmanlara
ve diğer
uzmanlarımıza
erişmek için

 uzman havuzu