



Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.

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

İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Haritalama ve İzleme Çalışması
Geniş Özet

Prof. Dr. Gülay Toksöz
Doç. Dr. Emel Memiş



CEİD YAYINLARI

İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
Haritalama ve İzleme Çalışması
Geniş Özet

Bu metin Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi kapsamında hazırlanan İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması’nın geniş özetidir. Bu özetin İngilizce çevirisine, ana metne ve kaynakçasına www.ceidizleme.org adresinden erişim sağlanabilmektedir.

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.

CEİD ADRES

Cinnah Caddesi, No:75/7 Çankaya, 06690
Ankara, Türkiye
Tel: 0 312 440 04 84
www.ceid.org.tr
www.ceidizleme.org

Kapak/İç Tasarım: Elma Teknik Basım Matbaacılık Tic. Ltd. Şti.
İvedik OSB Matbaacılar Sitesi
1516/1 Sokak No:35
Yenimahalle/Ankara
Tel: 0312 229 92 65

Düzeltili: Nika Yayınevi

Bu yayın Avrupa Birliği’nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği ve T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı’nın görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ 1992-2016 yılları arasında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmıştır. Toksöz'ün uluslararası emek göçü, toplumsal cinsiyet perspektifinden işgücü piyasaları, kalkınmada kadın emeği konularına ilişkin çok sayıda ulusal ve uluslararası yayını vardır. KEİG bünyesindeki Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar grubu üyesi ve CEİD yönetim kurulu üyesidir.

DOÇ. DR. EMEL MEMİŞ Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Bölümü öğretim üyesidir. Makroekonomi, toplumsal cinsiyet ve ekonomi alanında araştırmalar yürütmektedir. 2007'de Cinsiyet Eşitliği ve Ekonomi programına araştırmacı olarak katıldığı Levy Ekonomi Enstitüsünde karşılıksız emek, yoksulluk ve zaman yoksulluğu üzerine çalışmalara katkıda bulunmakta ve 2017 yılından itibaren Feminist Economics dergisinin yardımcı editörlüğü görevini yürütmektedir.

ÖNSÖZ

Elinizdeki rapor *Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi* kapsamında hazırlanan bir dizi tematik haritalama ve toplumsal cinsiyet eşitliğini (TCE) izleme göstergeleri geliştirme çalışmalarının sonucudur. Söz konusu proje 2013-2017 tarihleri arasında, çok sayıda kişi ve kurum ile yapılan yoğun toplantılar ve görüş alış verişleri ile şekillendi. Bu görüşmelerde üzerinde birleşilen ortak görüş, TCE politikalarının Türkiye’de geldiği noktada bağımsız izleme ve değerlendirme mekanizmalarını geliştirmenin gerekliliği oldu. TCE’yi hayata geçirmeye yönelik bugüne kadar geliştirilmiş ulusal mevzuat ve eylem planları uygulamasının yerindeliğini ve etkinliğini ölçme ve değerlendirmeyi gerçekleştirecek bağımsız bir izleme mekanizmasının kurulması bu gereksinmeye karşılık geliyordu. TCE’yi gerçekleştirmeye ilişkin uygulamaların siyasi ve ideolojik polemiklerden uzak, bilimsel ve teknik gereklere uygun ve sistematik olarak izlenebilmesini kolaylaştıracak araçların geliştirilmesi gerekiyordu. Bu izleme çalışmalarının uluslararası normlarla uyumlu ve sürdürülebilir olması için önceden izleme göstergelerinin geliştirilmesini; bu göstergelerin haritalama ve periyodik raporlama yoluyla değerlendirmesini sağlama amacı, bu projenin yol haritası oldu. Bu çabaların sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için gerekli olan kurumsallaşmanın başlangıç adımlarının atılması da bu projenin amaçları içinde yer aldı.

Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi, kendi faaliyet alanını tanımlarken toplumsal cinsiyete duyarlı hak temelli izleme yaklaşımını benimsedi. Proje, temel olarak, TCE için geliştirilmiş uluslararası norm ve standartların Türkiye’deki mevzuat, uygulama ve izleme politikalarına içerilmesini desteklemeyi; TCE ile ilgili sorun alanlarını haritalama çalışmaları ile raporlamayı; bu alanlara özgü izleme göstergeleri geliştirerek bağımsız, bilimsel ve ana-akımlaştırılmış bir izleme stratejisinin Türkiye’de kurumsallaşmasına katkıda bulunmayı; TCE’yi izleme alanında kamu-sivil işbirliğini ve bilimsel izleme kapasitesini geliştirmeyi hedefledi.

Proje Mart 2017 tarihinde uygulanmaya başlandı ve 24 aylık bir sürede tamamlanması planlandı. AB tarafından finanse edilen projenin yararlanıcı kurumu Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, sözleşme makamı Merkezi Finans ve İhale Birimi ve uygulayıcı kurumu Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’dir. Projenin hedef grubunu cinsiyet odaklı sivil toplum örgütleri, hak temelli izleme yapan diğer sivil örgütler, ilgili diğer kamu kurumları, valilikler ve büyük şehir belediyeleri ve eşitlik birimi olan ilçe belediyeleri oluşturdu. Proje paydaşları ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Kamu Denetçiliği Kurumu’dur (KDK).

Projenin amacı doğrultusunda seçilen on tematik alanda (kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele, siyasal kararlara katılımı; eğitime, istihdamda, din, spor, sağlık ve kentsel haklar/hizmetlere erişimde; medyada cinsiyetçilikle ve kadın/insan ticareti ile mücadelede toplumsal cinsiyet eşitliği) **haritalama raporları** ve **izleme göstergeleri** hazırlandı. Bunun yanı sıra, projenin çıktılarının ve ilgili alanlarda sayısız kaynak ve verinin kamu, sivil, bütün toplum kesimlerince ulaşılabilir olacağı **Cinsiyet Eşitliği İzleme Merkezi** kuruldu ve e-kütüphanesi ile birlikte kullanıma hazır hale geldi. On tematik alanda hazırlanan Haritalama Raporları ve özetleri ilgili okurlara sunulmak üzere elektronik kullanıma açıldı; Türkçe olarak basıldı; geniş özetleri de İngilizce ve Türkçe olarak yayınlandı. Hazırlanan Haritalama Raporları kapsamında geliştirilen 515 adet hali hazırda verisi olan veya verisine ulaşılabilen gösterge, 822 adet geliştirilmesi öngörülen gösterge olmak üzere toplam 1337 TCE izleme göstergesi, kullanılmak üzere kamuoyuna sunuldu.

Projenin önemli bir bileşeni de hazırlanan rapor verilerinin ve geliştirilen göstergelerin yerel düzeyde paylaşılabilmesi için seçilen pilot illerde yoğun bir çalışmayı gerçekleştirmesi oldu. Seçilen yedi pilot ilde toplumsal cinsiyete duyarlı hak temelli izleme eğitimi, haritalama raporları ve izleme göstergeleri eğitimi ve yerel eşitlik izleme eylem planı hazırlık atölyesi gerçekleştirildi. **Yerel Eşitlik İzleme Platformları** oluşturma ve sürdürme çalışmaları yapıldı. Pilot iller olan Adana, Ankara, İstanbul, İzmir, Kars, Gaziantep ve Trabzon’da yerellerde sunulan hizmetlerin cinsiyet eşitliğini gözetip gözetmediğini ölçmek, değerlendirmek ve izlemek amacıyla **Yerel Eşitlik İzleme Planları** hazırlandı ve bu çalışmaların tüm Türkiye’ye yaygınlaşması, geleceğe taşınarak sürekliliğinin sağlanması amacıyla da **Ulusal Eşitlik İzleme Planı** oluşturuldu.

Proje sonuçlarının uzun dönemde kalıcı olması, sürdürülebilir desteklerin varlığı ile olacaktır. Bu desteklerin de, proje çıktılarının geniş toplumsal kesimlerce kullanılır ve geliştirilir olması ile oluşacağına inanıyoruz.

Projenin gerçekleşmesinde sayısız kişi ve kurumun emeği var, bu katkılar olmasaydı bu proje hayata geçemezdi. Bu süreçte yoğun bir özveriyle çalışan proje ekibine, haritalama raporlarını ve göstergelerini uzun yorucu çalışmalarla tamamlayan uzmanlara, süreci baştan sona uyum içinde çalışarak yönetilmesine destek veren CEİD üyelerine çok teşekkür ederiz. Projenin merkezde ve yerelde sayısız çalışmasını gerçekleştiren CEİD yerel koordinatörleri, eğitim uzmanları projenin hayata geçirilmesini kolaylaştırdılar. Yerel İzleme Platformları çalışmalarına katılarak Yerel Eşitlik İzleme Planlarını hazırlayan kamu görevlileri ve sivil örgütlerin temsilcileri bu çalışmayı yerellerde hayata geçirdiler. Bu projenin bir başarısı varsa burada sayabildiğimiz ve sayamadığımız sayısız kişinin emeği sayesinde. Hepsine *Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi*’ne kattıkları değerler için içten teşekkürlerimizi sunarız.

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği

Yönetim Kurulu

İÇİNDEKİLER

Önsöz	4
Tablolar Listesi.....	7
Kısaltmalar Tablosu.....	8
I. Giriş	12
1.1 Kadın Emeğinin Kısa Tarihi.....	12
II. Normlar ve Standartlar	15
1.1 Normların ve Standartların Belirlenmesi Sürecinde Uluslararası Belgeler.....	15
1.2 Birleşmiş Milletler.....	15
1.3 Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları.....	18
1.4 Avrupa Konseyi	19
1.5 Avrupa Birliği	20
1.6 Normların Belirlenmesi	20
1.7 Standartlar.....	21
III. Türkiye’de Mevcut Durum Analizi: Normatif-Politik Yapı	23
1.1 Ayrımcılığa Karşı Yasal Düzenlemeler	23
1.2 Çalışma Yaşamıyla İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları ve İlgili Politika Belgeleri	26
IV. Gösterge ve Veri Kaynakları	31
1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Karma Endeksler, Uluslararası Kuruluşların Sağladığı Veri Kaynakları ve Göstergeler.....	31
1.2 İstihdam Alanında İzleme ve Değerlendirme İçin Göstergeler.....	32
V. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	34
1.1 İşgücü Piyasasında Durum.....	34
1.2 Türkiye İstihdam Gösterge Seti	37
1.3 Veri Toplanması Gereken Göstergeler	43

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. İşgücüne Katılım / İstihdam Fırsatlarına İlişkin Göstergeler	37
Tablo 2. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin Göstergeler.....	38
Tablo 3. İşsizliğe İlişkin Göstergeler	41
Tablo 4. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Göstergeler.....	42
Tablo 5. İşgücüne Katılım / İstihdam Fırsatlarına İlişkin Önerilen Göstergeler	43
Tablo 6. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin Önerilen Göstergeler	44
Tablo 7. İşsizliğe İlişkin Önerilen Göstergeler	47
Tablo 8. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Önerilen Göstergeler	48

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AB-TCEE	Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (EU-Gender Equality Index)
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
ASŞ	Avrupa Sosyal Şartı
ATAD	Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
BKH	Binyıl Kalkınma Hedefleri
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (Tasfiye Edilmesi) Sözleşmesi)
CEEP	European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services and Services of General Interest (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği)
CEİD	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
CES	Conference of European Statisticians (Avrupa İstatistikçileri Konferansı)
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DHS	Nüfus ve Sağlık Anketi
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EC	European Commission (Avrupa Komisyonu)
ECOSOC	United Nations Economic and Social Council (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi)
EEC	European Economic Commission (Avrupa Ekonomi Komisyonu)
EIGE	European Institute for Gender Equality (Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü)
ESoKHUS	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi
ETUC	European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)
Eurostat	European Statistics (Avrupa İstatistik Ofisi)
EWL	The European Women’s Lobby (Avrupa Kadın Lobisi)
GGASŞ	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HDR	Human Development Report (İnsani Gelişme Raporu)
IAEG-GS	Kurumlararası ve Uzman Grup- Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri
ILO	The International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IPU	Inter-Parliamentary Union (Parlamentolar Arası Birlik)
İGE	İnsani Gelişme Endeksi (Human Development Index)
İHEB	İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (Universal Declaration of Human Rights)
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu

KAGİDER	Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
Kaos GL	Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği
KB	Kalkınma Bakanlığı
KEDV	Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı
KEİG	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KILM	Key Indicators of the Labour Market (İşgücü Piyasası İçin Temel Göstergeler)
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
TKTCE	Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi (Social Institutions and Gender Index)
LGBTİ	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseksüel
MICS	Multiple Indicator Cluster Surveys (Çoklu Göstergeler Anketi)
NUTS 1	Nomenclature d'Unités Territoriales Statistiques (Türkiye İstatistik Bölge Sınıflandırması (12 bölge))
NUTS 2	Nomenclature d'Unités Territoriales Statistiques (Türkiye İstatistik Bölge Sınıflandırması (26 bölge))
OECD	The Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
PeDEP	Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (Beijing Declaration and Platform for Action)
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SGP	Satınalma Gücü Paritesi (Purchasing Power Parity)
SIGI	Sosyal Normlar ve Sosyal Kurumlarda Ayrımcılık Endeksi (Social Institution and Gender Index)
SKH	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Sustainable Development Goals)
SPoD	Sosyal Politikalar, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği
SSGSS	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCAE	Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi (Global Gender Gap Index)
TCEE	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (Gender Inequality Index)
TCES	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (Council of Europe Gender Equality Strategy)
TCEUEP	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013
TCGE	Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (Gender Development Index)
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMMOB	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TTB	Türk Tabipleri Birliği
TÜBAKKOM	Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	Türkiye Sanayici ve İş İnsanları Derneği
UIS	UNESCO Institute for Statistics (UNESCO İstatistik Birimi)
UN	United Nations (Birleşmiş Milletler)
UNDESA	United Nations Department of Economic and Social Affairs (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Birimi)
UNDP	United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
UNECA	United Nations Economic Commission for Africa (Birleşmiş Milletler Afrika Ekonomik Komisyonu)
UNECE	United Nations European Economic Commission (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu)
UNICE	Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe (Avrupa Topluluğu Sanayicileri Birliği)
WB	The World Bank (Dünya Bankası - DB)
WEF	The World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu)
WHO	The World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

Kurum İsimleri Konusunda Bilgilendirme

Bu raporun yazılması aşağıdaki kararnamelerden önce tamamlandı için kurumların isimleri ilgili değişiklikleri yansıtmamaktadır. 703 Sayılı “Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” 9 Temmuz 2018 Tarihli ve 30473 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Kararname ile bazı bakanlık ve kurumların teşkilat yapıları ile görevleri değiştirilmiştir.

10 Temmuz 2018 Tarih ve 1 Numaralı “Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” ve 15 Temmuz 2018 Tarih ve 4 Numaralı “Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” ile bazı bakanlık ve kurumların teşkilat yapıları ile görevleri değiştirilmiştir.

Değişiklik yapılan bakanlık ve kurumlar aşağıda listelenmektedir:

- Avrupa Birliği Bakanlığı kapatılarak, Dışişleri Bakanlığı bünyesinde Avrupa Birliği Başkanlığı kurulmuştur.
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı şeklinde değiştirilmiştir.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Ekonomi Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi Ticaret Bakanlığı şeklinde değiştirilmiştir.
- Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Orman ve Su İşleri Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi Tarım ve Orman Bakanlığı şeklinde değiştirilmiştir.
- Maliye Bakanlığı’nın ismi Hazine ve Maliye Bakanlığı şeklinde değiştirilmiş ve Başbakan Yardımcılığı’na bağlı Hazine Müsteşarlığı yeni yapılanmada Hazine ve Maliye Bakanlığı çatısı altına geçmiştir.
- Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının yeni adı ise Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı olmuştur.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı şeklinde değiştirilmiştir. 4 Ağustos 2018 Tarih ve 15 Numaralı “Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” ile Bakanlığın ismi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir.

I. Giriş

Kadın-erkek eşitliği Türkiye Cumhuriyeti’nin başta Anayasası, yasaları ve imzaladığı uluslararası sözleşmeler ile kabul ettiği temel ilkeler arasındadır. Devlet, bu ilkeyi hayatın her alanında gerçekleştirmekle yükümlüdür. Çalışma yaşamı, yoğun eşitsizliklerin yaşandığı bir alan olup sendikalar, hak temelli çalışan örgütler ile toplumsal cinsiyet temelli çalışan sivil toplum örgütleri açısından önemli bir mücadele alanıdır. Bu rapor, temel bir insan hakkı olan çalışma hakkından yararlanmada toplumsal cinsiyetin ne ölçüde etkili olduğunu, yaşanan eşitsizliklerin toplumsal cinsiyet temelinde nasıl deneyimlendiğini ve zaman içinde bu bağlamda ne tür gelişmeler olduğunu ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

Raporun hedefi, uluslararası normlara göre belirlenen çalışma hakkının kullanımı açısından ülkemizde uygulanan politika ve programların etkilerinin göstergelere dayanarak izlenmesini sağlamak için, Türkiye’ye özgü göstergeler geliştirmektir. Bu yolla, eşitsizliklerin aşılması için mücadele eden sivil toplum örgütlerinin ve kamu kurum ve kuruluşlarının çalışmalarına katkı sunulabileceği ve aralarındaki işbirliğinin geliştirilmesinde yararlı olunabileceği düşünülmektedir.

1.1 Kadın Emeğinin Kısa Tarihi

İnsanlar, en eski çağlardan bu yana yaşamlarını sürdürmek ve beslenme, barınma, giyinme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmış, tarımla ve hayvancılıkla uğraşmış, ek olarak ticarî faaliyetlerde de bulunmuştur. Kadınlar ise, günlük yaşam için çalışmanın haricinde bir de çocuk doğurmuş, bakmış, büyütmüş; hastaların ve yaşlıların bakımını üstlenmiştir.

Sanayileşme öncesindeki dönemde, ekonomik faaliyetler esas olarak tarımsal üretime dayanmakta, köylüler toprak sahiplerinin tarlalarında onlar için çalışmaktaydılar. Ev veya aile içinde kadın ve erkeğin birlikte yaptığı üretim satış için değil, kendi ihtiyaçlarını karşılamak içindi. Çiftçi ailesinde karı-koca arasındaki işbölümüne göre kadınlar, ev hayvanlarının bakımıyla birlikte ev ve bahçeden de sorumluydu. Buna göre kadın, çocuklara ve hastalara bakmanın yanı sıra dikiş dikmiş, yün eğirmiş, ekme pişirmiş, diğer gıdaları hazırlamıştır. Tarla sürme ve ekme, esas olarak erkek faaliyeti olmakla birlikte, hasat zamanı kadınlar da tarlalarda çalışmaktaydı. Tarımsal emek içinde az sayıda kadın mandıralarda süt sağma, peynir, tereyağı yapma gibi işlerde ücretli çalışıyor ya da ev hizmetçiliği yapıyordu. Lonca sistemi içinde küçük bir pazar için yapılan marangozluk, demircilik gibi işler ise çırak, kalfa, usta ilişkisi kapsamında esas olarak erkekler tarafından yapılıyor ve loncalar, kadınların kendi uzmanlık alanlarına girmesine izin vermiyorlardı. Özetle, bu dönemde kadınların varlık bulabildiği tek alan giysi üretimi olmuştur. Ancak kadınlar sağlık hizmetleri ve özellikle ebelik alanında önemli rol oynamışlardır (Opitz, 2005, s. 278-287).

Buhar makinesinin icadı ve üretimde kullanılmaya başlamasıyla, 18. yüzyıl sonlarından itibaren fabrika sistemi kurulmuştur. Tarlalardan kovulan ve kentlere gelen köylüler, fabrikaların işgücü kaynağı olmuştur. Kadın ve erkek, günde 14-16 saate varan çalışma süreleriyle, çok düşük ücretlerle çalıştırılmış, anneye babanın kazancı aileyi geçindirmeye yetmediği için 7 yaşındaki çocuklar bile fabrikalara, madenlere girmişlerdir. Çocuklar, eskiden kendi evlerin-

de, anne ve babaların gözetimi altında, onların belirlediği koşullarda çalışmaktayken; şimdi, fabrika sahipleri onları günde 15 saate kadar varan sürelerde ayakta çalıştırmış, hata yapanları dayakla cezalandırmışlardır. İşçiler, bu koşullara karşı mücadele etmiş, sendikalarda örgütlenmişlerdir. Başlangıçta yasaklarla karşılaşan sendikalar, baskılara karşı direnerek sonuçta yasal hâle gelmişlerdir (Huberman, 1974, s.178-200).

Fabrikalarda uzun saatler çalışmanın kadın sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri, sakat ve ölü doğumların artması, kadınların çalışmasına karşı tepkilere yol açmıştır. Kadının ücretli çalışmasının, onun annelik ve ev kadınlığı görevlerini yerine getirmekten alıkoyacağı düşünülmüştür. Karşı çıkış, kadınların çalışma koşullarını iyileştirmek yerine, tüm toplumsal sınıflardan erkeklerin, kadınların çalışmasına itiraz etmesi, erkeklerin örgütlü olduğu sendikaların ve meslek birliklerinin bunu desteklemesi ve devletin, kadınların çalışmalarını kısıtlayıcı düzenlemeler yapması ile sonuçlanmıştır. Kadınların, esas olarak ev içindeki günlük ev ve bakım işlerinden sorumlu tutulması, gelir getirici çalışmaya katılmaktan alıkonması, kısaca, kadının emeği üzerindeki denetim, kadınlar üzerindeki erkek egemenliğinin (patriarkanın) maddi temelini oluşturmuştur (Hartmann, 1992, s. 142). Erkeklerin gelir getirici faaliyetlerde bulunmak üzere iş dünyasında yer alması; kadınların ise evde kalarak aile için yaşaması, “doğal” bir işbölümü olarak sunulmuştur. Bu işbölümü, evde kalan kadınları erkeklere ekonomik açıdan bağımlı kılarken, çalışma yaşamına giren kadınların sadece belli tür işlere uygun ve ucuz bir emek kaynağı olarak görülmesine imkân tanımıştır.

Hane içinde kadın emeği üzerindeki denetim, kapitalist toplumda, hem işyerinde hem de devlette ücretli emeğe ilişkin patriarkal ilişkilerle bütünleşerek etkili olmuştur. Bu denetimin biçimleri, zamana ve yere göre büyük ölçüde değişmekle birlikte; kadınların, çıraklıktan üniversiteye kadar, meslek icra etme imkânı veren çeşitli eğitim-öğretim kurumlarından dışlanmaları, belirli mesleklere girmelerinin engellenmesi, işe alım uygulamalarında ayrımcılığa maruz kalmaları, evlenmeleri durumunda bazı mesleklerden çıkartılmaları veya kimi haklarının kısıtlanarak kalmalarına müsaade edilmesi; işten çıkarmalarda, erkeklere kıyasla önceliğin kadınlara, özellikle evli kadınlara verilmesi, kadınların yapabileceği işlerin yasal düzenlemelerle, örneğin çalışma saatlerine ilişkin düzenlemelerle kısıtlanması, kadınlara erkeklere kıyasla daha düşük ücret ödenmesi gibi durumlara kadar sınırlarını genişletebilmiştir. Kadınların işgücü piyasasının dışında tutulmasıyla veya işgücü piyasasına katılan kadınlara yönelik ayrımcı uygulamalarla, erkeklerin kadınlar üzerindeki egemenliği pekiştirilmiştir (Walby, 1986, s. 55-57). Kadınlar, 18. yüzyıldan başlayarak, erkeklerle eşit haklara sahip olmak için mücadele etmişlerdir. Çünkü piyasa ekonomisinde çalışma hakkından yoksun kalmak, çalışmayla bağlantılı tüm ekonomik ve sosyal haklardan da yoksun kalmak anlamına gelmektedir.

Cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı açıkça tavır alınması, 20. yüzyıla denk düşmektedir. Bu yüzyılda, peş peşe yaşanan Birinci ve İkinci Dünya Savaşları, yeryüzündeki insanlara büyük felâketler getirmiş ve savaşların ertesinde ülkelerarasında ve toplumların kendi içinde barışı tesis etmek için işbirliklerini artırmak üzere uluslararası örgütlenmeler önem kazanmıştır. Birinci Dünya Savaşı’nın ertesinde, 1919’da, Milletler Cemiyeti bünyesinde kurulan ve sonrasında Birleşmiş Milletler içinde yer alan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünya çapında uluslararası emek standartlarının düzenlenmesi, geliştirilmesi ve izlenmesi için çalışmalar yürütmektedir. İkinci Dünya Savaşı ertesinde, 1946’da, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Anayasası’na eklenen Filadelfiya Beyannamesi’nin ilk maddesinde, emeğin bir meta olmadığı, ifade ve örgütlenme özgürlüğünün sürekli ilerlemenin temeli olduğu, yoksulluğun her yerde refaha

tehlike oluşturduğu, her ülkede, işçi ve işveren örgütlerinin hükümetlerle eşit statüde özgür tartışma ve demokratik kararlara katılması ilkelerine yer verilmiştir.

Beyannamenin ikinci maddesinde, barışın ancak sosyal adalete dayanarak sağlanabileceği; bunun için, ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların, özgürlük, onur, ekonomik güvenlik ve eşit fırsatlar içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme haklarının olduğu teyit edilmektedir. Sayılan hakların, ulusal ve uluslararası politikaların temel amacı olması gerektiği vurgulanmaktadır. Söz konusu beynamedeki ilkeler, daha sonraki beyanname ve sözleşmelerin temelini oluşturmuştur.

Beyannameler ve sözleşmelerle, devletler, iktisadî gelişmeye toplumsal gelişmenin eşlik etmediği durumlarda yaşanan işsizlik ve yoksulluğun yarattığı felâketlerin üstesinden gelebilmek için çalışmayı bir temel insan hakkı olarak kabul etmiş, çalışma hakkından kadınların da erkekler gibi yararlanmasını öngörmüş ve bu hakkın gerçekleşmesinin koşullarını yaratmayı önüne bir görev olarak koymuştur.

II. Normlar ve Standartlar

1.1 Normların ve Standartların Belirlenmesi Sürecinde Uluslararası Belgeler

Normların ve standartların gelişmesi ile uluslararası insan hakları belgelerinin oluşturulması, birbirine paralel giden süreçlerdir. Uluslararası belgelerde en başta dile getirilen normlar, ‘eşitlik’ ve ‘ayrımcılık yasağı’dır. Bu normların, eşitsizliklerin üstesinden gelmede yeterli olmadığı zaman içinde kavranmasıyla, ayrımcılık yasağı normu kendi içinde daha ayrıntılandırılmış ve doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı, fiili eşitsizliklerin üstesinden gelmek üzere geçici özel önlem alınması, çoklu ayrımcılıkların göz önünde tutulması şeklinde yeni normlar tanımlanmıştır. Aynı şekilde, temel normlar arasında yer alan ‘adalet’ ve ‘hakkaniyet’ normu da insana yakışan işin sağlanması, iş-aile yaşamı dengesinin kurulması ve ekonomik bağımsızlığın gerçekleştirilmesi olarak daha da ayrıntılandırılmıştır.

İnsan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki temel yasal standartlar, uluslararası sözleşmeler ve diğer ilgili belgelerdir. Aşağıda, bu sözleşmeler dayandıkları temel normlar çerçevesinde verilmiştir. Sözleşmeler ve belgeler, hazırlandıkları kurumlar uyarınca Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği şeklinde dört başlık altında incelenmiştir.

1.2 Birleşmiş Milletler

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İnsan hakları kavramının tarihi, insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar, tarih boyunca temel hak ve özgürlükleri uğruna mücadele etmişlerdir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı’nın yol açtığı büyük yıkımdan sonra, daha yaşanabilir bir dünya yaratmak için, 10 Aralık 1948’de, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nda kabul edilerek, haklar, kurumsal ve küresel düzeyde tanınmıştır. Beyanname, Türkiye’de ise TBMM tarafından 6 Nisan 1949’da kabul edilmiştir. İnsan haklarına kapsayıcı bir bakış getirmekle birlikte bağlayıcı nitelikte olmayan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin temel normları, ‘eşitlik, dayanışma ve ayrımcılık yasağı’ olup bu durum, 2. maddede şu şekilde ifadesini bulmuştur: “Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilân olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.” Söz konusu normlar, çalışma hakkıyla ilgili maddelerde de herkes açısından geçerli olarak tanımlanmış ve adaletli ve insan onuruna yakışır bir yaşam için eşitliğin, elverişli koşullarda çalışmanın ve işsizlikten korunmanın önemini altı çizilmiştir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Bağlayıcı nitelikte olmayan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, izleyen dönemde, taraf devletleri yükümlülük altına alan birçok sözleşmeye esin kaynağı olmuştur. İki ayrı uluslararası insan hakları anlaşması, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiştir. Bunlar, Uluslararası Sivil ve Siyasal Haklar Sözleşmesi ile Uluslararası Ekonomik, Sos-

yal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’dir. Türkiye her iki sözleşmeyi de 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamış ve bu sözleşmeler TBMM’de 4 Haziran 2003 tarihinde onaylanmıştır.

Bu raporun konusuyla ilgili olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin temel normları, ‘eşitlik ve ayrımcılık yasağı’dır. Sözleşme, özellikle çalışma hakkının insan onuruna yakışır bir şekilde gerçekleşmesi için taraf devletleri yükümlü kılar. Sözleşmenin 7. maddesine göre; “Bu sözleşmeye taraf devletler herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı” tanır. Bu hak, “Hiçbir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların, erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmaları güvence altına alınarak, eşit işe eşit ve adil ücret” sağlanmasını öngörmektedir.

Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Gerek İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, gerekse Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, kadınların ve erkeklerin kanun önünde eşitliğini, insan haklarından ve temel özgürlüklerden cinsiyet farkı gözetilmeksizin herkesin yararlanmasını öngörmektedir. Sözleşme, imzalayan ülkelerin bu doğrultuda çalışması için bağlayıcıdır. Ancak Birleşmiş Milletler bünyesindeki Kadının Statüsü Komisyonu, genel insan hakları çerçevesinin kadınların insan haklarını korumada yeterli olmadığı saptamasından hareketle bütünlüklü tek bir sözleşmenin hazırlanması çalışmasına 1960’ların ortasında başlamıştır. 1967’de, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Beyannamesi kabul edilmiştir. 1970’li yıllarda ise, dünya çapında güç kazanan kadın hareketlerinin de talepleriyle, tavsiye niteliğinde olan beyannameden bağlayıcı olan bir sözleşmeye geçiş için çalışmalar sürdürülmüştür. 1975 yılında ilk kez toplanan Uluslararası Kadın Yılı Dünya Konferansı’nda, böyle bir sözleşme talep edilmiştir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1979 yılında, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş, Türkiye 11.6.1985 Tarih ve 3232 Sayılı Kanunla sözleşmeyi kabul etmiştir.

Sözleşmenin amacı kadınlara yönelik cinsiyet temelli her türlü ayrımcılığın tasfiyesi ve önlenmesidir. Ayrıca, bu sözleşme, kadınlara politik, ekonomik, sosyal, kültürel, sivil, ev içi veya diğer alanlarda, medenî durumdan bağımsız olarak erkeklerle eşitlik temelinde tüm insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kadınların bunlardan yararlanmasını içermekte, bu uygulamaları garanti kapsamına almaktadır. Bahsi geçen sözleşme, kadınların insan hakları mücadelesinde çok önemli bir kazanımdır. Sözleşmenin temel normları ‘eşitlik, eşit muamele görme ve ayrımcılık yasağı’dır. Sözleşmenin ilk maddesi kadınlara karşı ayrımcılığın tanımını yapmakta ve izleyen maddelerde devletleri ayrımcılıkla aktif mücadeleden sorumlu kılmaktadır:

- **Madde 1:** Bu sözleşmenin amacı bakımından "kadınlara karşı ayrımcılık" terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medenî durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir.
- **Madde 2:** Taraf devletler kadınlara karşı ayrımcılığın her biçimini yasaklayıp, her türlü vasıtayla ve hiç vakit kaybetmeden kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etme politikası izlemeyi kabul ederler.

Sözleşmenin 11. maddesi “çalışma hakkı”na ilişkin olup burada eşit muamele temelinde çalışmaya ilişkin haklar çok kapsamlı biçimde tanımlanmıştır. Kadınların hamilelik veya annelik nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmasını önlemek için devletler önlem almak ve yaptırım uygulamakla yükümlü kılınmıştır.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İnsan Hakları Dünya Konferansı kadınların hak mücadelesinde çok önemli dönüm noktalarıdır. Bu süreçte kadınların mücadelesi yükselerek devam etmiştir. Eylül 1995’te Pekin’de toplanan Birleşmiş Milletler’in Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’na binlerce kadın örgütünden on binlerce kadın katılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde en kapsamlı belge olarak kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, bu konferansta 189 ülke tarafından kabul edilmiştir. TBMM ise söz konusu belgeyi 15 Eylül 1995 tarihinde kabul etmiştir.

Temel normları ‘eşitlik ve ayrımcılık yasağı’ olan Pekin Deklarasyonu’nda üye ülkeler;

“Bütün insan haklarının ve temel özgürlüklerin vazgeçilemez, ayrılmaz ve bölünemez bir parçası olarak kadınların ve kız çocukların insan haklarının tam uygulanmasını güvence altına almayı; (...)

Düşünce, vicdan, din ve inanç özgürlüğü dâhil kadınların güçlendirilmesi ve ilerlemesini ve böylece bireysel olarak ya da toplumda diğerleriyle birlikte kadın ve erkeklerin manevî, ahlakî, ruhsal ve zihinsel ihtiyaçlarına katkıda bulunmayı ve bu yolla onlara toplumdaki tüm potansiyellerinin farkına varmaları ve kendi hayatlarını, kendi arzularına göre biçimlendirmeleri fırsatını garanti etmeyi taahhüt ediyoruz.” demiştir.

Deklarasyon metninin devamında geçen, kadınların, erkeklerle eşit haklar temelinde ekonomik kaynaklara erişimi, istihdamı ve güçlenmesi ile ilgili saptamalar ise şunlardır:

- Eşit haklar, fırsatlar ve kaynaklara eşit ulaşım, aile sorumluluklarının kadın ve erkek tarafından eşit paylaşılması ve aralarında uyumlu bir ortaklık bulunması, kendilerinin ve ailelerinin iyiliği kadar demokrasinin sağlanması için de çok önemlidir;
- Sürekli ekonomik büyüme, sosyal kalkınma, çevresel koruma ve sosyal adalete dayalı olarak yoksulluğun yok edilmesi, kadınların ekonomik ve sosyal kalkınmaya dahil edilmesini, eşit fırsatları, insan merkezli sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştiricileri ve yararlanıcıları olarak kadınların ve erkeklerin tam ve eşit katılımını gerektirmektedir;
- Kadınların güçlenmesini ve ilerlemesini her düzeyde sağlayacak kalkınma politika ve programlarının dahil olduğu, etkili, verimli ve karşılıklı takviye edici, toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve programları kadınların tam katılımıyla düzenlemek, uygulamak ve izlemek çok önemlidir;
- Sivil toplumun bütün üyelerinin, özellikle kadın gruplarının, ağlarının ve diğer hükümet dışı kuruluşların ve toplumsal aktörlerin özerkliklerini koruyarak ve hükümetlerle işbirliği yaparak katılım ve katkıda bulunmaları, Eylem Platformu’nun etkili uygulanması ve takibi için önem taşımaktadır.

Eylem Platformu’nda hükümetler, uluslararası topluluk ve hükümet dışı kuruluşlarla özel sektörün dâhil olduğu sivil toplum, saptanmış kritik alanlarda stratejik eylemler yapmaya çağırılmıştır. “Ekonomik yapılarda ve politikalarda, üretime yönelik her tür faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik” başlığı altında dünyanın pek çok bölgesinde kadınların malî, parasal, ticarî ve diğer ekonomik politikaların düzenlenmesi dâhil, ekonomik karar alma mekanizmalarında, vergi sistemlerinde ve ödemelere ilişkin kararlarda hemen hemen hiç yer almadığı ya da yeterince temsil edilmediği belirtilmektedir. Artan kadın istihdamının daha çok kayıtdışı ve düşük ücretli işlerde gerçekleştiği, sosyal güvenlikten yoksun olduğu, kadınların çalışma yaşamında çeşitli ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaştığı dile getirilmektedir. Kadınların hane içinde ücretsiz ev içi ve toplumsal işlerin büyük bir çoğunluğunu üstlendiği ancak bu çalışmanın genellikle sayısal olarak ifade edilmediği ve ulusal hesaplamalarda değerlendirilmediği, dolayısıyla kadınların kalkınmaya yaptıkları katkının göz ardı edildiği söylenmektedir.

Eylem Platformu’nda eşitsizlikleri gidermek için stratejik hedefler önerilmiş, her bir stratejik hedef altında yapılacak eylemler ve bu hedeflere ulaşılması için çeşitli aktörlerin gerçekleştirilmesi gereken somut eylemler sıralanmıştır. “Kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasının yaygınlaştırılmasına ilişkin stratejik hedef” başlığı altında yapılacak eylemler arasında özellikle kadınların ve erkeklerin aile sorumluluklarını eşit paylaşımlarını yaygınlaştırmaya yönelik eğitim politikaları, istihdama ve sosyal güvenliğe ilişkin yasal düzenlemeler sayılmaktadır.

1.3 Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü (*The International Labour Organization* - ILO) Birleşmiş Milletler’e bağlı bir örgüttür ve çalışmaları, üye ülkeler adına üçlü bir yapıya dayanır; hükümetlerin yanı sıra işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinin de katılımıyla ve kararlarıyla yürütülür. **Uluslararası Emek Standartları Olarak Sözleşmeler ve Tavsiyeler**, ILO’nun çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesindeki temel eylem araçlarıdır. ILO’nun standartları tüm kadınlar ve erkekler için eşit olarak uygulanır. Bunun istisnası ise kadınların annelik ve yeniden üretici rolü ile ilgili olan konulardadır. Sözleşmeler yasal olarak bağlayıcı anlaşmalar iken, tavsiyeler bağlayıcı olmayan kılavuzlardır.

ILO’nun doğrudan ayrımcılık karşıtı olan ve Türkiye tarafından imzalanan tarihsel gelişimi içerisinde şu şekilde sıralanabilir:

- 100 Sayılı, Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme (1951)
- 102 Sayılı, Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952)
- 111 Sayılı, Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958)
- 122 Sayılı, İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964)

Kadın İşçiler İçin Fırsat ve Muamele Eşitliği Deklarasyonu, ILO tarafından 1975’te kabul edilmiştir. 1975 yılı aynı zamanda Birleşmiş Milletler tarafından Dünya Kadın Yılı olarak ilân edilmiştir ve bir Birleşmiş Milletler kuruluşu olarak ILO bu alandaki çalışmalarını hızlandırmıştır. Deklarasyon, kadınlara yönelik koruyucu düzenlemelerin ve belirli iş ve mesleklerin kadınlara yasaklanmasının kadınlara yönelik ayrımcılığa yol açtığını saptamakta, ancak kadınların hamilelik ve sonrasında doğum ve emzirme sürecinde korunmasına yönelik düzenlemelerin gerekli olduğuna dikkat çekmektedir. Dolayısıyla kadına özgü düzenlemelerden kadın ve erkek işçiye eşit muameleye ve kadınların annelik döneminde korunmasına yönelik spesifik tedbirlere geçiş yönünde eğilim, giderek güç kazanmıştır. Hamilelik ve doğum ertesi dönemde işten çıkarmaya karşı korunma, çalışan ebeveynlerin çocuklarının bakımı için kamu kreşlerinin tesis edilmesi, önerilen tedbirler arasındadır. Bu yaklaşımın giderek güç kazanması sonucunda 1981 Tarihli ve 156 Sayılı Erkek ve Kadın İşçiler için Eşit Fırsatlar ve Muamele: Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi ile 2000 Tarihli ve 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi, ILO tarafından kabul edilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak bakımından özellikle önemli olan 156 Sayılı Sözleşme, Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

ILO tarafından 2008’de kabul edilen Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi, insana yakışan işlerin küresel düzeyde yaygınlaştırılmasına yönelik bir çağrıdır. Özgürlük, insan onuru, sosyal adalet, güvenlik ve ayrımcılığın önlenmesi gibi temel değerlerin sürdürülebilir bir eko-

nomik ve sosyal kalkınma ile verimlilik için esas olduğuna dikkat çekilerek, insanların kapasite ve becerilerini geliştirebilecekleri, sosyal güvenlik kapsamında olan, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları bulunan, geçinmek için yeterli gelir sağlayan verimli işlerde çalışmalarına imkân sağlayacak istihdam politikalarının gerekliliği vurgulanmıştır. Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yapılmaması, bu politikaların aslı unsurlarıdır.

Sözleşmeler, tavsiyeler ve deklarasyonlar, ILO’nun standartlarını göstermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bu standartlar, istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, iş ve aile yaşamı sorumluluklarının dengelenmesi ve etkin eşitliği geliştirmek için anneliğin ve kadınların sağlığının korunması olarak özetlenebilir.

1.4 Avrupa Konseyi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi’ne Türkiye aynı yıl dâhil olmuştur. 1950 yılında kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Konsey’e üye ülkelerde temel insan hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınmasını hedeflemiştir. Sözleşmenin güvence altına aldığı hak ve özgürlükler arasında yer alan maddeler içinde insan haklarına saygı yükümlülüğü, yaşam hakkı, özgürlük ve kişi güvenliği hakkının yanı sıra düşünce, vicdan ve din özgürlüğü, ifade özgürlüğü, toplantı özgürlüğü, dernek kurma özgürlüğü ve evlenme hakkı gibi temel haklara da yer verilmektedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, kadın-erkek eşitliğinin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde yer alan en temel ilkelere biri olduğuna hükmetmiştir. Mahkeme’nin kararlarında kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının ve geliştirilmesinin, sözleşmeye taraf tüm devletler bakımından gerçekleştirilmesi gereken önemli bir amaç olduğu belirtilmiştir (Kaya, 2012, s.64-65).

Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, özellikle ekonomik ve sosyal alanlarda, insan haklarının güvence altına alınması amacıyla oluşturulmuş, AİHS ile getirilen insan haklarını koruma ve denetim mekanizmalarını, diğer konuları da kapsayacak şekilde genişletmeyi hedeflemiştir. Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde eksik kalan ekonomik ve sosyal hakları düzenlemektedir. 1996’da Avrupa Sosyal Şartı’nın dönemin koşullarının gerektirdiği ihtiyaçlar doğrultusunda şartta sağlanan korumanın kapsamını genişleterek değiştirmesiyle Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiştir. 27 Haziran 2007 tarihinde Türkiye, Gözden Geçirilmiş Şartı onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihi itibarıyla de bu şart yürürlüğe girmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 20. maddesinde şu ifade geçmektedir: “Sözleşmeye taraf devletler, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler.”

Şartın temel normlarından biri ‘ayrımcılık yasağı’dır. Şartta yer alan haklardan yararlanmanın ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasî ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiçbir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacağı belirtilmiştir (Bölüm V, md. E).

1.5 Avrupa Birliği

Kadın-erkek eşitliği, Avrupa Birliği'nin (AB) kuruluş değerlerinden biridir. 1957'de Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) altı kurucu ülkesi tarafından imzalanan Roma Antlaşması'nda üye devletler, kadınlar ve erkekler için "eşit işte eşit ücret" alma hakkını taahhüt etmiştir. Avrupa Topluluğu'nun Avrupa Birliği adını aldığı Maastricht Antlaşması ve bütün bu kurucu antlaşmaları hukukî çerçevesini bütünleştirerek bir araya getiren 1997 Amsterdam Antlaşması da kadın-erkek arasındaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması, ayrımcılığın önlenmesi ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanması konusunda taraf devletlerin taahhütlerini yinelemiştir.

Avrupa Birliği kuruluş antlaşmalarına 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile önemli değişiklikler getirilmiştir. Avrupa Birliği Antlaşması'nın 2. maddesine göre, "Birlik, insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dâhil olmak üzere insan haklarına saygı değerleri üzerine kuruludur. Birlik sözleşmelerinin temel normlarını temsil eden bu değerler, çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplumda üye devletler için ortaktır." Yine, antlaşmanın 3. maddesinde, Birliğin, sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele ettiği ve sosyal adaleti, sosyal korumayı, kadın-erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını desteklediği açıkça belirtilmiştir. Avrupa Birliği Antlaşması'nı izleyen tüm sözleşmeler ve yönergeler (direktifler) antlaşmanın temel aldığı normlar ile eşitlik, dayanışma, çoğulculuk, adalet, kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yasağının taraf devletlerde etkili biçimde tüm alanlarda uygulanmasını temin etmeyi amaçlamaktadır.

1.6 Normların Belirlenmesi

Hak temelli mücadele içinde üretilen, üzerinde uzlaşmış ve geniş kesimlerce kabul görmüş temel değerler olan ve insan hakları belgelerinde yer alan normlar şöylece sıralanabilir:

Eşitlik: Herkesin, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetilmeksizin tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanması gerektiğini ifade eder.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Uluslararası insan hakları sözleşmeleri ve bunları kabul eden hükümetlerin yaptığı yasal düzenlemeler, kadınların ve erkeklerin kanun önündeki eşitliğini öngörür. Bu, hukukî / **yasal eşitlik** veya aynılık eşitliği olarak adlandırılır. Hükümetlerin politika ve programlarında kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkları göz önünde tutarak eşitliği sağlama doğrultusundaki çabaları ve aldıkları özel önlemler ise de facto / **fiili eşitlik** veya farklılık eşitliği olarak tanımlanır. Gerçek eşitliğin sağlanabilmesi için kadınların her türlü ayrımcılıktan ve şiddet riskinden kurtulmuş olarak yaşayabilmesi, ekonomik, siyasî, sosyal ve kültürel yaşama ve karar alma süreçlerine katılabilmesi gerekir. Bunun için yasal ve fiili eşitliğin ötesine geçilmeli ve ayrımcılığın kökeninde bulunan tanımlanmış cinsiyet rolleri ve stereotiplerine dayanan sosyal ve kültürel davranış kalıpları yok edilmelidir. Bu da **dönüştürücü eşitlik** anlamına gelir.

Ayrımcılık Yasağı: Kişilere eşit davranılmaması ayrımcılıktır ve ayrımcılık yasağı eşitlik ilkesinin tamamlayıcısı olarak görülebilir. Ancak eşit durumda olmadığı düşünülen kişilere eşit davranılması hâli de ayrımcılık oluşturmaktadır. Dolayısıyla eşit durumda olanlara eşit davranmamak veya farklı durumda olanlara eşit davranmak ayrımcılık yasağının ihlâli anlamına gelebilir. Bundan ötürü fiili eşitsizliklerin üstesinden gelmek üzere doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı ile

geçici özel önlem alınması normları geliştirilmiştir. CEDAW Komitesi’nin 28 Sayılı Genel Tavsiye Kararı’na göre; “Kadınlara yönelik doğrudan ayrımcılık açıkça cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıklarını temel alan farklı muameleleri içerir. (...) Kadınlara yönelik dolaylı ayrımcılık ise hukuk, politika, program ya da uygulamaların teoride kadın ve erkekler arasında herhangi bir ayırım gütmemesi ancak görünüşte nötr olan bu düzenlemelerin mevcut eşitsizlikleri değerlendirmeye almaması yüzünden fiili olarak kadınların aleyhine ayrımcı bir etkisi olmasıyla sonuçlanan ayrımcılıktır.” CEDAW Komitesi, 25 Sayılı Genel Tavsiye Kararı’na göre devletler yasalarda kadınlara yönelik dolaylı veya dolaysız ayrımcılığın olmamasını sağlamanın yanı sıra ayrımcılığa karşı da yaptırımlar düzenlemeli ve fiili eşitliği sağlamak için somut ve etkin politika ile programlar uygulamalıdır. CEDAW Komitesi ayrıca taraf devletlerin çoklu ayrımcılıklarla mücadele etmek için özel geçici tedbirler almasına ihtiyaç olabileceğini belirtmiştir.

Adalet ve hakkaniyet: Dünya çapında kalıcı barışın tesisinde sosyal adaletin sağlanmasının temel öğeleri, herkesin çalışma hakkına sahip olması, adaletli ve elverişli koşullarda çalışması, ücret alması ve işsizliğe karşı korunması, sosyal güvenlik ve örgütlenme hakkından yararlanması unsurlarına dayanır. Bunların bileşenleri şunlardır:

İnsana yakışır iş: ILO tarafından “üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal koruma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işler” olarak tanımlanmaktadır.

İş ve aile yaşamı dengesi: Pekin Deklarasyonu eşit haklar ile fırsatlara ve kaynaklara eşit ulaşımın temelinde aile sorumluluklarının kadın ve erkek tarafından eşit paylaşılması ve aralarında uyumlu bir ortaklık bulunması gereğine dikkat çekmiştir. Kadınların hane içinde ücretsiz ev içi ve sosyal işlerin büyük bir çoğunluğunu üstlenmesi, artan kadın istihdamının daha çok kayıtdışı ve düşük ücretli işlerde olmasına, kadınların çalışma yaşamında çeşitli ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaşmasına yol açmaktadır. Bunun için kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak önemli bir normdur.

Ekonomik bağımsızlık: Avrupa Birliği belgelerinde kadın-erkek eşitliği açısından giderek öne çıkan bir norm, ‘ekonomik bağımsızlık’tır. Kişilerin çalışma hakkı temelinde, insana yakışan bir işte, âdil bir gelir karşılığı çalışarak sosyal güvenlik haklarından yararlanması ve çalışma yetisini kaybetmesi durumunda alacağı ödenekle yaşamını kimseye muhtaç olmadan sürdürmesi esastır.

1.7 Standartlar

Uluslararası belgelerde belirlenmiş olan standartlara Avrupa Konseyi’nden ve Birleşmiş Milletler’den örnek verilebilir. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin üye devletlere tavsiye ettiği toplumsal cinsiyet eşitliği standartları şu şekilde özetlenebilir:

- İnsan hakları ilkesi ve hükümet sorumluluğu olarak toplumsal cinsiyet eşitliği
- Tüm toplumun sorumluluğu ve kaygısı olarak toplumsal cinsiyet eşitliği
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin başarılmasında taahhüt, şeffaflık ve hesap verebilirlik
- Konuyla ilgili sözleşmelerin imzalanması ve ilgili uluslararası yasal araçların uygulanması

- Her alandaki yasalara toplumsal cinsiyet perspektifinin entegre edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği yasalarının çıkartılarak uygulanması, kısaca toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması.

Standartlar aynı zamanda stratejik hedefler olarak formüle edilmektedir. Bu durumda stratejik hedeflerin altına zamana bağlı somut hedefler konabilmektedir.

Birleşmiş Milletler 2030 Kalkınma Gündemi’nin “Dünyamızı Dönüştürmek” ve “Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri”nin beşincisi, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkindir. 2030’a kadar ulaşılması öngörülen alt stratejik hedefler kadına yönelik şiddeti ve eğitimde, sağlıkta, istihdamda, siyasette ve diğer alanlarda ayrımcılığı ortadan kaldırmayı taahhüt etmektedir. Ekonomik haklarla ilgili olanlar şunlardır:

- 5.a. Kadınların ekonomik kaynaklara ulaşma, toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve üzerlerinde kontrol kurabilme, finansal hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimleri gibi konularda ulusal yasalara uygun olarak eşit haklara sahip olmaları için reformlar yapılması,
- 5.b. Kadınların güçlenmelerinin ilerletilmesi için özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri olmak üzere etkinleştirme teknolojisinin kullanımının geliştirilmesi,
- 5.c. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınların ve kız çocukların her düzeyde güçlenmeleri için sağlam politikaların ve yasal olarak uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesi,
- 5.4. Ücretsiz bakım ve ev işlerinin kamu hizmetleri, altyapı ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ile hane ve aile içinde sorumluluğun ulusal açıdan uygun bir biçimde paylaşılmasının geliştirilmesi yoluyla tanınması ve değer görmesi,
- 5.5. Kadınların politik, ekonomik ve kamusal hayatın tüm karar alma düzeylerine tam ve etkin katılımı ve liderlikte eşit fırsatların sağlanması.

İyi İzleme ve Savunuculuk Örneği: Birleşik Krallık Kadın Bütçe Grubu

İngiltere’de, Kadın Bütçe Grubu, hükümet politikasını cinsiyet perspektifinden inceleyen etkin bir gruptur. Bu grubun üyeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğine erişmeyi amaç edinen lider feminist ekonomistler, araştırmacılar, politika uzmanları ve kampanya tasarlayan savunuculardan oluşmaktadır. 1989’dan günümüze kadar bu konuda çalışmalar yapmakta olan grup, Parlamento tartışmalarında ve medyada düzenli olarak yer almaktadır.

Ayrıca, kadınların ve kadın gruplarının, ekonomi ve bütçeleme konusundaki tartışmalarına yönelik eğitim atölyeleri düzenleyerek ve kaynak geliştirme yoluyla kadınların katılım kapasitelerini geliştirmektedir.

Kadın Bütçe Grubu bağımsız ve kâr amacı gütmeyen bir birimdir. Uzun yıllar boyunca yürütülen çalışmalarını destekleyen fon sağlayıcıları mevcuttur ve üyelerin katkılarıyla faaliyetler yürütülmesini sağlamaktadır. Bir Yönetim Komitesi tarafından yönetilen Kadın Bütçe Grubu’nun 400’den fazla üyesi mevcuttur. Hem yıllık hem de bahar/güz dönemlerinde açıklanan bütçelerin izleme, değerlendirme ve analizini raporlarla hazırlayan Kadın Bütçe Grubu İngiltere Parlamentosu’nda ve bütçe komisyonundaki etki gücüne sahiptir ve son yıllarda IMF gibi uluslararası kuruluşların da dikkatini çeken ve diğer ülkelere de örnek teşkil eden bir gruptur.

<https://wbg.org.uk> (erişim tarihi: 10.9.2017)

III. Türkiye’de Mevcut Durum Analizi: Normatif-Politik Yapı

1.1 Ayrımcılığa Karşı Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de başta Türkiye Cumhuriyeti Anayasası olmak üzere çalışma yaşamını düzenleyen yasalar temel insan haklarına ve eşitlik ilkesine göre oluşturulmuştur. Anayasa’nın 10. maddesi “kanun önünde eşitlik” konusuna ilişkindir.

Madde 10:

Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

2010 yılında yapılan değişiklikle 10. maddeye eklenen “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” cümlesi ile kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın önü açılmıştır. Anayasa’nın 10. maddesi hem hukukî eşitlik hem fiili eşitlik normlarını esas almaktadır.

Ayrımcılıkla mücadele bakımından çok önemli bir yasal düzenleme 2016 yılında yapılmıştır. 6701 Sayılı Kanun ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun (TİHEK) kurulması ile kurumun teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Kurumun amacı, “ayrımcılığı önlemek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek” olarak tanımlanmıştır. Kanunun 3. maddesi eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkindir.

Madde 3:

1. Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.
2. Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.
3. Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.
4. Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Kanun’un 6. maddesi istihdam ve serbest meslek alanında ayrımcılık yapılmamasına ilişkindir.

Madde 6:

1. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dahil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.
2. Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.
3. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez.
4. Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz.
5. 22/5/2003 Tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır.
6. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.

2003 Tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesi ayrımcılık yasağına ilişkindir.

Madde 5:

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31. maddesi hükümleri saklıdır.

20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

İş Kanunu’nun 5. maddesinin beşinci fıkrasında belirtildiği üzere işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı hükmü, hamilelik, analık hali ve süt iznine ilişkin düzenlemede somutluk kazanır. 74. maddeye göre hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Kadın işçinin süt izni nedeniyle çalışmadığı saatlerin iş süresinden sayılması, farklılık eşitliğine örnek oluşturur.

2016 yılında çıkartılan 6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapıl-

masına Dair Kanun’un 20. maddesi ile İş Kanunu’nun 74. maddesinin birinci fıkrasına göre uygulanan analık izninin bitiminde kısmî zamanlı çalışma imkânı getirilmiştir. Buna göre çocuk sahibi olan kadın işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Bu süreçte kadın işçi, ücretsiz izin süresince İşsizlik Sigortası Fonu’ndan yarım çalışma ödeneği alacaktır. 21. madde ise söz konusu sürenin bitiminden sonra çocuğun zorunlu okul yaşı gelene kadar ebeveynlerden birinin kısmî süreli çalışma talebinin işveren tarafından karşılanmasına ilişkin olup, bu talebin geçerli fesih nedeni sayılmayacağı belirtilmiştir. Kısmî süreli çalışmanın erkeğin de kullanabileceği şekilde düzenlenmiş olması, dönüştürücü eşitlik anlayışına örnek sunmaktadır. Kanunun 10. maddesi ile benzer bir düzenleme memurlar için de yapılmıştır. 6663 Sayılı Kanun’la bağlantılı olarak çıkartılan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile uygulama esasları düzenlenmiştir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in oda ve yurt açma yükümlülüğüne dair 13. maddesine göre işverenler 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde emzirme odası, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için yurt açmakla yükümlüdür. İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler. Söz konusu düzenleme, uzun yıllar boyunca sadece kadın işçi sayısını esas aldığı için kadın örgütleri tarafından eleştirilmiş ve bu sayının işyerindeki toplam işçi sayısı olarak belirlenmesi talep edilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın bu doğrultuda çalışmaları olmakla birlikte bir değişiklik gerçekleştirilmemiştir. Mevcut yönetmelik, dönüştürücü eşitlik normuna karşıt niteliktedir.

Kadınların istihdamda katılımını artırmak için hükümetler tarafından pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirebilecek yasal düzenlemeler yapılmış olup, fiili eşitlik normunun benimsendiğine dair işaretler mevcuttur. Bunlardan ilki, 2008’de çıkartılan 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 20. maddesi ile gençleri ve kadınları istihdam edecek işverenler için sigorta primine ait işveren hisselerin belirli bir oranının devlet tarafından ödenmesidir. Bu yasayı benzer teşvik düzenlemeleri takip etmiştir.

Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması başlıklı, 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşarı başkanlığında ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticilerine sorumluluk vermektedir. Genelgeler, yasa ve yönetmeliklerin uygulanışını açıklamak, belirli bir konuda aydınlatıcı bilgi vermek veya dikkati çekmek üzere yetkili kurumlarca ilgililere gönderilen yazılar olarak tanımlanır. Yani kadın-erkek eşitliğinin sağlanması bakımından önemli bir belge olmakla birlikte bu genelge, herhangi bir yaptırım gücünden yoksundur. Aslolan yasaların çıkartılması ve uygulanmasıdır. Genelge çıktığından bu yana Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu’nun izleme ve değerlendirme çalışmalarına dair yayınlanmış bilgi olmaması, genelgede öngörülenlerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini değerlendirmeye imkân tanımamaktadır.

1.2 Çalışma Yaşamıyla İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları ve İlgili Politika Belgeleri

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2011 yılında kurulmuş olup, misyonu ve vizyonunu birey, aile ve toplum refahını artırmak amacıyla dezavantajlı kesimler öncelikli olmak üzere tüm toplumu hedefleyen sosyal politikalar üretmek, uygulamak ve izlemek olarak tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bir hedefe bu bağlamda yer verilmemiştir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesindeki Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) Teşkilat ve Görevlerine İlişkin Yönerge ile KSGM’nin görevleri tanımlanmıştır. Bunlar arasında özellikle kadına yönelik ayrımcılıkla mücadeleye ve bu doğrultudaki çalışmaların izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin olanları vurgulamakta yarar vardır:

Madde 6:

- b) Kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi, kadının insan haklarının ve toplumsal statüsünün korunması ve geliştirilmesi, kadının toplumsal hayatın tüm alanlarında etkin hâle getirilmesine yönelik ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesi çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek,
- c) Kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek ve kadının insan haklarını geliştirmek amacıyla faaliyet ve projeler yürütmek, bu alanda yapılan çalışmalara destek vermek,
- f) Sağlık, eğitim, kültür, çalışma ve sosyal güvenlik başta olmak üzere bütün alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayıcı ve karar mekanizmalarına katılımını artırıcı çalışmalarda bulunmak,
- h) Kadına yönelik ülkemizin de taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile kararların ulusal düzeyde uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek.

KSGM’nin ve ilgili daire başkanlığının çalışmalarının somut yansıması Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (TCEUEP 2008-2013) başlıklı metindir. Eğitim, ekonomi, yoksulluk, yetki ve karar alma sürecine katılım, sağlık, medya, çevre ve kurumsal mekanizmalar konularını kapsayan ve sivil toplum kuruluşlarının geniş katılımıyla hazırlanan planda mevcut durum tanımlanarak, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılmamasının önündeki engeller analiz edilmekte ve amaçlar, hedefler ve somut uygulama stratejilerine yer verilmektedir. “Ekonomi” başlığı altında kadın istihdamının kadınların ekonomik bağımsızlığa kavuşmalarının ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının anahtarı olduğu belirtilerek, düşük kadın istihdam oranını artırmak için eylem hedefleri ve stratejileri belirlenmiştir. “Hedefler” altında yer alan stratejilerden sorumlu kurum ve kuruluşlar ile onlarla işbirliği yapacak kurum ve kuruluşlar sayılmakla birlikte stratejilerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini ortaya koyacak göstergeler tanımlanmamıştır.

İlk hedef, Dokuzuncu Kalkınma Planı hedefleri dâhilinde tüm taraflarca kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalara hız verilmesidir. İkinci hedef, kırsal kesimdeki kadınların ekonomik konumlarının iyileştirilmesidir. Üçüncü hedef, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edilmesi, kadın ve erkek arasında ücret farklılıklarının azaltılmasının sağlanmasıdır. Bu hedef altında yer alan stratejilerden biri, kadınlar ve erkekler arasında eşit işte farklı ücret uygulamalarına ilişkin veri üretilmesi olup sorumlu kurum ve kuruluşlar TÜİK ve üniversitelere aittir. Diğer strateji, kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıklarının giderilmesine yönelik çalışmalar yapılması olup, sorumlu kurum ve kuruluş İŞKUR ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’dır. Kadınların istihdamda girişte ve çalışma hayatında karşılaştığı her türlü ayrımcılığa karşı gerekli önlemlerin alınmasına ilişkin stratejinin sorumlu kurum ve kuruluşları da İŞKUR

ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’dır. Eylem Planı’nda ekonomik güç kullanımındaki cinsiyet eşitsizliği ve farklılıklarının, ücretlendirilemeyen emeğin kadın ve erkek arasındaki eşitsiz dağılımının kadın yoksulluğuna yol açtığı belirtilerek, yoksulluğun giderilmesine ilişkin hedef ve stratejiler de belirlenmiştir.

Planın son bölümü izleme ve değerlendirmeye ilişkindir. KSGM koordinasyon ve izlemeden sorumlu kuruluştur ve uygulayıcı kurumlarca yıllık iş planlarının oluşturulması ve yıllık bazda ulaşılmaması beklenen somut göstergelerin/hedeflerin geliştirilmesi için çalışma gruplarının kurulması öngörülmektedir. Hedeflerin gerçekleşmesine ilişkin gelişmelerin altı aylık periyotlarla izlenmesi amacıyla raporlama sistemi geliştirilecektir. Geliştirilen raporlama sisteminin çıktıları TCEUEP İzleme ve Değerlendirme Toplantıları Birleşik Raporları’dır. 2012 ve 2013 tarihli raporlarda sorumlu kurum ve kuruluşlarının söz konusu yıllardaki faaliyetlerine yer verilmiştir. Ancak bu bilgilendirmenin belirli göstergeler etrafında gelişmeleri izlemeye imkân tanıyacak şekilde olmadığı dikkat çekmektedir. 2014-2018 dönemi için sivil toplum örgütlerinin de katkılarıyla hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı taslak metninde bir önceki planın eksiklikleri giderilerek, hedeflerin altında yer alan her bir strateji için zaman ve performans göstergelerinin belirlenmesi için çaba gösterilmiştir. Söz konusu taslak plan daha sonra Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023 çalışmalarına dahil edilmiş ve yeni Plan 2018 ortasında yürürlüğe girmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)’na bağlı genel müdürlükler ile bakanlıkla ilgili kuruluşlar olan Sosyal Güvenlik Kurumu ve İŞKUR, kadın istihdamı açısından önem taşıyan kuruluşlardır. Ancak ÇSGB’nin misyon ve vizyonunda toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmemiştir.

ÇSGB tarafından sosyal tarafların katılımıyla hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Avrupa İstihdam Stratejisi’ne uyum sağlanması ve Onuncu Kalkınma Planı’nın hayata geçirilmesi bakımından önemli bir adım olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu belgede Türkiye’de kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranlarının düşüklüğüne dikkat çekilmekte, fırsat eşitliği ilkesi temelinde işgücü piyasasına zor erişen kadınlar, engelliler, yoksullar, gençler, kırsalda yaşayanlar gibi özel politika gerektiren gruplar için destek sağlanacağı ve ayrımcılığı önleyici uygulamalarda bulunulacağı belirtilmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde konulan hedefler arasında kadınların işgücüne katılma oranının 2023’e kadar %41’e çıkartılması ve kayıtdışı çalışma oranının %30’a düşürülmesi yer almaktadır. “Kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırılabilecek, kayıtdışı istihdam ile mücadele edilecektir.” hedefi altında alınacak tedbir, sorumlu kurum/kuruluş ve işbirliği yapılacak kurum/kuruluş belirtilmekte, süre belirlenmekte ancak “Açıklama” başlığı altında somut bir gösterge konmamaktadır. Örneğin “1.1. Kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmaya yönelik tedbirler alınacaktır.” denmekte, 2016 yılı için “Kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısı artırılabilecektir.” açıklaması yapılmaktadır. Ancak ne kadar sürede kaç tane kreş ve gündüz bakımevinin açılacağına dair somut bir bilgi yoktur.

İŞKUR

Kadın istihdamını artırmak açısından önemli kurumlardan olan İŞKUR’un 4904 Sayılı ve 2003 Tarihli Türkiye İş Kurumu Kanun’unda kurumun görevleri arasında doğrudan kadınlara ilişkin

bir görev tanımlanmamıştır. Ancak hizmet birimi olan İstidam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı’nın görevleri arasında “İşgücü talebi ve iş aramanın düzene bağlanması ile istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamlarına yönelik çalışmalar yapmak veya yaptırmak.” yer almaktadır. Bir diğer hizmet birimi olan Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı’nın görevleri arasında “İstihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek veya verdirmek, diğer işgücü yetiştirme ve uyum programlarını uygulamak.” bulunmaktadır. Kadınlar, özel politika gerektiren gruplar arasında sayılmaktadır.

İŞKUR 2013-2017 Dönemi Stratejik Planın Stratejik Hedefleri somut göstergeler içermektedir.¹

Amaç 1-

Hedef 3: 2017 Yılı Sonuna Kadar Özel Sektörde İşe Yerleştirilenler İçinde Kadınların Oranını %35’e Çıkarmak.

Performans göstergesi:

Özel sektörde işe yerleştirilen kadınların özel sektörde toplam işe yerleştirilenler içindeki oranı.

Stratejiler:

- Ülke düzeyinde konuyla ilgili sivil toplum kuruluşları ve yerel düzeyde alt kuruluşlarını harekete geçirecek faaliyetler yapılarak kadın istihdamını teşvik edici kararlar alınması sağlanacak.
- Özel sektör işyeri ziyaretlerinde, işverenlere kadın istihdamı teşvik eden güncel düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgilendirme yapılacaktır.
- İşverenlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmaya yönelik etkinlikler artırılabilecektir.
- Kurumlar arasında geliştirilecek yönlendirme ağı sistemi ile Kuruma kayıtlı kadınların toplam içindeki payı artırılabilecektir.

Kalkınma Bakanlığı

Kalkınma Bakanlığı’nın misyon ve vizyonunda toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmemiştir. Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan ve sosyal tarafların da özel ihtisas komisyonları aracılığıyla hazırlık sürecine dâhil olduğu kalkınma planları kamu kurum ve kuruluşları için bağlayıcı niteliktedir.

Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018’de Planın Hedefleri ve Politikaları başlığı altında 2.1. Nitelikli İnsan Güçlü Toplum altında 2.1.7. Aile ve Kadın başlığını taşımaktadır. Burada “Kadın erkek fırsat eşitliği konusunda, başta istihdam ve karar alma mekanizmalarına daha aktif katılım olmak üzere şiddetin önlenmesi, eğitim ve sağlık konularında yapılan iyileştirmelerin sürdürülmesi ve uygulamada etkinliğin artırılması ihtiyacı devam etmektedir”² saptaması yapılmaktadır. Onuncu Kalkınma Planı’nda dikkat çeken husus ‘Nitelikli İnsan Güçlü Toplum’ başlığı altında ‘Kadın’ın kendi başına yer bulamaması, ‘Kadın ve Aile’ olarak ele alınması ve kadınların durumunu iyileştirmek yerine ailenin korunmasına ve güçlenmesine vurgu yapılmasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği sözüne yer verilen 249. maddede “Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi temel amaçtır.”³

Planda İstihdam ve Çalışma Hayatı alt başlığı altında yer alan Amaç ve Hedefler ile Politikalar şunlardır:

1 <http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/raporlar/Stratejik%20planlar/2013%20-2017%20D%C3%B6nemi%20Stratejik%20Plan%C4%B1.pdf> (2012, s.40) (Erişim tarihi 26 Aralık 2017)

2 <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/KalkinmaPlanlari.aspx> (2013, s.40) (Erişim tarihi 26 Aralık 2017)

3 ibid (KP). 2013, s.53

Amaç ve Hedefler:

Toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, işgücünün niteliğinin yükseltip etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaçtır.

Politikalar

- Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecektir.
- İşgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları hayata geçirilecek ve istihdam teşvikleri etkinleştirilecektir.
- Kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edilecek, bu kapsamda elde edilen kazanımlar işgücü maliyetlerinin azaltılmasında kullanılacaktır.
- Alt işverenlik uygulaması işçi haklarını dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir.
- AB normları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.⁴

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde olduğu gibi Onuncu Kalkınma Planı’nda da kadın istihdamının artırılması ekonomik büyümenin bir gereği olarak savunulmaktadır. Ancak istihdam artışında insana yaraşır iş fırsatlarının sunulmasına atıfta bulunulmakla birlikte esnekliğin, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin ve kısmî zamanlı çalışmanın vurgulanmasının anlamı şudur: Bu çalışma biçimlerinin tümü, kadınlar açısından iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya imkân veren çalışma biçimleri olarak tanımlanmakta, aslında kadınlardan cinsiyet temelli işbölümünün gereklerini ihmal etmeden işgücü piyasasına katılmaları beklenmektedir. Dolayısıyla kadınlar açısından işgücü piyasasında yasal eşitlik esas alınmakta ancak kadınlara esnek çalışma biçimleri önerilerek fiili eşitliğin sağlanması öngörülmemektedir. Esnek çalışma biçimleri esas olarak kadınların doğurganlık oranlarındaki düşme eğilimlerini durdurmanın, onları en az üç çocuk doğurmaya teşvik etmenin etkin yolu olarak görülmektedir.⁴

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK)

2009 yılında 5840 Sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu⁵yla kurulan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kadınların durumuna ilişkin çeşitli raporlar yayınlanmıştır. “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu” (2013) hazırlanırken ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin, sendikaların, kadın örgütlerinin ve akademisyenlerin görüşleri alınmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşları arasında Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Gümrük ve Ticaret Bakanlığı-Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı-Çiftçi Eğitimi ve Yayım Dairesi kadın istihdamıyla ilgili çalışmalar yürütmektedir.

Sivil Toplum Örgütlerinin ve Diğer Kamusal Aktörlerin Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Çalışmaları

Kadın örgütleri arasında Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG), kadın emeği ve istihdamı alanında bilgi üreten çalışmalar yapmakta, kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerini ve işgücü piyasasına dair gelişmeleri (istatistikleri) izlemektedir.

4 ibid (KP). 2013, s. 47

5 https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_raporu_2014_1.pdf (Erişim tarihi 16 Temmuz 2017)

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) ile Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı’nın (KEDV) kadın istihdamıyla ilgili çeşitli çalışmaları vardır. Kaos GL- Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği, çalışma hayatında yasaların, cinsel yönelim ayrımcılığını kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesini ve uygulanmasını takip etmek, cinsel yönelim ayrımcı uygulamaları rapor etmek yönünde çalışmalar yürütmektedir.

Kamu Hizmeti Yürüten Meslek Örgütleri ve Dernekler arasında TMMOB - Kadın Çalışma Grubu, Türkiye Barolar Birliği - Kadın Hukuku Komisyonu (TÜBAKKOM), Türk Tabipleri Birliği - Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği - Kadın Girişimciler Kurulu, Türkiye Sanayici ve İşinsanları Derneği - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu sayılabilir. Sendikalar içinde Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu - Kadın Sekreterliği, TÜRK-İŞ - Kadın İşçiler Bürosu, DİSK - Kadın Komisyonu, HAK-İŞ - Kadın Komisyonu sayılabilir.

IV. Gösterge ve Veri Kaynakları

1.1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Karma Endeksler, Uluslararası Kuruluşların Sağladığı Veri Kaynakları ve Göstergeler

Toplumsal cinsiyet eşitliği izlemede süreç içerisinde önemli bir dönüm noktası, 1990’ların başından itibaren uluslararası kuruluşlarca çok boyutlu karma göstergelerin oluşturulmasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesinde kullanılacak göstergelerin öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili politika alanlarını net bir şekilde ele alması gerekir. Cinsiyet göstergeleri sadece kadınlar ve erkeklere dair birtakım istatistikler değildir. Bu göstergeler, farklı cinsiyetlerin topluma, ilgili alana katkılarını doğru şekilde anlamayı sağladığı gibi, ihtiyaçların, sorunların da doğru ve güvenilir şekilde tespit edilmesinde önemli rol oynar.

Birleşmiş Milletler bünyesindeki kuruluşlar öncülüğünde farklı sorun alanlarını konu alan endeksler, bugün birçok kuruluş tarafından hazırlanmakta ve ülkelerin politika, uygulama ve küresel stratejik hedeflere ulaşma eylemlerine ışık tutmaktadır. Karma göstergeler yalnızca bu araştırmanın konusu olan istihdam ve ekonomi alanında gözlenen eşitsizlikleri değil, sağlık, eğitim, siyaset gibi diğer alanlara ilişkin meseleleri de konu alan istatistikleri içerir. Bu ölçümler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine çok boyutlu ve bütünlüklü bir anlayışla yaklaşılması konusundaki farkındalığı artırmıştır. Bunun yanı sıra kolay yorumlanabilir, küresel düzeyde karşılaştırılabilir tekil değerlere indirgenebilir özet göstergeler olması sebebiyle de bu ölçümlerin kullanım alanları oldukça geniştir.

Karma göstergelere dayalı endeksler zaman boyutunda tek bir ülkede gerçekleşen gelişmenin veya gerilemenin hangi alanda gözlemlendiğini tespit etmede kolaylık sağlar. Ülkelerarası karşılaştırmalar sayesinde dünyadaki yerlerine dair fikir verir ve aynı zamanda alt boyutlarına ayrıştırılarak eşitsizliğin hangi boyutlarında acil önlemler alınması gerektiği konusunda yol göstericidirler. Özellikle Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından her yıl hazırlanan İnsani Gelişme Raporları ile geniş kapsamlı bir kalkınma anlayışına dayanan ölçümlerle ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gözlemlemek olanaklı hâle gelmiştir. Birleşmiş Milletler 1995 yılından itibaren insanî gelişmişlik endeksinin (İGE) yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından ülke durumunu takip etmek amacıyla farklı alt alanları merkeze alan bir dizi toplumsal cinsiyet gelişme endeksi hesaplaması sunmaktadır. Bu endekslerden ilki toplumsal cinsiyet gelişme endeksi olup, ekonomik katılım ve karar alma gücü, siyasal katılım ve ekonomik kaynaklar üzerinde güce dair göstergeler kullanmaktadır. Örneğin ekonomik kaynaklar üzerindeki gücün göstergesi, kadınların satınalma gücü paritesine göre hesaplanan kazanılmış gelirin erkeklerinkine oranıdır. Bir diğeri Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi olup, üreme sağlığı, güçlenme ve işgücü piyasasına dair göstergeler kullanmaktadır. İşgücü piyasasına ilişkin alt gösterge, kadın ve erkek işgücüne katılım oranıdır.

Birleşmiş Milletler Endekslerinin yanı sıra Dünya Ekonomi Forumu’nun Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi, OECD’nin Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi, Avrupa Birliği’nin Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi vardır. Endekslerde kullanılan istatistikler için düzenli olarak bilgi toplayan veritabanları çok önemlidir. Birleşmiş Milletler birimleri, ILO, Dünya Bankası, UNECE ve Avrupa Birliği istatistik ofisinin derlediği cinsiyet istatistiklerini bir arada

sunmayı amaçlamaktadır. Veri tabanında sağlık, yoksulluk, eğitim, ekonomi, şiddet, silahlı çatışmalar, güç ve karar verme, çevre, kadınların konumunu geliştirilmesi, kadınların insan hakları, medya, yapısal ayrımcılık ve kız çocukların hak ihlalleri biçiminde başlıklı 12 konu mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütü Kilit Göstergeleri emek piyasalarının çeşitli yönlerinin ölçümüne (örn. katılım, işsizlik, istihdam vb.) dair cinsiyet temelinde ayrılmış veri sunmaktadır.

1.2 İstihdam Alanında İzleme ve Değerlendirme İçin Göstergeler

Uluslararası insan hakları belgelerinde iktisadî yaşam ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele için belirtilen standartların ve normların sağlanması, başta söz konusu eşitsizliklerin birtakım göstergelerle izlenmesini ve değerlendirme yapılmasını da gerekli kılmıştır. Yapılan araştırmalar uluslararası kuruluşlar tarafından göstergeler oluşturulmasına kaynak olmuş ve araştırmalarda tespit edilen sorun alanları gösterge ve ölçümlerin geliştirilmesini desteklemiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadının güçlendirilmesini izlemek için üzerinde uzlaşılmış ve uluslararası kabul görmüş göstergelerin belirlenmesiyle 2013 yılında asgarî gösterge seti oluşturulmuştur.⁶ Küresel Asgari Gösterge Seti, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesine ilişkin istatistikler için asgarî ortak paydayı içerir. Göstergenin gelişimiyle bölgesel ve ulusal izlemenin temelini oluşturması beklenmektedir. Bu göstergeler toplumsal cinsiyet eşitliği ve adalet ve hakkaniyet normlarına dayanmakta olup, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nda (PeDEP-BPA) tanımlanan ekonomi alanındaki stratejik hedeflere yöneliktir.

Ekonomik yapılar, üretken faaliyetlere katılım ve kaynaklara erişim	
1	Cinsiyete göre ücretlendirilmeyen çalışma faaliyetlerine harcanan ortalama süre (Not: mümkünse ev işleri ve çocuk bakımı için ayrı olarak hesaplanması)
2	Cinsiyete göre ücretli ve ücretsiz ev işleri (toplam iş yükü) için harcanan ortalama süre
3	Cinsiyete göre 15-24 ve 15+ yaş grubunda işgücüne katılma oranları
4	Cinsiyete göre kendi hesabına çalışan olarak istihdam edilenlerin oranı
5	Cinsiyete göre aile işletmesine katkıda bulunmak için istihdam edilenlerin oranı
6	İşveren olarak çalışanların cinsiyete göre dağılımı
7	Firma büyüklüğüne göre kadınların sahip olduğu firmaların yüzdesi
8	İstihdam edilen nüfusun sektörlere göre dağılımı (Tarım; Sanayi; Hizmetler)
9	Cinsiyete göre toplam tarım dışı istihdamın bir yüzdesi olarak kayıtdışı istihdam
10	Cinsiyete göre 15-24 yaş arası gençlerin işsizlik oranı
11	Cinsiyete göre krediye erişimi olan nüfus oranı
12	Cinsiyete göre araziye sahip olan yetişkin nüfusun oranı
13	Ücretlerde cinsiyet açığı
14	Cinsiyete göre yarı zamanlı çalışanın oranı
15	Cinsiyete göre 25-49 yaş arasındaki kişilerin istihdam oranı (hanede yaşayan 3 yaş ve daha küçük yaşta çocuk olması ve çocuksuz haneler olmasına göre ayrıştırılmış olarak)
16	Resmi bakım hizmetlerinden yararlanan 3 yaşın altındaki çocukların oranı
17	Cinsiyete göre internet kullanıcılarının oranı
18	Cinsiyete göre cep telefonu kullanıcılarının oranı
19	Evinde radyo, TV, internet olan hanelerin oranı, hanehalkı referans kişinin cinsiyetine göre

6 Kurumlararası ve Uzman Grup- Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri (IAEG-GS), 2011 ve Birleşmiş Milletler İstatistik Komisyonu, 2013.

Birleşmiş Milletler küresel asgari gösterge setinin yanı sıra bu set ile ortak göstergeler içeren UNECE gösterge önerileri ve Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'na ilişkin Avrupa Birliği gösterge seti mevcuttur. Hâlen Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri-2030 kapsamında Beşinci Hedef toplumsal cinsiyet eşitliğine ve Sekizinci Hedef iyi iş ve ekonomik büyümeye ilişkin olup, bu iki hedef altında yer alan göstergelerin üye ülkeler tarafından uyarlanması çalışmaları sürdürülmektedir.

1	SKH 5 - Cinsiyet eşitliği
1.1	Cinsiyete dayalı ücret farkı (düzeltilmemiş hâliyle) (5.2)
1.2	Cinsiyet temelli istihdam açığı (5.3)
1.3	Cinsiyete göre bakım sorumlulukları nedeniyle faal olmayan nüfus oranı (5.4)
2	SKH 8 - İyi iş ve ekonomik büyüme
2.1	Ne istihdamda ne de eğitim ve öğretimde olan gençler (cinsiyete göre)
2.2	Cinsiyete göre toplam istihdam oranı
2.3	Cinsiyete göre uzun vadeli işsizlik oranı
2.4	Cinsiyete göre gayri iradî geçici istihdam
2.5	Cinsiyete göre bakım sorumlulukları nedeniyle aktif olmayan nüfus

V. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

1.1 İşgücü Piyasasında Durum

Türkiye işgücü piyasasının temel özelliklerine bakıldığında, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yoğun olarak gözlendiği bir alan olarak kadınların işgücüne ve istihdama katılım düzeylerinin düşüklüğü hemen göze çarpmaktadır. Aynı şekilde dikkat çekici olan, kadınların işsizlik oranlarının, özellikle tarım dışı işsizlik oranlarının erkeklerinkenden çok daha yüksek olmasıdır. 2016 yılında her üç kadından sadece biri işgücündedir. Erkeklerin istihdam oranı %65 ve kadınların istihdam oranı %28’dir. Yaklaşık her dört kadından, biri istihdamdadır. 2016’da işgücü dışında kalan 20 milyon kadının %58’i yani 11.589.000 kadın ev işleri ile meşgul olduğu için işgücünün dışındadır.

Kadınların Bakım Yükümlülükleri ve Çalışma Süreleri

Erkeklerle oranla kadınların çalışma saatleri çok daha uzundur. Kadınların hem ücretli çalışma, hem de ev içinde gerçekleşen faaliyetlerini aynı zamanda yerine getirmeleri sonucu oluşan iş yüküne, **‘kadınların çifte yükü/mesaisi’** denir. Ücretli çalışma kadar kadınların ev içinde gerçekleştirdikleri ev işi ve bakım işi (yeniden üretim faaliyetleri) toplumların devamlılığı için olmazsa olmaz faaliyetlerdir. Bu kadar zarurî olmasına rağmen, yeniden üretim faaliyetleri ücretlendirilmediği gibi ekonomik değer olarak da kabul edilmez. Fakat bu faaliyetler, dünyada gerçekleştirilen toplam üretimin üçte birine eşittir ve kadınların toplam ekonomik faaliyetler için harcadıkları zamanın, gelişmekte olan ülkelerde erkeklere göre %30 daha fazla olduğu bilinmektedir (UNDP, 2015). Hane içi eşitsiz iş yükü, kadın istihdamı önündeki engellerin temelinde ve işgücü piyasasındaki eşitsizliklerin de gerisinde yer almaktadır (İlkkaracan, 2010). Yapılan çalışmalar kadınlar tarafından yerine getirilen hanehalkı ve ev bakım faaliyetlerinin bir yandan kadınların işgücü piyasasına düşük düzeyde katılımına neden olduğunu, diğer yandan da işgücü piyasasında daha yüksek oranda geçici, enformel / kayıtdışı işlerde çalışmak durumunda kaldıklarını ortaya koymaktadır.

Kadınların işgücüne artan düzeyde katılımı, erkeklerin daha fazla hane içi sorumluluk yüklenmesi değil, aksine kadınlardan beklentilerin arttığı, kadınların çok daha fazla sorumluluk üstlenip yerine getirdikleri anlamına gelmektedir. Zaman kullanımı anket verilerinden elde edilen istatistiklere göre hane içi iş yükü bakımından kadın-erkek arasındaki eşitsizlik tüm dünyada gözlenmektedir. Türkiye’de TÜİK tarafından 2014-15 yılında derlenen Zaman Kullanım Anketi verilerinden oluşturulan istatistikler, Türkiye’de hane içi emeğin düşündürücü düzeyde orantısız biçimde kadınlar tarafından üstlenildiğini göstermektedir. On yaş ve üstü fertlerin günlük faaliyetleri incelendiğinde, kadınlar bir günde ortalama 4 saat 35 dakikayı hanehalkı ve ev bakımına harcarken, erkekler buna yalnızca 53 dakika harcamaktadır. Kadınlar işgücü piyasasında çalışıyor olsa dahi hanehalkı ve ev bakımına günde 3 saat 31 dakika zaman ayırırken, erkek çalışanlar buna yalnızca 46 dakika ayırmaktadır. Hane içindeki eşitsizlik işgücü piyasasındaki eşitsizleri derinleştirebildiği gibi, kadınların ev ve bakım iş yükü nedeniyle iş hayatında karşılaştıkları dezavantajları artırarak hane içindeki eşitsizlikleri besleyebilmektedir.

Bakım hizmetlerine yönelik kurumların yetersizliği kadınların istihdama katılımı önündeki en temel engellerdendir. MEB istatistiklerine göre 2016-17 öğretim yılında üç yaş grubunda %13, dört yaş grubunda %36, beş yaş grubunda %70’dir. Üç yaş öncesi bakım neredeyse yok dene-

cek kadar azdır. Okul öncesi bakım ve eğitim kurumlarının yetersizliği ve okulların tam gün olmaması, kadınların çalışma yaşamına ya hiç katılamamasına ya da işten ayrılmasına yol açmaktadır. Aynı şekilde yaşlı ve engelli hizmetlerinde kamusal veya özel hizmet sunan kurum sayısı son derece yetersizdir. TÜİK verilerine göre 2016 yılında Türkiye’de 65 yaş üzeri 6,2 milyon kişi bulunmaktadır ve toplam nüfus içindeki oranı %8’dir. Buna karşılık kamuya ve özel sektöre ait mevcut 567 huzurevinde bakılan kişi sayısı 24.438’dir.⁷

Toplumda ve işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılığın kaynağında kadınları gelir getirici işlerde çalışmaktan ve sosyal güvenlik haklarından yararlanmaktan alıkoyan geleneksel cinsiyete dayalı işbölümü gelmektedir.

Kadın İstihdamının Özellikleri

2016 yılı itibarıyla dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de kadın istihdamında en büyük paya sahip sektör % 55’le hizmetlerdir. Tarımın kadın istihdamı içindeki payı % 29 düzeyindedir. Türkiye’de imalat sanayi kadın istihdamında % 15’le en düşük paya sahiptir.

İstihdamın sektörel dağılımı, kadınların ve erkeklerin işteki duruma göre dağılımında etkilidir. Ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışma, hem kadınlar için hem erkekler için en ağır basan çalışma durumu iken, kadınların hâlâ %26’sı ücretsiz aile işçisi konumunda çalışmaktadır. Bu çalışma biçimi özellikle tarım sektöründe geçerlidir ve kadınların hane işletmesinde herhangi bir maddi karşılığı olmadan çalışmasını anlatmaktadır. Erkekler içinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı sadece %5’dir.

Türkiye’de ücretsiz aile işçisi veya kendi hesabına çalışan durumunda olan kadınların oranı % 35’dir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ücretsiz aile işçiliğini kendi hesabına çalışma ile birlikte ele alarak bu iki çalışma biçimini kırılgan istihdam olarak tanımlar. Kırılgan istihdam tanımından da anlaşıldığı üzere enformel / kayıtdışı ve düzensiz çalışma, düzensiz ücret ödemelerinin olduğu, iş garantisinin olmadığı, geçici, güvencesiz çalışma biçimlerine denk düşmektedir. Bu özellikler genellikle kadın istihdamının yoğunlaştığı sektör ve mesleklerde gözlenmektedir. Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışmayı ifade eden kayıtdışılık, istihdam açısından en önemli sorunlardan biri olmaya devam etmektedir. Kadınların kayıtdışı çalışma oranları erkeklerinkinden çok daha yüksektir. 2016’da kadınların %44’ü, erkeklerin %29’u kayıtdışı çalışmaktadır. Kayıtdışılık esas olarak tarımda çok yaygındır. Tarım dışında daha düşük olmakla birlikte kadınların kayıtdışı çalışma oranı %24 ile erkeklerin %21 olan oranından yüksektir.

Tarım dışı ekonomik faaliyetlerde yer alan her dört kadından ve her beş erkekten biri kayıtdışı çalışmaktadır. İşgücü piyasalarının esnekleşmesi ile ortaya çıkan yarı-zamanlı, geçici ve güvencesiz genel anlamda a-tipik işlerde çalışanlar çoğunlukla kadınlardır. Kadınlar evdeki bakım yükleri nedeniyle daha kısa süreli çalışmayı ve işgücü piyasasında daha düşük niteliklere sahip olduklarında esnek ve kayıtdışı çalışma koşullarını daha fazla kabul ederler. Yarı-zamanlı işlerin, ev-eksenli işlerin, ev hizmetleri ve çocuk bakım hizmetleri gibi işlerin büyük bir kısmı kadınlar tarafından yapılmaktadır.

İşgücü piyasasında bazı sektörlerdeki işlere ‘kadın işi’, bazılarındaki işlere de ‘erkek işi’ denmektedir. Örneğin otomobil ve petrol sektörü erkek yoğunluklu sektörlerken, tekstil ve hazır giyim ise kadın yoğun sektörlerdir. Sektörel bazda cinsiyete dayalı bu ayrışma, yatay ayrışma olarak adlan-

7 <http://www.eyh.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar/yasli-bakim-hizmetleri/huzurevleri-envanteri> (Erişim tarihi 16 Temmuz 2017)

dırılır. Dikey ayrışma, bir iş yerinde kadınların vasıf gerektirmeyen veya pek az gerektiren, dolayısıyla statüsü ve ücretleri düşük işlerde, erkeklerin de vasıflı ve statülü işlerde yığılmaları demektir. İşgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında görülen bir diğer ayrışma biçimi ise, cam tavan olarak adlandırılır. İş yeri hiyerarşisinde yukarıya doğru çıktıkça işler daha çok değerli hâle gelir. Kadınların yukarıdaki, üst düzey işlere erişmesi ise zordur. Türkiye’de 100 kadından 13’ü üst düzey pozisyonlarda görev yapmaktadır. Birçok işyerinde, kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları işlerde dahi kadınların yönetici pozisyonlara gelemedikleri görülmektedir.

Kadınlar kayıtlı ve tam zamanlı bir işte çalıştıkları zamanlarda da erkeklere ve kadınlara farklı davranılması sonucu çeşitli eşitsizlik ve ayrımcılıklara maruz kalırlar. Ayrımcılığın en belirgin göstergelerinden biri, ücretlerdeki ve gelirlerdeki farktır. Bu farklar sadece düşük nitelikli, düşük ücretli işlerde ortaya çıkmaz, yüksek nitelik gerektiren işlerde de vardır. TÜİK verileri hangi eğitim düzeyinde olursa olsun kadınların erkeklerden daha az kazandığını ortaya koymaktadır. Yükseköğretim mezunu kadınların bile yıllık geliri erkeklerinkinin %75’i düzeyinde kalmaktadır.

İşsizlik

2016’da kadınların işsizlik oranı %14 ile erkeklerin %10 olan işsizlik oranından oldukça yüksektir. Özellikle tarım dışı işsizlik oranı kadınlarda %18’e çıkmakta ve erkeklerin %11 olan işsizlik oranıyla arasındaki makas iyice açılmaktadır. Eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarına bakıldığında lise ve meslekî-tekniik lise mezunları ile yükseköğretim mezunu olan kadınların işsizlik oranlarının en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Kadınlar eğitim düzeyleri yükseldikçe işgücü piyasasına daha fazla katılmakta, ancak işgücü piyasalarının cinsiyetçi yapısına bağlı olarak çalışabilecekleri sektörler ve meslekler sınırlı olduğundan, işsizlikle karşılaşma ihtimalleri erkeklere kıyasla çok daha yüksek olmaktadır. Eğitimin yanı sıra yaş faktörüne de bakıldığında, durum genç kadınlar açısından çok daha vahim bir hâl almaktadır. 15-24 yaş grubundaki lise mezunu genç kadınların işsizlik oranı %30’dur ve erkeklerin %19 olan işsizlik oranıyla arasında on puan fark vardır. 2012 yılından bu yana zorunlu eğitim süresi 12 yıla çıkartılmıştır, önümüzdeki dönemde işgücü piyasasına katılan lise mezunu kadınların sayısı hızla çoğalacak, işsizlik oranları daha da artacaktır. Bu durum hükümetlerin işsizlikle mücadele politikalarında genç kadınları öncelikli hedef grup seçmesinin ve şimdikinden çok daha etkili önlemler almasının önemine işaret etmektedir.

Örgütlenme

İş yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler ve ayrımcılıklarla mücadelede çalışanların kolektif örgütü olarak sendikalar önemli kuruluşlardır. Türkiye’de sendikal örgütlenme önünde çeşitli zorluklar bulunmakla birlikte kadınlar için örgütlenme önündeki engeller ve hak arama mücadelesinin zorlukları daha fazladır. Kadınlar işçi olarak çoğunlukla sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde istihdam edilirler, sendikalaşma çabaları erkeklerin egemen olduğu bir alana girmek olarak algılanıp toplum nezdinde hoş karşılanmayabilir. Kadınların talepleri sendikal politikalarda karşılık bulmayabilir. Temmuz 2015’te işçi sendikalarına üye kadın işçi sayısı 233.969 kişi ve üyelik oranı %7’dir. Sendika üyesi erkek işçi sayısı 1.130.012 kişi ve üyelik oranı %12’dir. Memurların örgütlenme düzeyi işçilerinkinden daha yüksektir. Temmuz 2015’te memur sendikalarına üye kadın sayısı 650.921 kişi ve üyelik oranı %28’dir. Sendika üyesi erkek sayısı 1.028.107 kişi ve üyelik oranı %44’dür.⁸

8 ÇSGB, Çalışma Genel Müdürlüğü (2016) 2015 Çalışma Hayatı İstatistikleri, s.55-61. <https://www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/> (Erişim tarihi 17 Temmuz 2017)

1.2 Türkiye İstihdam Göstergesi

Türkiye için istihdama ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri, Birleşmiş Milletler küresel asgarî gösterge seti, UNECE gösterge önerileri, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'na ilişkin Avrupa Birliği gösterge setinden yararlanarak hazırlanmıştır. Bu bağlamda başlangıçta atıfta bulunulan uluslararası sözleşmelerde ekonomi alanında yer alan hedefler yol gösterici niteliktedir.

Göstergelerin kavramsal açıdan net olması, yorumlanması kolay ve uluslararası düzeyde üzerinde uzlaşının sağlanmış olması, izlemede geçerlilik ve kolaylık sağlayacaktır.

Göstergelerin oluşturulmasında kullanılan veri kaynağının erişilebilir, güvenilir ve süreklilik bakımından kısıtlayıcı olmaması sağlıklı, uygulanabilir göstergeler oluşturulması bakımından da önemlidir. Bütün bunları gözetenek aşağıda önerdiğimiz ve verisi toplanan göstergeler seti şu alt başlıklar altında sunulmaktadır: 1. İşgücüne Katılım / İstihdam Fırsatları, 2. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muamele, 3. İşsizlik, 4. İş-Yaşam Dengesi.

Tablo 1. İşgücüne Katılım / İstihdam Fırsatlarına İlişkin Göstergeler

	Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı
1	İstihdam fırsatları	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- İnsan onuruna saygı,- Ayrımcılık yasağı,- Hukukî eşitlik ilkesi,- Toplumsal cinsiyet eşitliği.- İHEB md. 23- AİHS md. 14- ESoKHUS md. 1, 2, 7- CEDAW md. 11 <p>Atıfta Bulunan Ulusal Politika Metinleri</p> <p>Onuncu Kalkınma Planı Ulusal İstihdam Stratejisi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</p>	<p>1. İşgücü sayısı ve işgücüne katılım oranı</p> <p>1.1. İşgücü dışında kalanların sayısı ve işgücü dışında kalma oranı</p> <p>1.2. Nedenlerine göre işgücü dışında kalanların sayısı ve oranı</p> <ul style="list-style-type: none">- iş aramayıp çalışmaya hazır- ev işleriyle meşgul- eğitim ve öğretime devam ediyor- emekli- hastalık/engellilik nedeniyle- iş bulma ümidi olmayanlar	TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 2. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin Göstergeler

	Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı
1	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- Eşitlik ilkesi,- Çalışanlara eşit muamele,- Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele),- Toplumsal cinsiyet eşitliği. <p>- İHEB md. 23 - AİHS md. 14 - ESoKHUS md. 1, 2, 7 - ILO 122 Sayılı Sözleşme - CEDAW md. 11</p> <p>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Onuncu Kalkınma Planı Ulusal İstihdam Stratejisi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</p>	<p>1. İstihdam sayısı ve istihdam oranı</p> <p>1.1. Geçici istihdam sayısı ve oranı</p> <p>1.2. Eksik istihdam sayısı ve oranı</p> <p>1.3. Yarı zamanlı istihdam sayısı ve oranı</p> <p>1.4. Tarım ve tarım dışı kayıtdışı çalışanların sayısı ve oranı</p>	TÜİK İşgücü İstatistikleri
2	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele),- Toplumsal cinsiyet eşitliği,- Fiili eşitlik ilkesi. <p>- AİHS md. 14 - CEDAW md. 11 - ESoKHUS md. 1, 2, 7 - ILO 122 Sayılı Sözleşme - ASŞ md. 10</p> <p>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Onuncu Kalkınma Planı Ulusal İstihdam Stratejisi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</p>	<p>2. Ne eğitimde ne istihdamda genç nüfus sayısı ve oranı (15-24 yaş) (25-29 yaş)</p>	TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 2. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin Göstergeler (devam)

	Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı
3	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- İnsan onuruna saygı,- Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele),- Toplumsal cinsiyet eşitliği,- Fiili eşitlik ilkesi. <p>-CEDAW md. 11 -ESoKHUS md. 1, 2, 7 -ILO 111 ve 122 Sayılı Sözleşmeler</p> <p>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Onuncu Kalkınma Planı Ulusal İstihdam Stratejisi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</p>	<p>3. Çalışanların işteki duruma göre sayısı ve istihdam içindeki payı</p> <ul style="list-style-type: none">- ücretli, yevmiyeli- kendi hesabına çalışan- ücretsiz aile işçisi- işveren	TÜİK İşgücü İstatistikleri
4	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- Çalışanlara eşit muamele,- Ayrımcılık yasağı. <p>- CEDAW md. 11 - ILO 111 ve 122 Sayılı Sözleşmeler</p>	<p>4. Ekonomik sektörlere göre istihdam sayısı ve oranı</p> <ul style="list-style-type: none">- tarım- sanayi- inşaat- hizmetler	TÜİK İşgücü İstatistikleri
5	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- Çalışanlara eşit muamele,- Fiili eşitlik ilkesi,- Ayrımcılık yasağı. <p>- ILO 111 Sayılı Sözleşme - ESoKHUS md. 7 - CEDAW md. 11</p> <p>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Anayasa 10. madde TİHEK Kanunu 6. madde İş Kanunu 5. madde Engelliler Hakkında Kanun 4. ve 14. madde</p>	<p>5.1. Mesleklere göre istihdam sayısı ve oranı</p> <p>5.2. Meslek grubuna göre iş güvenliği göstergesi olarak iş kazası geçirenlerin sayısı ve oranı</p> <p>5.3. Meslek hastalığı geçirenlerin sayısı ve oranı</p>	TÜİK İşgücü İstatistikleri SGK İstatistikleri

Tablo 2. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin Göstergeler (devam)

	Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı
6	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ayrımcılık yasağı,- Eşitlik ilkesi. <p>- AİHS md. 14 - ILO 100 Sayılı Sözleşme - ESoKHUS md. 1, 2, 7 - CEDAW md. 11 - Avrupa Sosyal Şartı md. 4</p> <p>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Anayasa 10. madde TİHEK Kanunu 6. madde İş Kanunu 5. madde Engelliler Hakkında Kanun 4. ve 14. madde</p>	<p>6.1. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama iş gelirin miktarı</p> <p>6.2. Kadının geliri/erkeğin geliri</p>	TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması
7	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Sosyal korunma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- İnsan onuruna saygı,- Ayrımcılık yasağı,- Eşitlik ilkesi. <p>- İHEB md. 23, 25 - ILO 102 Sayılı Sözleşme - ESoKHUS md. 9 - CEDAW md. 11 - ILO 102 Sayılı Sözleşme - ILO 175 ve 177 Sayılı Sözleşmeler (Türkiye imzalamadı.)</p> <p>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Anayasa 60. madde</p> <p>SSGSS Kanunu madde 41/a 6552 Sayılı Torba Yasa</p>	<p>7.1. Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışan sayısı ve oranı</p> <p>-4-1/a zorunlu sigortalı -4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan) -4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet) -4-1/c zorunlu sigortalı -Toplam zorunlu sigortalı</p> <p>7.2 Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus sayısı ve işgücü dışında kalanlara oranı</p>	TÜİK İşgücü İstatistikleri SGK İstatistikleri
8	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Örgütlenme hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">-İnsan onuruna saygı. <p>- İHEB md. 23. - ILO 87, 98 Sayılı Sözleşme - ESoKHUS md.8 - CEDAW md. 11</p> <p>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Anayasa 51. madde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 17/3, md. 31</p>	<p>Çalışanların temsili</p> <p>8.1. İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı 8.3. Memur sendika üye sayısı ve üyelik oranı</p>	Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi

Tablo 3. İşsizliğe İlişkin Göstergeler

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı
1 İşsizlik	<p>Çalışma hakkı. - İnsan onuruna saygı, - Ayrımcılık yasağı, - Eşitlik ilkesi, - Toplumsal cinsiyet eşitliği.</p> <p>- İHEB md. 23 - ESoKHUS md. 1, 2, 7 - CEDAW md. 11 - ILO 122 Sayılı Sözleşme</p> <p>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Onuncu Kalkınma Planı Ulusal İstihdam Stratejisi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</p>	<p>1.1. İşsiz sayısı ve işsizlik oranı (NUTS2)</p> <p>1.2. 15-24 yaş arası işsiz sayısı ve oranı</p> <p>1.3. Tarım dışı işsiz sayısı ve işsizlik oranı</p> <p>1.4. Bir yıl ve daha fazla süredir işsiz sayısı ve işsizlik oranı</p> <p>1.5. Eğitim düzeyine göre işsiz sayısı ve işsizlik oranı</p>	TÜİK İşgücü İstatistikleri
2 İşsizlik	<p>Çalışma hakkı. - İnsan onuruna saygı, - Ayrımcılık yasağı, - Eşitlik ilkesi, - Toplumsal cinsiyet eşitliği.</p> <p>- İHEB md. 23 - ESoKHUS md. 1, 2, 7 - CEDAW md. 11 - ILO 122 Sayılı Sözleşme</p> <p>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Onuncu Kalkınma Planı Ulusal İstihdam Stratejisi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013 İŞKUR 2013-2017 Stratejik Planı</p>	<p>İşsizler ve mesleki eğitim (İŞKUR Kayıtları)</p> <p>2.1. Kayıtlı işsiz sayısı</p> <p>2.2. İşe yerleştirilen sayısı ve işsizler içindeki oranı</p> <p>2.3. Mesleki eğitime katılan sayısı</p> <p>2.3.1 Girişimcilik eğitimine katılan sayısı</p> <p>2.3.2 İşbaşı eğitimine katılan sayısı</p> <p>2.4. Toplum Yararına programlara katılan sayısı</p> <p>2.5. Bireysel danışmanlık hizmeti alan sayısı</p> <p>2.6. İş arama becerileri eğitimi alan sayısı</p> <p>2.6.1. Kadın sığınmaevlerinde olanlardan iş arama becerileri eğitimi alanların sayısı</p>	İŞKUR tarafından derlenen verilere erişim sağlanmaktadır.

Tablo 4. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Göstergeler

	Konu	İlgili İnsan Hakkı ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı
1	İş-yaşam dengesi	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ayrımcılık yasağı,- Dönüştürücü eşitlik,- Adalet ve hakkaniyet.- PeDEP F6- CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı- ILO 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamadı.)- GGASŞ md. 27 <p>Atrfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</p>	İşgücü piyasasında ortalama haftalık çalışma süreleri	TÜİK İşgücü İstatistikleri
2	İş-yaşam dengesi	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ayrımcılık yasağı,- Dönüştürücü eşitlik,- Adalet ve hakkaniyet.-PeDEP F6-CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı-ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamamıştır.)-GGASŞ md. 27 <p>Atrfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</p>	<p>2.1. Çalışanların günlük istihdam süreleri</p> <p>2.2. Çalışanların günlük ödenmeyen çalışma süreleri</p> <p>2.3. Çalışmayanların günlük ödenmeyen çalışma süreleri</p> <p>2.4. Ödenen çalışma / ödenmeyen çalışma</p> <p>2.5. Boş zaman</p>	TÜİK Zaman Kullanım Anketi
3	İş-yaşam dengesi	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ayrımcılık yasağı,- Dönüştürücü eşitlik,- Adalet ve hakkaniyet. <p>- PeDEP F6</p> <p>- CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı</p> <p>- ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamamıştır.)</p> <p>-GGASŞ md. 27</p> <p>Atrfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</p>	<p>3. Çocukların eğitim hizmetleri veya kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma oranı</p> <p>3.1. 3-6 yaş arası okullaşma oranları (MEB)</p>	Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri

1.3 Veri Toplanması Gereken Göstergeler

İstihdam alanında cinsiyet eşitliği izlemede kullanılacak Türkiye için asgarî gösterge seti bir önceki bölümde sunulmuştur. Asgarî göstergeler, Türkiye İstatistik Kurumu başta olmak üzere diğer bazı resmî kurumların düzenli olarak derlediği ve aynı zamanda kolay erişim sağladığı veri setlerinden il/bölge düzeyinde ulaşılabilir istatistikler kullanılarak elde edilebilmektedir. İstihdam asgarî gösterge seti, dayandığı kavramlar itibariyle, uluslararası düzeyde uzlaşa sağlanmış kavramlar ve oluşturma biçimlerini temel aldığından gerekli standartlara uygun nitelik taşımaktadır. Ayrıca uluslararası düzeyde karşılaştırma yapılmasına da imkân sunan istatistiklerden oluşturulmuştur. Fakat uluslararası sözleşmelerde istihdama ilişkin normlar ve standartların takip edilmesi asgarî gösterge seti ile sınırlı değildir. Veri eksikliği veya erişim zorluğu gibi nedenlerle mevcut veri kaynaklarıyla il/bölge düzeyinde ulaşamayan ancak oluşturulmasında veya veri toplanması için talepte bulunulmasında yarar gördüğümüz bazı ek göstergeler bu bölümde sunulmaktadır. Aşağıda yer verilen göstergelerin bir kısmı, TÜİK tarafından derlenen mikro veri setleri kullanılarak, Türkiye geneli için oluşturulabilir ve izlemeye imkân sağlanabilir. Ancak, söz konusu göstergelerin il düzeyinde mikro veri setleri kullanılsa dahi elde edilmesi mümkün olmadığından veri toplanması önerilmektedir.

Tablo 5. İşgücüne Katılım/İstihdam Fırsatlarına İlişkin Önerilen Göstergeler

	Konu	İlgili İnsan Hakkı ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı
1	İstihdam fırsatları	Çalışma hakkı. - İnsan onuruna saygı, - Ayrımcılık yasağı, - Hukukî eşitlik ilkesi, - Toplumsal cinsiyet eşitliği. - İHEB md. 23 - AİHS md. 14 - ESoKHUS md. 1, 2, 7 - CEDAW md. 11	1. İşgücü dışında kalan sayısı ve işgücü dışında kalma oranı 1.1. Yaş grubu (15-24 yaş), (24-29 yaş), (25-54 yaş), (55-64 yaş) 1.2. Göçmenlik durumu 1.3. Geçici koruma kapsamında bulunma durumu 1.4. Engellilik durumu 1.5. İki yıldan uzun süredir işgücü dışında kalanların sayısı ve oranı 1.6. Hanehalkı tipine* göre işgücü dışında kalma oranı 1.7. Cinsiyete göre işgücüne katılım farkı (açığı)**	- TÜİK HİA veri seti - ASPB - Sağlık Bakanlığı - Devlet Personel Başkanlığı (kamudan iş talep eden engelli sayıları) - İŞKUR'a başvuran engelli kayıtları - OECD veri seti

* Hanehalkı tipi medenî durum ve çocuk sayısı ve yaşı temelinde ILO'ya göre tanımlanmıştır.

** Cinsiyet farkı/açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir.

Tablo 6. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin Önerilen Göstergeler

	Konu	İlgili İnsan Hakkı ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı
1	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- Eşitlik ilkesi,- Çalışanlara eşit muamele,- Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele),- Toplumsal cinsiyet eşitliği. <p>- İHEB md. 23 - AİHS md. 14 - ESoKHUS md. 1, 2, 7. - ILO 122 Sayılı Sözleşme - CEDAW md. 11.</p>	<p>1.1. 25-64 yaş grubunun sayısı ve istihdam oranı</p> <p>1.2. 25-64 yaş grubunun hanehalkı tipine göre sayısı ve istihdam oranı</p> <p>1.3. Hanedeki en küçük çocuğun yaşına göre istihdam oranı (3, 3-5 yaş, 6-16 yaş çocuk yaş gruplandırılması)</p> <p>1.4. 17 ve daha küçük yaş çocuklarının istihdam oranı</p> <p>1.5. Yaş ve aynı zamanda medeni duruma göre istihdam oranı</p> <p>1.6. Yarı zamanlı çalışanların hanehalkı tipi ve yaşa göre dağılımı</p> <p>1.7. Tam Zaman Eşdeğeri istihdam oranı (tam zamanlı çalışmaya dönüştürülmüş haftalık çalışma saatlerinin tam zamanlı çalışma saatine oranı kullanılarak hesaplanmaktadır.) (EIGE)</p> <p>1.8. Cinsiyete göre istihdam oranı farkı (açığı)</p> <p>1.9. İşyeri ev olanların sayısı ve oranı</p> <p>1.10. Ev içi hizmetlerde çalışanların sayısı ve oranı</p> <p>1.11. Mevsimlik tarım işlerinde çalışanların sayısı ve oranı</p> <p>1.11. Sosyal yardım kapsamında bakım yardımı alan ve istihdamda sayılanların sayısı ve oranı</p> <p>1.12. İstihdam teşvik uygulamalarından yararlananların sayısı ve oranı</p>	<p>- TÜİK HİA veri seti - SGK verileri - ASPB verileri</p>
2	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele),- Fiili eşitlik ilkesi,- Toplumsal cinsiyet eşitliği. <p>- AİHS md. 14 - CEDAW md. 11 - ESoKHUS md. 1, 2, 7 - ILO 122 Sayılı Sözleşme, - ASŞ md. 10</p>	<p>2. Ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfus (15-29 yaş) sayısı ve oranı</p> <p>2.1 15-19, 20-24, 25-29 yaş grubuna göre</p> <ul style="list-style-type: none">- sadece eğitimde olanlar,- sadece istihdamda olanlar,- hem eğitimde hem istihdamda olanlar- ne eğitimde ne istihdamda olanlar <p>2.2 Eğitimden istihdamda istihdam türüne göre geçiş katsayıları</p> <p>2.3 Cinsiyete göre istihdam oranı farkı (açığı)</p>	<p>- TÜİK HİA veri seti - TÜİK Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırması 2009</p>

Tablo 6. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin Önerilen Göstergeler (devam)

	Konu	İlgili İnsan Hakkı ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı
3	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none"> - İnsan onuruna saygı, - Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele), - Fiili eşitlik ilkesi, - Toplumsal cinsiyet eşitliği. <p>- CEDAW md. 11 - ESoKHUS md. 1,2, 7 - ILO 111, 122 Sayılı Sözleşme</p>	<p>3. Çalışanların işteki duruma göre sayısı ve istihdam içindeki payı</p> <ul style="list-style-type: none"> - ücretli, - yevmiyeli - kendi hesabına çalışan - ücretsiz aile işçisi - işveren <p>3.1 Hane tipine göre işteki durum</p> <p>3.2 Nedenlerine göre yarı zamanlı istihdam sayısı ve oranı</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ailedeki çocuklara baktığı için - Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için - Hem ailedeki çocuklara hem de bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için - Eğitimine devam ettiği için - Kendi hastalığı ya da engellilik hali nedeniyle - Diğer ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı - Tam zamanlı bir iş bulamadığı için - İşin niteliği gereği - Diğer <p>3.3 Nedenlerine göre geçici istihdam sayısı ve oranı</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sürekli bir iş bulamadığı için - Sürekli bir iş istemediği için - Sözleşmesi eğitim sürecini kapsadığı için (stajyer, çırak) - Deneme süresinde olduğu için - Diğer <p>3.4 Tam zamanlı ve yarı zamanlı işler arasında sektörel ve meslekî farklılıklar</p> <p>3.5 Yarı zamanlı çalışan ve tam güne geçmek isteyenlerin sayısı ve oranı</p>	TÜİK İşgücü İstatistikleri
4	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Çalışanlara eşit muamele, - Ayrımcılık yasağı. - CEDAW md. 11 - ILO 111, 122 Sayılı Sözleşmeler 	<p>4. Sektörlere ve mesleklere göre istihdam</p> <p>4.1. Segregasyon endeksleri</p> <p>4.2. İstihdamın yüzde 50'sine tekabül eden minimum meslek sayısı</p>	TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tablo 6. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin Önerilen Göstergeler (devam)

	Konu	İlgili İnsan Hakkı ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı
5	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Çalışma hakkı. - Ayrımcılık yasağı, - Eşitlik ilkesi. - AİHS md. 14 - ILO 100 Sayılı Sözleşme - ESoKHUS md. 1, 2, 7 - CEDAW md. 11 - Avrupa Sosyal Şartı md. 4	5. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama iş geliri 5.1 Saatlik ücret açığı 5.2 Toplam ücretler içinde kadınlara ödenen ücret oranı ve ücretli çalışan kadın oranı 5.3 Eğitim düzeyine göre saatlik ücret açığı 5.4 Kadın yoğun sektörlerdeki ücret kaybı 5.5 Toplam kazanç açığı 5.6 Kendi hesabına çalışanların median gelir düzeyi 5.7 Enformel ve formel çalışanların median gelir düzeyi 5.8 Yaş grubu ve hane tipine göre ücret açığı	- TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması TÜİK Kazanç İstatistikleri anket verisi
6	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Örgütlenme hakkı. İnsan onuruna saygı. - İHEB md. 23 - ILO 87, 98 Sayılı Sözleşme - ESoKHUS md. 8 - CEDAW md. 11	6. Toplu iş sözleşmesinden yararlananların sayısı ve oranı	Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi
7	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Çalışma hakkı. - Çalışanlara eşit muamele, - Ayrımcılık yasağı. - CEDAW md. 11 - ILO 111, 122 Sayılı Sözleşmeler	7.1. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından sonuçlandırılan işçi şikâyet başvuruları ve şikâyet konuları içinde cinsel tacize ilişkin olanların sayısı ve oranı 7.2. İşyerlerinde cinsel tacizle mücadeleyi işyeri disiplin düzenlemelerine koymuş işyeri sayısı ve oranı	Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi Araştırma önerisi

Tablo 7. İşsizliğe İlişkin Önerilen Göstergeler

Konu	İlgili İnsan Hakkı ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı
1 İşsizlik	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- İnsan onuruna saygı,- Ayrımcılık yasağı,- Eşitlik ilkesi,- Toplumsal cinsiyet eşitliği. <p>- İHEB md. 23 - ESoKHUS md. 1, 2, 7 - CEDAW md. 11 - ILO 122 Sayılı Sözleşme</p>	<p>1.1. Geniş tanımlı işsizlik sayıları ve oranları IO1= (İşsiz / İşgücü) IO2= (İşsiz + cesareti kırılmış olanlar) / (İşgücü + cesareti kırılmış olanlar) IO3= (İşsiz + cesareti kırılmış olanlar + iş aramadığı halde çalışmak isteyenler) / (İşgücü + cesareti kırılmış olanlar + iş aramadığı halde çalışmak isteyenler) IO4= (İşsiz + cesareti kırılmış olanlar + iş aramadığı halde çalışmak isteyenler + ekonomik nedenlerle kısmi zamanlı çalışanlar ve tam zamanlı çalışmak isteyip iş bulamadığı için kısmi zamanlı çalışanlar) / (İşgücü + cesareti kırılmış olanlar + iş aramadığı halde çalışmak isteyenler)</p> <p>1.2. Cinsiyete göre işsizlik oranı farkı (açığı)</p>	TÜİK İşgücü İstatistikleri
2 İşsizlik	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- İnsan onuruna saygı,- Ayrımcılık yasağı,- Eşitlik ilkesi,- Toplumsal cinsiyet eşitliği. <p>- İHEB md. 23 - ESoKHUS md. 1, 2, 7. - CEDAW md. 11 - ILO 122 Sayılı Sözleşme</p>	Yaygın eğitim kurumlarını bitirenlerden istihdam edilenlerin sayısı ve oranı	İŞKUR araştırma önerisi
3 İşsizlik	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none">- İnsan onuruna saygı,- Ayrımcılık yasağı,- Eşitlik ilkesi,- Toplumsal cinsiyet eşitliği. <p>- İHEB md. 23 - ESoKHUS md. 1, 2, 7 - CEDAW md. 11 - ILO 122 Sayılı Sözleşme</p>	Uzun süreli işsizliğe bağlı stres, depresyon gibi şikâyetleri olanların sayısı ve oranı	İŞKUR araştırma önerisi

Tablo 8. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Önerilen Göstergeler

	Konu	İlgili İnsan Hakkı ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı
1	İş-yaşam dengesi	Toplumsal cinsiyet eşitliği. - Ayrımcılık yasağı, - Dönüştürücü eşitlik, - Adalet ve hakkaniyet. - PeDEP F6 - CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı - ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamamıştır.) - GGASŞ md. 27	1.1. İstihdam edilenlerin çalışma biçimine ve işteki durumuna göre ayrıştırılmış günlük istihdam süreleri ve ücretlendirilmeyen faaliyetlere ayırdıkları süreler (örn., kendi hesabına çalışanlar) 1.2. Ücretli çalışma ve ücretlendirilmeyen faaliyetlere ayrılan sürelerin seyahat süreleri de göz önünde bulundurularak hesaplanması (faaliyete göre ayrıştırılmış seyahat süreleri bilgisi gerekmektedir.)	TÜİK Zaman Kullanım Anketi
2	İş-yaşam dengesi	Toplumsal cinsiyet eşitliği. - Ayrımcılık yasağı, - Dönüştürücü eşitlik, - Adalet ve hakkaniyet. - PeDEP F6 - CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı - ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamamıştır.) -GGASŞ md. 27	2.1. Doğum sonrası ücretsiz izinden yararlanma sayısı ve oranı 2.2. Doğum sonrası yarı zamanlı çalışmadan yararlanma sayısı ve oranı	SGK
3	İş-yaşam dengesi	Toplumsal cinsiyet eşitliği. - Ayrımcılık yasağı, - Dönüştürücü eşitlik, - Adalet ve hakkaniyet. - PeDEP F6 - CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı - ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamamıştır.) - GGASŞ md. 27	Üç yaş altı çocukların kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma sayısı ve oranı İş Kanunu’na göre çocuk bakım yeri açan işyeri sayısı ve oranı Belediyelerin mahallerde açtığı gündüzlü bakım kurumları ve hizmet sundukları çocukların sayısı	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler GM

Tablo 8. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Önerilen Göstergeler

	Konu	İlgili İnsan Hakkı ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı
4	İş-yaşam dengesi	Toplumsal cinsiyet eşitliği. - Ayrımcılık yasağı, - Dönüştürücü eşitlik, - Adalet ve hakkaniyet. - PeDEP F6 - CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı - ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamadı.) - GGASŞ md. 27	4. Yetmiş beş ve üzeri yaş bağımlı yaşlı nüfusun bakım ihtiyacının karşılanma şekli 4.1. Kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma sayısı ve oranı 4.2. Piyasadan eleman temin edenlerin sayısı ve oranı 4.3 Evde bakım hizmetlerinden yararlananların sayısı ve oranı 4.3.1. Aile içinde karşılıksız sağlanan bakım sayısı 4.3.2. Bakım yardımı karşılığı sağlanan bakım sayısı	- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı - TÜİK ZKA ve istatistiklerle yaşlılar biriminin hazırladığı istatistikler kullanılabilir
5	İş-yaşam dengesi	Toplumsal cinsiyet eşitliği. - Ayrımcılık yasağı, - Dönüştürücü eşitlik, - Adalet ve hakkaniyet. - PeDEP F6 - CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı - ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamadı.) - GGASŞ md. 27	5. Engelli bakıma ihtiyaç duyan nüfusun bakım ihtiyacının karşılanma şekli 5.1. Kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma sayısı ve oranı 5.2. Piyasadan eleman temin edenlerin sayısı ve oranı 5.3 Evde bakım hizmetlerinden yararlananların sayısı ve oranı 5.3.1. Aile içinde karşılıksız sağlanan bakım sayısı 5.3.2. Bakım yardımı karşılığı sağlanan bakım sayısı	- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı TÜİK ZKA ve istatistiklerle yaşlılar biriminin hazırladığı istatistikler kullanılabilir

Bu yayın Avrupa Birliği’nin mali desteğiyle hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği ve T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı’nın görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.