



Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.

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

# Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Haritalama ve İzleme Çalışması

## Geniş Özet

Fatma Umut Beşpınar  
Ezgi Pehlivanlı Kadayıfçı

## **Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi:**

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II

# **Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği**

Haritalama ve İzleme Çalışması

Geniş Özet

**Fatma Umut Beşpınar**

**Ezgi Pehlivanlı Kadayıfçı**



## CEİD YAYINLARI

Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği  
Haritalama ve İzleme Çalışması Geniş Özet

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.



Yıldızevler Mah. 721. Sokak, No:4/9 Çankaya, 06690  
Ankara, Türkiye  
Tel: 0 312 440 04 84

[www.ceid.org.tr](http://www.ceid.org.tr)  
[www.ceidizler.ceid.org.tr](http://www.ceidizler.ceid.org.tr)

Aralık 2021

Kapak/İç Tasarım: Hasan Kürşat Akcan

---

Bu yayın Avrupa Birliği’nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği’nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

**PROF. DR. FATMA UMUT BEŞPINAR:** Sosyoloji alanında lisans derecesini 1998 yılında, yüksek lisans derecesini ise 2001 yılında Ortadoğu Teknik Üniversitesi’nden almıştır. Doktora çalışmalarını yine sosyoloji alanında University of Texas at Austin’de 2007 yılında tamamlamıştır. Akademik ilgi alanları; çalışma ve iş sosyolojisi, toplumsal cinsiyet ve sosyal politikadır. 2014-2017 yılları arasında Orta Doğu Teknik Üniversitesi’nin proje ortaklarından biri olduğu “Effective Gender Equality in Research and the Academia” (EGERA) başlıklı AB projesinde araştırmacı olarak yer almıştır. Ortadoğu Teknik Üniversitesi’nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlama ve Cinsel Tacizi Önleme Birimi’nin kurucu üyelerindedir ve halen komisyon üyesi olarak çalışmaktadır. Ortadoğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü ve Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Programında Doçent olarak akademik çalışmalarına devam etmektedir.

**DR. EZGİ PEHLİVANLI KADAYIFÇI:** Doktora derecesini Türkiye’de “Toplumsal Cinsiyet Temelli Mühendislik Kültürü: İnşası ve Dönüşümü” başlıklı teziyle, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyoloji Bölümü’nden aldı. Lund Üniversitesi, Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Bölümü’nde İsveç-Türkiye STEM alanları karşılaştırılması projesinde doktora sonrası araştırmacısı olarak bulundu. Halen, ODTÜ Bilim ve Teknoloji Politikaları Ana Bilim Dalı’nda yarı zamanlı ders vermektedir.

## TEŞEKKÜR

Prof. Dr. Mine Göğüş Tan ve Prof. Dr. Funda Şenol Cantek’e katkıları ve önerileri için teşekkür ederiz.

# İçindekiler

<b>TEŞEKKÜR .....</b>	<b>4</b>
<b>TABLolar LİSTESİ .....</b>	<b>6</b>
<b>Giriş .....</b>	<b>7</b>
<b>Amaç.....</b>	<b>7</b>
<b>I. STEM Alanın Türkiye’deki Gelişiminin Kısa Tarihi.....</b>	<b>9</b>
<b>A. İlgili Tematik Alandaki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelli Normlar ve Standartlar .....</b>	<b>10</b>
<b>B. İlgili Tematik Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin İnsan Hakları Belgeleri .....</b>	<b>10</b>
1. Birleşmiş Milletler Belgeleri .....	10
2. Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi Belgeleri .....	12
3. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu.....	12
4. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları .....	13
<b>C. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Normların Sıralanması .....</b>	<b>14</b>
1. Eşitlik / Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	14
2. Ayrımcılık Yasağı - Ayrım Gözetmeme .....	15
<b>D. İlgili Tematik Alandaki Standartların Belirlenmesi .....</b>	<b>16</b>
<b>II. Türkiye Bağlamının Mevcut Durum Analizi.....</b>	<b>17</b>
<b>A. Türkiye Bağlamında İlgili Tematik Alandaki Hakların Gelişimi .....</b>	<b>17</b>
<b>B. İlgili Politika Belgelerinin Haritalaması .....</b>	<b>17</b>
1. STEM Alanında Eğitim ve İstihdamla İlgili Diğer Mevzuat .....	19
<b>C. Yerel Mevzuatın Haritalaması .....</b>	<b>21</b>
1. STEM Alanında Eğitim ve İstihdamla İlgili Yasalar .....	21
<b>D. Sivil Toplum Örgütlerinin ve Diğer Kamusal Aktörlerin Kapasitelerinin Haritalaması .....</b>	<b>23</b>
<b>III. STEM Alanındaki Gösterge ve Veri Kaynakları .....</b>	<b>25</b>
<b>A. Uluslararası Endeksler ve Tematik Alana İlişkin Göstergeler .....</b>	<b>25</b>
<b>B. Uluslararası Göstergeler .....</b>	<b>25</b>
<b>C. İlgili Tematik Alana İlişkin Türkiye’de Verisi Toplanmakta Olan ve Kullanılan Göstergeler .....</b>	<b>27</b>
<b>D. İlgili Tematik Alana İlişkin Türkiye’de Kullanılması Önerilen Göstergeler .....</b>	<b>29</b>

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1</b> STEM Alanı ile Dolaylı Ve Doğrudan İlgili Yasalar.....	18
<b>Tablo 2</b> STEM Alanında Eğitim ve İstihdamla İlgili Diğer Mevzuat .....	19
<b>Tablo 3.</b> STEM Alanında Eğitim ve İstihdamla İlgili Yasalar .....	21
<b>Tablo 4</b> STEM Alanında Uluslararası Kurumlarca Toplanmakta Olan Göstergeler.	25
<b>Tablo 5</b> STEM Alanında Türkiye’de Verisi Tutulmakta Olan Göstergeler .....	27
<b>Tablo 6</b> STEM Alanında Kullanılması Önerilen Göstergeler .....	31

## Giriş

Kadınlar ve diğer azınlık grupları eğitim ve istihdamda küresel boyutta elde ettikleri önemli kazanımlara rağmen, bazı alanlarda hala ciddi engellerle karşılaşmakta ve dezavantajlar yaşamaktadır. Birçok toplumda doğa/fen bilimleri, teknoloji, mühendislik ve matematik alanları erkeklerin daha başarılı oldukları alanlar olarak görülmektedir. Geçmişte ve günümüzde bu alanlarda öncülerin ve etkin figürlerin çoğunun erkek olması bu tür toplumsal kabulleri güçlendirmektedir. Yerleşmiş geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri dolayısıyla kız çocuklarının okul öncesi eğitimden başlayarak doğa/fen bilimleri, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarıyla ilgilenmeleri teşvik edilmemektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe bu alanlarda kadınların karşılaştıkları önyargı ve engeller de artmaktadır. Kadınlar bu alanlarda kendilerine olan güvenlerini yitirmekte ve bunların sonucu olarak çoğu kadın eğitiminin ilerleyen yıllarında bu alanları seçmemektedir (Kız Çocukları ve Kadınların STEM Eğitimi: Kodu Kırma<sup>1</sup> (Cracking the Code: Girls and Women’s Education in STEM UNESCO), 2017). Bu alanları meslek olarak seçen kadınlar ise işe girme, meslek içi eğitim alma ve yükselme gibi kariyerlerinin farklı boyutlarında sorunlarla karşılaşmaktadır.<sup>2</sup> Önümüzdeki dönemde STEM alanlarının ekonomiyi ve geleceğin mesleklerini belirleme gücü artıkça, kadınların bu alanlarda düşük temsili birçok toplumda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştirecektir. Bu nedenle kadınların bu alanlarda karşılaştıkları engel ve sorunlarla mücadele etmek önem taşımaktadır. Bu rapor, Fen Bilimleri, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik alanlarındaki (Science, Technology, Engineering and Mathematics, STEM) toplumsal cinsiyet eşitsizliğine odaklanmaktadır.

## Amaç

Bu raporun amacı, toplumsal cinsiyet ile STEM eğitim ve çalışma alanları arasındaki ilişkiselliği dikkate alarak, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin STEM alanlarında hangi noktalarda ortaya çıktığını ve nasıl deneyimlendiğini incelemektir. Bu kapsamda, hangi yapısal etkenlerin kadın ve diğer azınlık gruplarının bu alanlara katılımında ne tür engellere neden olduğu saptanacak, bu engellerin neler olduğu tartışılacak ve uluslararası iyi örnekler de dikkate alınarak hem dünyada hem de Türkiye’de bu konudaki gelişmeler incelenecektir. Rapor kadınların uluslararası normlar çerçevesinde belirlenen STEM alanlarındaki eğitim ve çalışma haklarının kullanımı açısından ülkemizde benimsenen politika ve uygulanan programların etkilerinin göstergelere dayanarak izlenmesine katkı sunmayı hedeflemektedir. STEM alanının

<sup>1</sup>UNESCO (2017) Cracking the Code: Girls and Women’s Education in STEM,

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1338>

<sup>2</sup>STEM and Gender Advancement (SAGA): Improving Measurement and Policies for Gender Equality in STEM, 2018: 11).

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1576>



haritalanması, eğitim, istihdam ve dijital teknolojiye erişim gibi pek çok alt alanın etkileşimini dikkate alarak gerçekleştirilebilir. Bu raporda mevcut somut göstergeler ve haritalama çalışmalarının<sup>3</sup> STEM alt yapısına katkı sunacak boyutlarına ek olarak, STEM alanlarında yeni göstergeler önerilerek izleme ve haritalama çalışması yürütülmektedir. Bu amaç doğrultusunda, Türkiye’de yapılan ve yapılmayanları izlemek, haritalamak ve değerlendirmek raporun temel hedefinin bileşenleridir.

---

<sup>3</sup> Göğüş Tan, M. (2018). Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) Yayınları 3: Ankara <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/182>; Toksöz, G., & Memiş, E. (2018). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) Yayınları 5: Ankara <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/171>

## I. STEM Alanın Türkiye’deki Gelişiminin Kısa Tarihi

Türkiye’de STEM alanlarına vurgunun gelişmesi özellikle 2009’dan itibaren gerçekleşmiştir. Türkiye’nin bilimsel araştırma ve teknolojik gelişme kapasitesini ve uluslararası rekabet gücünü artırmak amacıyla Sanayi ve Ticaret Bakanlığı bir strateji belgesi ve eylem planı hazırlamış ve bazı devlet ve vakıf üniversiteleri STEM laboratuvarları ve merkezleri açarak öncü bir rol oynamıştır. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Bilim ve Teknoloji alanlarına verdiği önemi gösterme amacıyla Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı adını almıştır (Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2011).<sup>4</sup> Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Türkiye Kamu Üniversite - Sanayi İşbirliği (KÜSİ) Stratejisi ve Eylem Planı (2015-2018) hazırlamıştır. Bu eylem planında ulusal vizyon, “Kamu-Üniversite-Sanayi İşbirliğini en üst düzeyde uygulayarak ülkemizi yüksek teknoloji üssü haline getirmek” olarak ifade etmiştir.<sup>5</sup>

Buna paralel olarak, üniversitelerde STEM konusunda farkındalık yaratmaya yönelik çalışmalar başlamış, merkezler, programlar ve laboratuvarlar kurulmuştur. Üniversitelerin STEM konusunda açtıkları öncü çalışmaların ardından Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), Kalkınma Bakanlığı ve Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) farklı projelerde STEM eğitiminine ve istihdamına yönelik hedefler belirlemiş ve bu alanda destekleyici faaliyetlerde bulunmuştur.

<sup>4</sup> 03.06.2011 tarihli 635 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre isim değişikliği gerçekleşmiştir.

<sup>5</sup> Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2015). Kamu Üniversite - Sanayi İşbirliği (KÜSİ) Stratejisi ve Eylem Planı (2015-2018)  
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1891>

## A. İlgili Tematik Alandaki Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Temelli Normlar ve Standartlar

Normlar “izlemeye konu olan alana ilişkin, hak temelli mücadele içinde üretilen, üzerinde uzlaşmış ve geniş kesimlerce kabul görmüş temel değerler” olarak tanımlanmaktadır (CEİD, Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Mekanizması İzleme Modeli, 2014: 27). Normlar bağlayıcı ya da tavsiye niteliğinde olabilir. Bu bölümde, öncelikli olarak STEM alanı ile ilgili insan hakları belgeleri ve ardından STEM alanlarında eğitim ve istihdam kapsamında ele alacağımız temel normlara yer verilecektir.

## B. İlgili Tematik Alanda Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin İnsan Hakları Belgeleri

### 1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

STEM alanları eğitiminde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik hedefleri ve standartları belirleyen Birleşmiş Milletler belgeleri aşağıda özetlenmektedir.

#### *Herkes İçin Eğitim 2015 Hedefleri<sup>6</sup>*

UNESCO’nun 2015 yılına kadar gerçekleştirilmesi amacıyla çocuklar, gençler ve yetişkinler için uluslararası düzlemde belirlenmiş olan altı hedefi bulunmaktadır. Bu hedeflerden ikisi (3 ve 5. hedefler) STEM alanlarında eğitimde karşılaşılan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile dolaylı olarak ilişkilidir. Sözü geçen maddeler okul öncesi eğitimden başlayarak tüm eğitim düzeylerinde kaliteli eğitimin geliştirilmesini ve herkes için ulaşılabilir kılınmasını, özellikle kız çocuklarının kaliteli eğitime ulaşım imkanlarının sağlanmasını ve gençlerin ve yetişkinlerin eğitim ihtiyaçlarına uygun öğretim koşullarına ve yaşam becerisi programlarına eşit ulaşımının sağlanmasını hedefler.

<sup>6</sup> [https://www.unesco.org.tr/Pages/13/47/Herkes-i%C3%A7in-E%C4%9Fitim-\(EFA\)](https://www.unesco.org.tr/Pages/13/47/Herkes-i%C3%A7in-E%C4%9Fitim-(EFA)) \_Erişim tarihi: 26.07.2020

## **Birleşmiş Milletler’in Binyıl Kalkınma Hedefleri (2000)<sup>7</sup>**

Birleşmiş Milletler’in Binyıl Kalkınma Hedefleri eğitim ve kadınların konumunu güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama amaçlarını sürdürülebilir kalkınmanın gerekleri olarak belirtmektedir. Amaç 2’de herkesin temel eğitim almasını sağlamak için “2015 yılına kadar dünyanın her yerindeki kız ve erkek çocuklarının ilköğretim hakkından eksiksiz yararlanması”nı hedefler. Amaç 3 ise kadınların konumunu güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için “ilk ve orta öğretimde 2005 yılına kadar, eğitimin her düzeyinde ise 2015 yılına kadar toplumsal cinsiyet eşitsizliğini kaldırmayı” hedeflemektedir.<sup>8</sup> Ortaöğretimdeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini kaldırmaya yönelik hedefler STEM eğitim ve istihdam alanlarında eşitsizlikle mücadele için önem taşımaktadır.

## **Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (2015)<sup>9</sup>**

“2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri”nden Hedef 4’te yer alan “Herkesi kapsayan ve herkese eşit derecede kaliteli eğitim sağlamak ve herkese yaşam boyu eğitim imkânı tanımak” maddesi, herkes için kaliteli hayat boyu öğrenme fırsatlarının desteklenmesi açısından UNESCO eğitim sektörünün temel konularından biridir.<sup>10</sup> 2019’da Sosyal Fayda Zirvesi’nde bu hedefleri ölçülebilir hale getiren göstergeler oluşturulmuştur.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> Birleşmiş Milletler’in Binyıl Kalkınma Hedefleri (2000)

<https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/mdgoverview/millennium-development-goals.html> Erişim tarihi: 28.07.2020

<sup>8</sup> DPT (2010). Binyıl Kalkınma Hedefleri Raporu Türkiye 2010. Devlet Planlama Teşkilâtı. (<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1348>)

<sup>9</sup> Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (2015)

[https://www.unicefturk.org/yazi/SHK2018?gclid=EAlalQobChMlulT8qtnD6wVhIxRCh319ABpEAAAYASAAEgJWjPD\\_BwE](https://www.unicefturk.org/yazi/SHK2018?gclid=EAlalQobChMlulT8qtnD6wVhIxRCh319ABpEAAAYASAAEgJWjPD_BwE)  
Erişim tarihi: 28.07.2020

<sup>10</sup> <https://www.unesco.org.tr/Pages/14/52/S%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BClebilir-Kalk%C4%B1nma-%C4%B0%C3%A7in-E%C4%9Fitim> Erişim tarihi: 27.07.2020

<sup>11</sup> <http://www.sgsistanbul.org/#hedefler> Erişim tarihi: 27.07.2020

## 2. Avrupa Birliği ve Avrupa Konseyi Belgeleri

Bu bölümde 1957 yılı Roma Antlaşması, 1997 Amsterdam Antlaşması, Avrupa Birliği Antlaşması, Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşmalar (2009), Avrupa Birliği Yıllık Raporları (2018-2019) ve 2020-2025 Stratejik Planı’na yer verilecektir.

### *Toplumsal Cinsiyet Temelli Stereotipler ve Kesişimsellik (Intersectionality)*

Avrupa Birliği 2019 Yıllık Raporu<sup>12</sup>’na göre; cinsiyete bağlı ücret farklılıklarının ardındaki nedenleri anlamak için basit önlemlerin ötesine bakmak gerekmektedir. Yüksek ücretli, erkeklerin daha çok yer aldığı mesleklerdeki erkek egemen kültürün, kadınların bu alanlardaki yetersiz temsiline en önemli nedenlerinden biri olduğu düşünülmektedir.<sup>13</sup> Toplumsal cinsiyet kavramı iki kategoriden oluşan bir kavram değildir. İçinde farklı cinsel yönelimleri ve kimlik yapılanmalarını barındırmaktadır. Bu açıdan her bireyin yaşadığı ayrımcılık farklı seyretmektedir. Kesişimsellik kavramı ayrımcılığın katmanlarını anlamak için önemlidir. Örneğin, göçmen, engelli bir kadın üç farklı boyutta ayrımcılığa maruz kalabilmektedir.<sup>14</sup>

### *STEM Mesleklerinde Kadınların Yetersiz Temsili*

Avrupa Birliği 2018 ve 2019 Yıllık Raporları, kadınların geleneksel olarak kendi toplumsal cinsiyetlerine uygun görülen işleri sürdürme eğilimlerinin altını çizmektedir. Bu kapsamda, STEM mesleklerinde kadın temsiline artırılması ve çalışma hak ve koşullarının iyileştirilmesine yönelik stratejilerin belirlendiği, Striving for a Union of Equality: The Gender Equality Strategy 2020-2025, belgesinde özellikle bilişim sektöründe ve doğa bilimlerinde kadın varlığının artırılmasının önemi vurgulanmaktadır.

## 3. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu<sup>15</sup>

Pekin Deklarasyonu kadın erkek arasında sürmekte olan eşitsizlikle mücadelenin insan hakları ve temel özgürlükler çerçevesinde olması gerektiği anlayışını benimsemiştir. Deklarasyonda doğrudan STEM ile ilgili olan maddeler 35. ve 76. Maddelerdir.

35. maddede kız çocuklarının ve kadınların ilerlemesi ve güçlendirilmesinin araçları arasında bilim ve teknoloji, mesleki eğitim ve bilgi ve iletişim de yer almaktadır. Bilim

<sup>12</sup> <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1365>

<sup>13</sup> Ibid: 20.

<sup>14</sup> Striving for a Union of Equality: The Gender Equality Strategy 2020-2025, March 2020 EU, 2019: 3  
<https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1604>.

<sup>15</sup> Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995) <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/733>

ve teknoloji, mesleki eğitim ve bilgi kaynaklarına eşit ulaşım hakkı kadınların STEM eğitimi ve istihdamında karşılaştıkları engellerin aşılması için önemlidir.

76. Madde Pekin Deklarasyonu’nun doğrudan STEM alanları ile ilgili bir diğer maddesidir. Bu madde, kız çocuklarının ve kadınların yükseköğrenimi de kapsayan tüm eğitim düzeylerinde farklı akademik disiplinlerde eğitim almasının istihdamda eşit fırsatlar için önemini vurgulamaktadır. Kız çocukları ve kadınların STEM alanlarının da içinde olduğu disiplinlerde eğitime ulaşamamaları STEM alanlarında istihdam olanaklarına ulaşmalarına da engel olmaktadır.

#### **4. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları**

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 standartları, tüm kadınlar ve erkekler için eşit olarak uygulanır, bunun istisnası, kadınların annelik ve yeniden üretici rolü ile ilgili olan konulardadır.

##### **111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi<sup>16</sup>**

ILO’nun ayrımcılığa karşı en kapsamlı sözleşmesi, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi olup, ILO tarafından 1958’de kabul edilmiştir. Türkiye’nin sözleşmeyi kabul tarihi, 1966’dır. Bu sözleşme ile taraf devletler, iş ve meslek alanlarında ayrımcılığı önlemek üzere fırsat ve muamele eşitliğini destekleyen bir ulusal politika izlemeyi taahhüt etmektedir. 1.Madde cinsiyet bakımından iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte ayrımcılığı tanımlamaktadır. İş yaşamında toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın tanımlanması STEM alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından önemlidir.

<sup>16</sup><https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/657>

## C. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Normların Sıralanması

### 1. Eşitlik / Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Ulusal ve uluslararası hukuki düzenlemelerde eşitlik üç şekilde tanımlanmaktadır: Aynılık eşitliği, farklılık eşitliği ve dönüştürücü eşitlik.

**Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi (2000)** eğitim görme, meslek seçme ve çalışma, mesleki ve sürekli eğitimden yararlanma hakkının herkese eşit tanınması gerektiğini vurgular. 14., 15. ve 23. Maddeler eşitliğin istihdam, çalışma ve ücret dahil tüm alanlarda olması gerektiğini vurgulamakla kalmaz, aynı zamanda eşitlik ilkesinin yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin benimsenmesi gerekliliğini de vurgular. Bu açıdan bakıldığında pozitif ayrımcılık içeren uygulamaların desteklendiği görülmektedir.

**2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (2015)** incelendiğinde 4. Hedefin kapsayıcı, eşitlikçi ve nitelikli eğitimin güvence altına alınması ve herkes için desteklenmesi amaçlanmıştır. 5. Hedef toplumsal cinsiyet eşitliğinin, tüm kız çocukları ve kadınların güçlenmesinin sağlanmasının, eşitliğin uygulanması mümkün kılan ve teşvik eden yasal çerçevelerin yürürlüğe girmesi ile gerçekleşebileceğini öngörmektedir. Cinsiyet eşitliğini sağlayan uygun politikaların, yasal mevzuatlar çerçevesinde kamu ödeneklerinin ayrıldığı ve izleme sistemlerinin geliştirildiği ülkelerde mümkün olabileceğinin altını çizmektedir.

**ILO 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi** yapılan iş, meslek edinme veya edinilecek işte tabi olunacak muamelede eşitliğin önemini belirtmektedir. 5. Madde cinsiyet temelli pozitif ayrımcılığın ayırım sayılmayacağını ifade eder. Bu açıdan farklılık eşitliği yaklaşımını benimsediği görülmektedir. 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme ücret eşitsizliklerine bağlı toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılmasına yöneliktir.

**Avrupa Konseyi** belgelerinde eğitimde eşitlik hakkı vurgulanmaktadır. Ayrıca mesleğe yöneltilme ve mesleki eğitim konusunda da eşitliğin altı çizilmektedir. Avrupa Komisyonu 2020-205 Eşitlik Strateji Planı toplumsal cinsiyet eşitliğinin kalıp yargılardan uzak kalmak, dikey ve yatay ayrılmak ve dijital teknolojilerde eşitliğin sağlanması ile mümkün olabileceğini ifade etmektedir.

## 2. Ayrımcılık Yasağı - Ayrım Gözetmeme

Ayrımcılık yasağı eşitlik ilkesi ile doğrudan ilintilidir ve onun tamamlayıcısıdır. Eşit durumda olanlara eşit davranmamak kadar eşit olmadığı düşünülen kişilere eşit davranılması da ayrımcılığa neden olmaktadır.<sup>17</sup> “Herkesin, tüm verili koşullarıyla eşit olduğu varsayımından yola çıkan, eşit durumda olanların eşit muamele görmesini ve ayrımcılık yapılmadığı sürece mevcut durumun korunmasını eşitliğin varlığı için yeterli sayan eşitlik anlayışı” şekli eşitlik olarak tanımlanır.<sup>18</sup>

Ayrımcılık yasağı insan hakları belgelerinde yaş, ırk, cinsiyet, renk, dil, din, siyasi ve başka bir görüş gibi farklı nedenlerden kaynaklı hak ve özgürlüklerin ihlali ile mücadele açısından önemlidir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığın boyutlarından biridir ve kesişimsellik çerçevesinde diğer ayrımcılık boyutlarıyla ilişkilenebilir. Örneğin yaşa ve cinsiyete göre ayrımcılık ya da ırk ve cinsiyete göre ayrımcılık gibi. Bu noktada özellikle kadınların yaşadığı *çoklu ayrımcılık* deneyimleri öne çıkmaktadır. Çoklu ayrımcılık “belirli kadın grupları cinsiyetlerinin ırk, ten rengi, dil, din, siyasi ve diğer düşünceleri, ulus veya sosyal kökenleri, bir ulusal azınlığa ait olmaları, mülk, doğum veya diğer statü gibi faktörlerle birleşmesinden ötürü özellikle korunmasını konumda olması”<sup>19</sup> şeklinde tanımlanabilir.

<sup>17</sup> Toksöz, G., & Memiş, E. (2018). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması CEİD Yayınları 5: Ankara: 61 <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/171>

<sup>18</sup>Gül, İ. İ., Karan, U., Yeşiladalı, B., & Ayata, G. (2011). *Ayrımcılık yasağı: kavram, hukuk, izleme ve belgeleme*. İstanbul Bilgi Üniversitesi yayınları:5 <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1040>

<sup>19</sup> Council of Europe Committee of Ministers Recommendation CM/Rec (2007) 17 on Gender Equality Standards and Mechanisms, 12. Bölüm, 59. paragraf



## D. İlgili Tematik Alandaki Standartların Belirlenmesi

Standartlar uygulamanın içeriğini, kapsamını, biçimini, işlevini belirleyen ulusal ve uluslararası kabullerdir. Standartlar uygulamaya dair somut kriterleri belirler ve normlara dayalıdır. İzleme bakımından normlara dayalı standartların oluşmuş olması önemlidir.<sup>20</sup>

Söz konusu belgelerde bu standartların yanı sıra güçlenme, farkındalık sağlama, katılımı destekleme ve bilgilendirilmiş tercihi destekleme gibi standartlar da bulunmaktadır. Güçlenme kız çocuklarının ve kadınların bir hakka bağlı olarak bu hakka bağlı olarak diğer haklardan da yararlanabilecek duruma kavuşmasıdır. Farkındalık sağlama dönüştürücü eşitlik normu kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğini benimseyen zihniyet değişikliğinin sağlanmasına yöneliktir.

Bilgilendirilmiş tercihi destekleme standardı özellikle kız çocukları ve kadınların STEM alanlarında eğitim ve istihdamı seçmesi ve girmesini sağlamak açısından önemlidir. Toplumsal kalıp yargı ve normların erkeğe uygun gördüğü STEM eğitim ve istihdam alanlarını kız çocuklarının tercih etmesi ancak bu alanlar konusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini benimseyen bilimsel bir yaklaşımla rehberlik sağlanması yoluyla mümkün olabilir.

<sup>20</sup> Kurtoğlu, A. (2015). Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme Ve Toplumsal Cinsiyet Anaakımlaştırması.  
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/92>

## II. Türkiye Bağlamının Mevcut Durum Analizi

Bu bölümde, Türkiye’de STEM alanlarında toplumsal cinsiyete duyarlı hak temelli izleme ve değerlendirme yapılacak, bu alanlarla ilgili kamu politika ve uygulamalarında yer alan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri saptanacak, sivil toplum örgütlerinin politika süreçlerine olan katkısı incelenecek ve yerel mevzuatın STEM alanlarında eğitim ve istihdamla ilgili insan hakları belgeleriyle uyumunun yapısal izlemesi /tespiti yapılacaktır.

### A. Türkiye Bağlamında İlgili Tematik Alandaki Hakların Gelişimi

Türkiye’de STEM alanlarındaki eğitim süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalar özellikle son 30 yılda önem kazanmıştır. STEM alanlarındaki eğitim olanaklarına ulaşımında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çalışmalar ilgili uluslararası (UNICEF gibi) ve ulusal kurum (MEB gibi) ve sivil toplum örgütlerinin (MESS Eğitim Vakfı ve TAPV gibi) girişimleri ile desteklenmiştir.

Türkiye’de STEM alanlarında, özellikle mühendislik alanında hak arama faaliyetleri ilk olarak 1990’lı yılların ortalarına denk düşmektedir. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’ndeki (TMMOB) kadın üyelerin temsil hakkından başlamak üzere tüm çalışma haklarını korumaya yönelik çabaları bu hak arama faaliyetlerinin temelini oluşturmaktadır. Üyelerinin beşte birini kadınların oluşturduğu TMMOB’un cinsiyet ayrımcılığını engellemeye yönelik çalışmaları Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Yönergesi ile etkin bir şekilde sürmektedir. Bu yönerge, 29 Mayıs / 1 Haziran 2008 tarihleri arasında gerçekleştirilen TMMOB 40. Olağan Genel Kurulu’nda alınan 5 No’lu karara dayanmaktadır. Bu yönergenin de desteği ile kadın komisyonları ve kadın çalışma grupları, toplumsal cinsiyet ayrımcılığına ve kadına cinsiyetinden kaynaklı olarak uygulanan her türlü olumsuz davranış ve politikalara karşı mücadele yöntemlerini tanımlama ve görüş oluşturmaya yönelik aktif olarak görev yapmaktadır.

### B. İlgili Politika Belgelerinin Haritalaması

Önceden belirtildiği gibi, eğitim ve istihdam, STEM alanında yapılabilecek bir haritalamanın alt yapısının büyük bir kısmını oluşturmaktadır. Aşağıdaki tabloda

STEM alanında eğitim ve istihdamla ilgili yasalar değerlendirilirken, Göğüş Tan’ın “Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Haritalama ve İzleme Çalışması” ve Toksöz ve Memiş’in<sup>21</sup> “İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: Haritalama ve İzleme Çalışması” ile bazı yasalar ve maddeler çakışmaktadır. Bu çakışmalara rağmen, eğitim ve istihdamda STEM alanlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebilecek tüm maddelerin dökümü ve incelenmesinin haritalama açısından önemli olduğu düşünülerek ilgili yasa ve maddelere yer verilmiştir. Bu yasa ve maddelere ek olarak, diğer STEM ile ilgili yasalara ve maddelere de yer verilmiştir. İzlemeyi kolaylaştırmak amacıyla yasa maddelerinin ilgili bölümleri vurgulanmıştır.

**Tablo 1** STEM Alanı ile Dolaylı Ve Doğrudan İlgili Yasalar

Yasa	İlgili Normlar
4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu (06/07/2001)	STEM alanında eğitim ve istihdamı kapsayan bir kanun, ancak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eşitlik veya Ayrımcılık Karşıtlığı normlarına herhangi bir atıf bulunmamaktadır.
278 Sayılı Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanun (17/07/1963)	

<sup>21</sup> Göğüş Tan, M. (2018). Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) Yayınları 3: Ankara <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/182> ; Toksöz, G., & Memiş, E. (2018). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) Yayınları 5: Ankara <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/171>

## 1. STEM Alanında Eğitim ve İstihdamla İlgili Diğer Mevzuat

Önceden belirtildiği üzere, eğitim ve istihdam STEM alanının altyapısını oluşturduğundan ve doğrudan STEM alanlarına vurgu yapan mevzuat kısıtlı olduğundan, değerlendirmemizin bir kısmında eğitim ve istihdamda STEM alanlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebilecek maddelerin dökümü ve incelenmesinin haritalama açısından önemli olduğu düşünülerek ilgili mevzuat maddelerine yer verilmiştir. Bu mevzuat maddelerine ek olarak, diğer STEM ile ilgili maddelere de yer verilmiştir. İzlemeyi kolaylaştırmak amacıyla yasa maddelerinin ilgili bölümleri vurgulanmıştır.

**Tablo 2** STEM Alanında Eğitim ve İstihdamla İlgili Diğer Mevzuat

Yasa	İlgili Normlar
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevlerine İlişkin Yönerge	Dönüştürücü eşitlik, Ayrımcılık yasağı, Güçlenme, Farkındalık yaratma, Yaygın eğitim, Uluslararası anlaşmaların ilgili hükümlerine uyum taahhütü
Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği (07.09.2013)	STEM alanında eğitim ve istihdam politikalarına dair bir kanun, ancak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eşitlik veya Ayrımcılık Karşıtlığı normlarına herhangi bir atıf bulunmamaktadır. Muğlak olan “evrensel değerleri benimseme” ifadesi tercih edilmektedir.
Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Ödül ve Disiplin Yönetmeliği (19/012007)	Ayrımcılık yasağı
Yaygın Eğitim Kurumları Yönetmeliği (21.05.2010)	Mesleki-teknikeğitim hakkı, Ayrımcılık yasağı, Yeteneklere göre eğitim
Millî Eğitim Bakanlığı Ders Kitapları ve Eğitim Araçları Yönetmeliği (12/09/2012)	Ayrımcılık yasağı

<b>Yasa</b>	<b>İlgili Normlar</b>
MEB Kalite Çerçevesi (06.03.2015)	<p>STEM alanları için önem taşıyan öğretmenlerin mesleki gelişiminde bilimsel yaklaşımın gerekliliğine vurgu mevcuttur. STEM alanları için önem taşıyan mali altyapıya vurgu mevcuttur.</p> <p>STEM alanları için önem taşıyan fiziksel altyapıya vurgu mevcuttur.</p> <p>STEM alanları için önem taşıyan okul ortamına vurgu mevcuttur. (Branş öğretmenlerinin cinsiyete göre oranı eksik.)</p> <p>STEM alanları için önem taşıyan yükseköğretime katılım (cinsiyete göre ayrışmamakta) mevcuttur.</p> <p>Ayrılma/terk, devamsızlık ve okullulaşma (cinsiyete göre) mevcuttur.</p> <p>STEM alanları için önem taşıyan geçişler mevcut ancak cinsiyete göre ayrışmamakta.</p>
Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi (25//5/2010)	<p>Eşitlik, Cinsiyet eşitliğine ilişkin denetim, Anaakımlaştırma</p> <p>Ayrımcılık yasağı, Kadınlara yönelik mesleki beceri eğitimleri</p>

## C. Yerel Mevzuatın Haritalaması

Bu bölümde STEM alanlarında eğitim ve istihdam ile ilgili yasa, tüzük, yönetmelik ve yönergeler incelenmektedir. STEM alanlarında eğitim orta öğretim, meslek ve teknik liseler, yükseköğretimi içermektedir. Ayrıca eğitim politikaları da ayrıca incelenmektedir. STEM istihdam alanı çalışma yaşamına ilişkin yasa, tüzük, yönetmelik ve yönergeleri içermektedir. STEM alanlarında eğitimden istihdama geçişe ilişkin yönetmelik ve yönergeler de inceleme kapsamına alınmaktadır. STEM alanlarına ilişkin yasa, tüzük, yönetmelik ve yönergelerin çoğunda toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı bulunmamaktadır. Bu yaklaşımın eksikliği de incelemede belirtilmiştir. Aşağıda önce yasalar ardından diğer mevzuat başlığı altında tüzük, yönetmelik ve yönergelere yer verilmiştir.

### 1. STEM Alanında Eğitim ve İstihdamla İlgili Yasalar

Önceden belirtildiği gibi, eğitim ve istihdamda STEM alanlarını doğrudan ve dolaylı olarak etkileyebilecek tüm maddelerin dökümü ve incelenmesinin haritalama açısından önemli olduğu düşünülerek ilgili yasa ve maddelere yer verilmiştir. Bu yasa ve maddelere ek olarak, diğer STEM ile ilgili yasalara ve maddelere de yer verilmiştir. İzlemeyi kolaylaştırmak amacıyla yasa maddelerinin ilgili bölümleri vurgulanmıştır.

**Tablo 3.** STEM Alanında Eğitim ve İstihdamla İlgili Yasalar

Yasa	İlgili Normlar
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (09/11/1982)	Toplumsal cinsiyet eşitliği, Aynılık eşitliği Dönüştürücü eşitlik, Geçici özel önlemler ile farklılık eşitliği , Devletin kanun önünde eşitlik ilkesini benimsemesi ve eşitliliği hayata geçirme yükümlülüğü

Yasa	İlgili Normlar
Milli Eğitim Temel Kanunu (14/06/1973)	Aynılık eşitliği Toplumsal cinsiyet eşitliği Ayrımcılık yasağı Yeteneğe ve isteğe göre eğitim hakkı Devletin ilgi ve yetenekler doğrultusunda yöneltme sorumluluğu Yeteneğe ve isteğe göre eğitim hakkı Eğitim hakkı Toplumsal cinsiyet eşitliği Güçlenme Özel destek ve özel önlemler
Millî Eğitim Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (25/8/2011)	Fırsat eşitliği Eğitime erişim hakkı Güçlenme Özel destek ve önlemler
Yükseköğretim Kanunu (04/11/1981)	Ayrımcılık yasağı Toplumsal cinsiyet eşitliği Kesişen eşitsizliklerle mücadele
4857 Sayılı İş Kanunu (22/05/2003)	Ayrımcılık yasağı Eşit davranma ilkesi
5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (15/05/2008)	Dönüştürücü eşitlik
6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (06/04/2016)	Devletin ayrımcılığı önleme ve ayrımcı uygulamalara son verme yükümlülüğü
5840 Sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu (25/02/2009)	Toplumsal cinsiyet eşitliği, Uluslararası anlaşmaların ilgili hükümlerine uyum taahhütü
4691 Sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu (06/07/2001)	STEM alanında eğitim ve istihdamı kapsayan bir kanun, ancak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eşitlik veya Ayrımcılık Karşıtlığı normlarına herhangi bir atıf bulunmamaktadır.
278 Sayılı Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu Kurulması Hakkında Kanun (17/07/1963)	STEM alanında eğitim ve istihdam politikalarına dair bir kanun, ancak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Eşitlik veya Ayrımcılık Karşıtlığı normlarına herhangi bir atıf bulunmamaktadır.

## D. Sivil Toplum Örgütlerinin ve Diğer Kamusal Aktörlerin Kapasitelerinin Haritalaması

Türkiye’de STEM alanında yürütülen projelerin çoğunluğunun devlet-özel sektör veya devlet-özel sektör-sivil toplum örgütü ortaklığıyla yapıldığı görülmektedir. Bu bölümde, önce sivil toplum örgütleri ve meslek odaları gibi diğer kamusal aktörler tarafından yürütülen çalışmalar ele alınacaktır. Çalışmaların bir kısmında, sivil toplum örgütleri ilgili sektörde çalışmalarını sürdüren şirketler ile işbirliği içindedir.

- Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği, FORD OTOSAN, MEB, Bal Arıları Mühendis Oluyor Projesi, 2015<sup>22</sup>
- Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği Benim Madame Curie’m Projesi, 2015-2016<sup>23</sup>
- Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği ve Sivil Toplum için Destek Vakfı ve Turkey Mosaic Foundation, “Benim STEAM Ağım” Projesi, 2019<sup>24</sup>
- Kaos GL, Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu Raporu 2020<sup>25</sup>
- Kaos GL Türkiye’de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu 2019 Yılı Araştırması<sup>26</sup>
- Türk Mimarlar ve Mühendisler Odaları Birliği- Kadın Grubu<sup>27</sup>
- Kadın Matematikçiler Derneği, Kadın ve Bilim Etkinlikleri<sup>28</sup> ve STEM Eğitiminde Kadın Platformu<sup>29</sup>, 2012
- Otomotiv Sanayi Derneği (OSD) ve Deloitte Türkiye Otomotiv Sanayiinde Kadın: Kadınları Otomotiv Dünyasına Çekmek ve Kariyer Yolunda Desteklemek, 2017<sup>30</sup>
- Deloitte ve ELDER (Elektrik Dağıtım Hizmetleri Derneği), EÜD (Elektrik Üreticileri Derneği), ETD (Enerji Ticareti Derneği), GAZBİR (Türkiye Doğal Gaz Dağıtıcıları Birliği), PETFORM (Petrol ve Doğal Gaz Platformu Derneği) Enerji Sektöründe Kadın: Türkiye’de Kadınları Enerji Sektörüne Çekmek ve Kariyer Yolunda Desteklemek, 2018<sup>31</sup>
- TÜBİSAD (Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği) ve Deloitte Teknoloji Sektöründe Kadın: Türkiye’de Kadınları Teknoloji Sektörüne Çekmek ve Kariyer Yolunda Desteklemek Raporu, 2018<sup>32</sup>

<sup>22</sup> <https://ucansupurge.org.tr/bal-arilari-muhendis-oluyor-projesi-2015/>

<sup>23</sup> <https://ucansupurge.org.tr/benim-madame-curiem-projesi-2015-2016/>

<sup>24</sup> <https://www.benimsteamagim.com/>

<sup>25</sup> <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1146>

<sup>26</sup> <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1150>

<sup>27</sup> <http://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-kadin> Erişim tarihi: 13.07.2020

<sup>28</sup> <https://tkmd.org/> Erişim tarihi: 13.07.2020

<sup>29</sup> <https://www.bilimsenligi.com/stem-egitiminde-kadin.html/> Erişim tarihi: 13.07.2020

<sup>30</sup> <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/manufacturing/articles/Turkiye-otomotiv-sanayiinde-kadin.html> Erişim tarihi: 13.07.2020

<sup>31</sup> <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/energy-and-resources/articles/enerji-sektorunde-kadin-2018.html> Erişim tarihi: 13.07.2020

<sup>32</sup> <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1401>



- TÜSİAD STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics Fen, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) Alanında Eğitim Almış İşgücüne Yönelik Talep ve Beklentiler Araştırması, 2014<sup>33</sup>
- TÜSİAD Dijital Teknolojiler ve Ekonomi Büyüme: Dijital Teknoloji Sektörlerinde Türkiye’nin Konumu, Fırsatları, Seçenekler, 2018<sup>34</sup>
- Eğitim Reformu Girişimi’nin (ERG) Eğitim İzleme Raporu 2019<sup>35</sup>
- TÜSİAD ve PWC’nin 2023’e Doğru Türkiye’de STEM Gereksinimi Raporu<sup>36</sup>
- Otomotiv Sanayisi Derneği ve KPMG’nin Otomotiv Sanayisinde Teknolojide Kilidi Kırarak Raporu, 2019<sup>37</sup>
- TOBB, TOBB Kadın Girişimciler Kurulu ve Turkcell “Geleceği Yazan Kadınlar” Projesi, 2019<sup>38</sup>
- Limak Vakfı Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi, 2015- halen devam etmekte<sup>39</sup>
- Bilim Kahramanları Derneği, 2014<sup>40</sup>
- Teknolojide Kadın Derneği (Wtech), 2019<sup>41</sup>

---

<sup>33</sup> <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1402>

<sup>34</sup> [https://tusiad.org.tr/yayinlar/raporlar/item/download/9081\\_e9393819361ee52de0c1923defb77efe](https://tusiad.org.tr/yayinlar/raporlar/item/download/9081_e9393819361ee52de0c1923defb77efe)

<sup>35</sup> <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/852>

<sup>36</sup> <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1392>

<sup>37</sup> <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/tr/pdf/2019/04/otomotiv-sanayisinde-teknolojide-kilidi-kirmak.pdf> Erişim tarihi 19.07.2020

<sup>38</sup> <https://gelecegiyazanlar.turkcell.com.tr/gelecegiyazankadinlar> Erişim tarihi 19.07.2020

<sup>39</sup> <https://www.turkiyeninmuhendiskizlari.com/tmk-hakkinda.php> Erişim tarihi: 02.08.2020

<sup>40</sup> <https://www.bilimkahramanlari.org/> Erişim tarihi: 02.08.2020

<sup>41</sup> <https://www.teknolojidekadin.org/> Erişim tarihi: 02.08.2020

## III. STEM Alanındaki Göstergeler ve Veri Kaynakları

### A. Uluslararası Endeksler ve Tematik Alana İlişkin Göstergeler

- Bilim, Teknoloji ve Toplumsal Cinsiyet Uluslararası Raporu, UNESCO, 2007.
- (SAGA Bilim Teknoloji ve İnovasyon Toplumsal Cinsiyet Hedefleri Listesi - STI Goal) Ön Raporu 1 (Measuring Gender Equality in Science and Engineering: The SAGA Science, Technology and Innovation Gender Objectives List - STI Goal Working Paper 1), UNESCO, 2016<sup>42</sup>
- (SAGA Araç Seti) Ön Raporu 2 (Measuring Gender Equality in Science and Engineering: The SAGA Toolkit Working Paper 2), UNESCO, 2017<sup>43</sup>
- SAGA Anketi (SAGA Survey of Drivers and Barriers to Careers in Science and Engineering - Working Paper 4) UNESCO, Ön Rapor 4, 2018<sup>44</sup>
- UNESCO UIS Veri Tabanı Göstergeleri<sup>45</sup>
- National Science Foundation Bilim ve Mühendislik Göstergeleri 2020<sup>46</sup>

### B. Uluslararası Göstergeler

STEM alanında Uluslararası kurumlarca toplanmakta olan göstergeler aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

**Tablo 4** STEM Alanında Uluslararası Kurumlarca Toplanmakta Olan Göstergeler

Göstergeler	Kuruluş/Veri
Okul öncesi eğitime (kamu ve özel anaokulları ve kreşlere) devam eden çocuklar içinde kız/oğlan çocuk oranı	AB
Kız ve oğlan çocuklarının eğitime (ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim) erişim oranı	OECD
	Avrupa Komisyonu
	UNICEF
Cinsiyete göre eğitim ve öğretimi erken terk etme oranı	OECD

<sup>42</sup> <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1422>

<sup>43</sup> <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1423>

<sup>44</sup> <https://en.unesco.org/saga> Erişim tarihi: 21.08.2020

<sup>45</sup> <http://data.uis.unesco.org/> Erişim tarihi: 21.08.2020

<sup>46</sup> <https://nces.nsf.gov/pubs/nsb20201> Erişim tarihi: 21.08.2020

	Avrupa Komisyonu UNICEF
Kız ve oğlan çocuklarının eğitim türüne ve seviyesine (ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim) göre okullulaşma oranı	OECD Avrupa Komisyonu UNICEF
Cinsiyete göre ön lisans eğitimi alan nüfus	UNDP
Cinsiyete göre lisans ve lisansüstü eğitimi alan nüfus	
Cinsiyete göre ortalama öğrenim süresi	
Matematik okuryazarlığı	
Fen Bilimleri okuryazarlığı	
Okuma becerileri	
Eğitim hayatında zorbalığa maruz kalma oranı	UNICEF, OECD
15-19 yaş eğitim alan gençlerin cinsiyete göre yüzdeleri	
6 tane eğitim gerecinden az sayıda eğitim gereğine sahip olan çocukların (15 yaşındaki) oranı (Cinsiyete ve bölgeye göre)	
Eğitim kademelerine göre öğretmen başına düşen kız öğrenci sayısı	Avrupa Komisyonu
Eğitim kademelerine göre öğretmen başına düşen oğlan öğrenci sayısı	
Eğitim kademelerine göre derslik başına düşen kız öğrenci sayısı	
Eğitim kademelerine göre derslik başına düşen oğlan öğrenci sayısı	
Okulu terk eden kız çocuklarının okulu terk etme nedenlerine göre yüzdeleri.	AB
Okulu terk eden oğlan çocuklarının okulu terk etme nedenlerine göre yüzdeleri.	
STEM alanlarında yükseköğretimde öğrenim gören kadın öğrenci oranları	UN
STEM alanlarında yükseköğretimde öğrenim gören erkek öğrenci oranları	
STEM alanlarında yükseköğretimde yeni yerleşen kadın öğrenci oranları	
STEM alanlarında yükseköğretimde yeni yerleşen erkek öğrenci oranları	
Ortalama ücret (cinsiyete göre)	UNDP, SDR
İşgücüne katılım oranı (cinsiyete göre)	
STEM işgücüne katılım oranı (cinsiyete göre)	SDR
Türkiye’de mevcut bilim insanlarının ve mühendislerin sayısı	OECD

## C. İlgili Tematik Alana İlişkin Türkiye’de Verisi Toplanmakta Olan ve Kullanılan Göstergeler

STEM alanında Türkiye’de tutulmakta olan veriler aşağıdaki tabloda özetlenmektedir.

**Tablo 5** STEM Alanında Türkiye’de Verisi Tutulmakta Olan Göstergeler

Göstergeler	Kuruluş/Veri
İstihdamın sektörlere göre dağılımı	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
İstihdamın mesleklere göre dağılımı	
İşteki pozisyona göre dağılım	
İşyeri statüsüne (kamu/özel sektör) göre dağılım	
Kadınların yarı zamanlı çalışma nedenleri	
Kadınların geçici statüde çalışma oranı	
Şirket Büyüklüğüne (20-49 kişi, 50-99, 100-149, 150 ve üzeri çalışana sahip işyerleri) göre STEM Mezunu Çalışan Yüzdesi	TÜSİAD
Sektörlere Göre (imalat ve ağır sanayi, hizmet sektörü be perakende) STEM Mezunu Çalışan Yüzdesi	
İK Direktörleri Gözünden STEM Mezunlarının Çalıştıkları Alanları Tercih Gerekçeleri	
STEM Mezunlarının Seviyelerine Göre Çalıştıkları Alanlardaki Ücret Karşılaştırması	
STEM Alanında Çalışan ve STEM Alanı Dışında Çalışan Mezunlarının Yan Haklar Açısından Karşılaştırması	
STEM Mezunlarının Konumlandırılması (statü ve unvanları) (%)	
STEM Mezunlarının işin gerektirdiği nitelikler açısından Endüstrinin Beklentisini Karşılama Durumu	
STEM Alanlarında Nitelikli İşgücü açığının olma durumu	

STEM alanlarında nitelikli işgücü açığının olduğu okul seviyesi	TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırmaları
Şirket Büyüklüğüne Göre STEM Alanındaki İstihdam Talebinin Yönü	
Sektöre Göre STEM Alanındaki İstihdam Talebinin Yönü	
Şirket Büyüklüğüne Göre (20-49 kişi, 50-99, 100-149, 150 ve üzeri çalışana sahip işyerleri) STEM Mezunlarına İhtiyaç Duyulan Alanlar (Pazarlama, Satış, ARGE personeli, Uygulama danışmanlığı)	
İşverenin STEM Alanında Nitelikli İşgücü Bulma Zorluğu alanında görüşü (olumlu/olumsuz)	
STEM Alanları İle İlgili İşgücü Talebinin İK Bölümü Tarafından Karşılama Süresi	
Şirket Büyüklüğüne Göre Mesleki ve Teknik Liseler ile Meslek Yüksekokulu Mezunlarının STEM Alanlarında Çalışma Durumu	
Sektörlere Göre Mesleki ve Teknik Liseler ile Meslek Yüksekokulu	
Mezunlarının STEM Alanlarında Çalışma Durumu	
STEM Alanında Çalışan STEM Mezunlarının Mevcut Durumda Görev Yaptıkları İşler (Mühendislik, teknisyenlik, süreç tanımlama, uygulama danışmanlığı)	
Bilgisayara erişimi olan ev sayısı (illere göre)	
Cinsiyete Göre Son Üç Ay İçinde İnternet Kullanan Bireylerin İnternet Kullanım Sıklığı (Hemen her gün, haftada bir kez, haftada birden az)	
Cinsiyete Göre Son 12 Ay İçinde Kamu Kurum/Kuruluşlarıyla İletişimde İnterneti Kullanma Oranı	
Cinsiyete Göre Son 12 Ay İçinde Kamu Kurum/Kuruluşlarıyla İletişimde İnterneti Kullanılması Durumunda Yürütülen Faaliyetler (Kamu kuruluşları web sayfalarından bilgi edinme, resmi formları dokümanları indirme, form doldurma, doldurulmuş form gönderme)	

Cinsiyete Göre Son 12 Ay İçinde Kişisel Kullanım Amacıyla Bireylerin İnternet Üzerinden Sipariş Verdiği ya da Satın Aldığı Mal ve Hizmet Türleri (gıda, ev eşyası, ilaç, giyim spor malzemesi, bilgisayar ek donanım vb. )	
En Son Kullanım Zamanına (son 3 ay içinde, 3 ay ile 1 yıl arasında, 1 yıldan önce) ve Cinsiyete Göre Bilgisayar ve İnternet Kullanım Oranları	
İnternete erişimi olan ev sayısı (kır/kent)	
İstatistiki Türkiye Bölge Birimleri Sınıflaması ve Cinsiyete Göre Düzenli İnternet (Son 3 ay içerisinde hemen her gün veya haftada en az 1 kez) İnternet Kullanan Bireylerin Oranı	
Meslek Gruplarına (ISCO-8 Meslek grupları) ve Cinsiyete Göre Bireylerin Bilgisayar Kullanımı	
Meslek Gruplarına (ISCO-8 Meslek grupları) ve Cinsiyete Göre Bireylerin İnternet Kullanımı	
Son Üç Ay İçinde Bireylerin Eğitim Durumuna ve Cinsiyetine Göre Bilgisayar Kullanım Oranları	
Son Üç Ay İçinde Bireylerin Eğitim Durumuna ve Cinsiyetine Göre İnternet Kullanım Oranları	
Son Üç Ay İçinde Bireylerin İşgücü Durumuna (İş gücüne dahil olanlar: Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, İşveren, Kendi hesabına çalışan, Ücretsiz aile işçisi, İşsiz, İşgücüne dahil olmayanlar: Ev işleriyle meşgul, Emekli, Öğrenci, Çalışmak istemiyor, Engelli, Diğer) ve Cinsiyetine Göre Bilgisayar Kullanım Oranları	
Son Üç Ay İçinde Bireylerin İşgücü Durumuna (İş gücüne dahil olanlar: Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, İşveren, Kendi hesabına çalışan, Ücretsiz aile işçisi, İşsiz, İşgücüne dahil olmayanlar: Ev işleriyle meşgul, Emekli, Öğrenci, Çalışmak istemiyor, Engelli, Diğer) ve Cinsiyetine Göre İnternet Kullanım Oranları	

## **D. İlgili Tematik Alana İlişkin Türkiye’de Kullanılması Önerilen Göstergeler**

STEM alanında da diğer alanlarda olduğu gibi, yaşanan dönüşümlerin gözlemlenmesi göstergeler yoluyla sayısal ölçümleme yapılamadığı müddetçe mümkün değildir. Bu bakımdan belirli hedef/stratejiye bağlanmış, konu ile ilgili

uluslararası norm ve standartları yansıtan, ölçülebilir, gerçekçi göstergelerin kurgulanması ve etkin olarak kullanılması önemlidir. Gösterge, belirtildiği üzere ölçülebilir ve sayısal olarak karşılaştırılabilir olmalıdır. Bu kapsamda, STEM alanında gelişimlerin ölçülebilmesi ve izlenmesi adına önerilen göstergeler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 6** STEM Alanında Kullanılması Önerilen Göstergeler

Gösterge Adı/Tanım	Ölçü birimi (yüzde, sayı)	Uluslararası Sınıflama	Veri Kaynakları		Önerilen Veri Toplama Sıklığı	
			Kuruluş/Veri	Türkiye Veri Kaynağı		
<b>STEM-Eğitim</b>						
1	Cinsiyete göre mesleki ve teknik ortaöğretimdeki (devlet ve özel) öğrenci sayısı	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
2	Cinsiyete göre mesleki ve teknik ortaöğretimden mezun olan öğrenci sayısı	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
3	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarındaki kayıt oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
4	Cinsiyet bazında STEM lisans öğrencisi oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
5	Cinsiyet bazında STEM yüksek lisans öğrencisi oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
6	Cinsiyet bazında STEM doktora öğrencisi oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
7	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre Dr. öğretim görevlisi oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
8	İnternet kullanımının ortalama ücreti	TL	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl



9	Yaşa ve cinsiyete göre internette kalma süresi	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
10	Tam zamanlı ve yarı zamanlı öğrenci sayısı (ilk ve orta öğretimde)	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
11	15-19 yaş eğitim alan gençlerin cinsiyete göre yüzdeleri	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
12	6 tane eğitim gerecinden az sayıda eğitim gerecine sahip olan çocukların (15 yaşındaki) oranı (cinsiyete ve bölgeye göre)	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
13	Eğitim kademelerine göre öğretmen başına düşen eğitimdeki kız çocuğu sayısı	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
14	Eğitim kademelerine göre öğretmen başına düşen eğitimdeki oğlan çocuğu sayısı	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
15	Eğitim kademelerine göre derslik başına düşen eğitimdeki kız çocuğu sayısı	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
16	Eğitim kademelerine göre derslik başına düşen eğitimdeki oğlan çocuğu sayısı	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
17	Ortaöğretimdeki MF-TM-F ayrımında öğrencilerin cinsiyet dağılımı	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
18	Cinsiyete göre Fen Liseleri mezuniyet oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl

19	Cinsiyete göre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi mezuniyet oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
20	Cinsiyete göre Mesleki ve Teknik Anadolu liselerinde başarı oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
21	Cinsiyete göre Fen Liseleri başarı oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
22	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarında verilen YÖK/MEB/TÜBİTAK bursu oranı	%			YÖK,MEB, TÜBİTAK	1 yıl
23	İlk bine giren öğrencilerin STEM alanlarını tercih oranı cinsiyete göre	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
24	Bir matematik değerlendirmesine katılan ilkokul çağındaki çocukların dört seviyeli artan zorluk derecesini geçenlerin cinsiyete göre yüzdesi (önerilen uluslararası test)	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
25	Dört seviyeli artan zorluk derecesini geçen bir fen değerlendirmesine katılan ilkokul çağındaki çocukların cinsiyete göre yüzdesi	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
26	Yükseköğretimde cinsiyete göre STEM alan bazında (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji alanlarına) kayıt olan öğrenci oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl

27	Cinsiyet bazında STEM alan bazında (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) lisans öğrenci oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
28	Cinsiyet bazında STEM alan bazında (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) yüksek lisans, doktora öğrenci oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
29	Yükseköğretim STEM alan bazında ayrı ayrı (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) cinsiyete göre öğretim üyesi oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
30	STEM alanında cinsiyete göre uluslararası işbirliğine dayanan yayın oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
31	Eğitim hayatında zorbalığa maruz kalma oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
32	Mühendislik alanlarında kadın öğrenci başına düşen mentor sayısı	Sayı			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
33	Fen liselerinden mezun olup STEM alanlarına kayıt yaptıran öğrenci oranı cinsiyete göre	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
34	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre mezuniyet süresi	Sayı			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
35	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre staj oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl

36	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre okul başarısı	Sayı			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
37	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre yüksek bütçeli (AB, TÜBİTAK, BAP vb.) araştırma fonu alan araştırmacı oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
38	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre yüksek bütçeli (TÜBİTAK, BAP vb.) ulusal araştırma fonu alan araştırmacı oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
39	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre yüksek bütçeli (AB vb.) uluslararası araştırma fonu alan araştırmacı oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
40	Yükseköğretim STEM alanlarından mezun olan bölüm başkanı/dekan/enstitü müdürü/rektör yardımcısı/rektör danışmanı/rektör oranı (cinsiyete göre)	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
41	Üniversite yönetim kurulunda bulunan STEM alanında görevli öğretim üyesi oranı (cinsiyete göre)	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
42	Cinsiyete göre fen liseleri terk oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl

43	Cinsiyete göre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi terk oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
44	Cinsiyete göre teknik ve mesleki eğitimde okulu bırakma/terk oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
45	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarındaki eğitimi bırakma nedenleri	Nitel veri			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
46	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarında verilen burs oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
47	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarında verilen özel kurum burs oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
48	Cinsiyete ve sınıfa göre yükseköğretime giden kişilerin devam oranı	%			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
49	STEM eğitimi alan rehberlik öğretmeni sayısı	Sayı			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
50	STEM eğitimi alan öğretmen sayısı	Sayı			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
51	STEM ve toplumsal cinsiyet eğitimi alan öğretmen sayısı	Sayı			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
52	Toplumsal cinsiyet eğitimi alan rehberlik öğretmeni sayısı	Sayı			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl
53	Toplumsal cinsiyet eğitimi alan öğretmen sayısı	Sayı			YÖK, ÖSYM, TÜBİTAK	1 yıl

54	Okullardaki bilgi işlem konusunda uzmanlığı olan öğretmenlerin oranı	%			MEB	1 yıl
55	Okul kademelerine göre bilgi işlem nitelikli öğretmenlerin oranı	%			MEB	1 yıl
56	Okul öncesi eğitime (kamu ve özel anaokulları ve kreşlere) devam eden çocuklar içinde kız/oğlan çocuk oranı	%			MEB	1 yıl
57	Kız ve oğlan çocuklarının eğitime (ilköğretim-ortaöğretim, yükseköğretim) erişim oranı/devam oranı	%			MEB, ÖSYM, TÜİK	1 yıl
58	Cinsiyete göre eğitim ve öğretimi erken terk etme oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
59	Okulu terk eden kız çocuklarının okulu terk etme nedenlerine göre yüzdeleri	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
60	Okulu terk eden oğlan çocuklarının okulu terk etme nedenlerine göre yüzdeleri	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
61	Kız ve oğlan çocuklarının eğitim türüne ve seviyesine (ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim) göre okullulaşma oranı	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
62	Cinsiyete göre ön lisans eğitimi alan nüfus	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
63	Cinsiyete göre lisans ve lisansüstü eğitimi alan nüfus	%	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl

64	Cinsiyete göre ortalama öğrenim süresi	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
65	Cinsiyete ve İBBS 1. Düzeye göre matematik okuryazarlığı ortalama puanı	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
66	Cinsiyete ve İBBS 1. Düzeye göre fen bilimleri okuryazarlığı ortalama puanı	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
67	Cinsiyete ve İBBS 1. Düzeye göre okuma becerileri ortalama puanı	Sayı	ISCED-11		MEB, TÜİK	1 yıl
68	STEM alanlarında yükseköğretimde öğrenim gören kadın öğrenci oranları	%			YÖK	1 yıl
69	STEM alanlarında Yükseköğretimde öğrenim gören erkek öğrenci oranları	%			YÖK	1 yıl
70	STEM alanlarında yükseköğretimde yeni yerleşen kadın öğrenci oranları	%			YÖK	1 yıl
71	STEM alanlarında yükseköğretimde yeni yerleşen erkek öğrenci oranları	%			YÖK	1 yıl
72	Cinsiyete göre ortaöğretimde matematik alanı öğrenci oranı	%	ISCED-11	UNDP, SDG, SAGA	MEB	1 yıl
73	Cinsiyete göre ortaöğretimde fen alanı öğrenci oranı	%	ISCED-11	UNDP, SDG, SAGA	MEB	1 yıl
74	Cinsiyete göre teknik ve mesleki eğitime kayıt oranı	%	ISCED-11	UNDP, SDG, SAGA	MEB	1 yıl

75	Cinsiyete göre fen liseleri mezuniyet oranı	%	ISCED-11	UNDP, SAGA	SDG,	MEB	1 yıl
76	Cinsiyete göre fen liseleri terk oranı	%	ISCED-11	UNDP, SAGA	SDG,	MEB	1 yıl
77	Cinsiyete göre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi mezuniyet oranı	%	ISCED-11	UNDP, SAGA	SDG,	MEB	1 yıl
78	Cinsiyete göre Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi terk oranı	%	ISCED-11	UNDP, SAGA	SDG,	MEB	1 yıl
79	Cinsiyete göre teknik ve mesleki eğitimden mezuniyet oranı	%	ISCED-11	UNDP, SAGA	SDG,	MEB	1 yıl
80	Cinsiyete göre teknik ve mesleki eğitimde okulu bırakma/terk oranı	%	ISCED-11	UNDP, SAGA	SDG,	MEB	1 yıl
81	Cinsiyete göre Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde başarı oranı	%	ISCED-11	PISA		MEB	1 yıl
82	Cinsiyete göre Fen Liseleri başarı oranı	%	ISCED-11	PISA		MEB	1 yıl
83	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarındaki kayıt oranı	%		UNDP, SAGA, FIGURES	SDG, SHE	ÖSYM/YÖK	1 yıl



84	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarındaki eğitimi bırakma oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM/YÖK	1 yıl
85	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarındaki eğitimi bırakma nedenleri	Nitel veri		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM/YÖK	1 yıl
86	Meslek ve teknik liselerden mezun olup STEM alanlarına kayıt yaptıran öğrenci oranı (cinsiyete göre)	%		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM/YÖK	1 yıl
87	Fen liselerinden mezun olup STEM alanlarına kayıt yaptıran öğrenci oranı (cinsiyete göre)	%		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM/YÖK	1 yıl
88	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarında verilen burs oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
89	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarında verilen YÖK bursu oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
90	Cinsiyete göre yükseköğretimde STEM alanlarında verilen özel kurum burs oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
91	İlk bine giren öğrencilerin STEM alanlarını tercih oranı (cinsiyete göre)	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
92	Cinsiyete ve sınıfa göre yükseköğretime giden kişilerin devam oranı	%		UNDP, SAGA, FIGURES	SDG, SHE	MEB, ÖSYM	3 yıl

93	STEM alanlarında en az iki / dört yıllık yükseköğrenimi tamamlamış 25-29 / 30-34 yaşlarındaki kişilerin cinsiyete göre yüzdesi	%		UNDP, SAGA, FIGURES	SDG, SHE	MEB, ÖSYM	5 yıl
94	Yükseköğretimde STEM alanından mezunların tamamında 25-29 / 30-34 yaş grubunda çalışma durumu (cinsiyete göre)	%		UNDP, SAGA	SDG,	İŞKUR	1 yıl
95	Yükseköğretimde STEM alanlarından mezun olmuş kadın ve erkeklerin genç işsizler arasındaki oranı (cinsiyete göre)	%		UNDP, SAGA, FIGURES	SDG, SHE	İŞKUR	1 yıl
96	Bir matematik değerlendirmesine katılan ilkokul çağındaki çocukların dört seviyeli artan zorluk derecesini geçenlerin cinsiyete göre yüzdesi (önerilen uluslararası test)[1]	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	4 yıl

97	Bir matematik değerlendirmesine katılan ortaokul çağındaki öğrencilerin dört seviyeli artan zorluk derecesini geçenlerin cinsiyete göre yüzdesi	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	4 yıl
98	Matematik değerlendirmesinde yer alan ve artan zorluk seviyesinin dört seviyesini geçen lise çağındaki gençlerin cinsiyete göre yüzdesi	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	4 yıl
99	Dört seviyeli artan zorluk derecesini geçen bir fen değerlendirmesine[2] katılan ilkokul çağındaki çocukların cinsiyete göre yüzdesi	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	4 yıl
100	Bir fen değerlendirmesine katılan ortaokul çağındaki ergenlerin dört seviyeli artan zorluk derecesini geçenlerin cinsiyete göre yüzdesi	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	4 yıl
101	Dört seviyeyi artan zorluk derecesini geçen bir fen değerlendirmesine katılan lise çağındaki gençlerin cinsiyete göre yüzdesi	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	4 yıl
102	STEM eğitimi alan rehberlik öğretmeni sayısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl

103	STEM eğitimi alan öğretmen sayısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
104	STEM ve toplumsal cinsiyet eğitimi alan öğretmen sayısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
105	Toplumsal cinsiyet eğitimi alan rehberlik öğretmeni sayısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
106	Toplumsal cinsiyet eğitimi alan öğretmen sayısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
107	Cinsiyete göre STEM alanı ortaokul öğretmeni oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
108	Cinsiyete göre STEM alanı lise öğretmeni oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
109	Meslek/teknik lisesinden mezun olup aynı alanda çalışma hayatına geçen kişi oranı (cinsiyete göre)	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
110	Yükseköğretimde cinsiyete göre STEM alanlarına kayıt olan öğrenci oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl
111	Yükseköğretimde cinsiyete göre STEM alan bazında (Fen, Matematik,	%		UNDP, SAGA	SDG,	MEB, ÖSYM	1 yıl

	Mühendislik, Teknoloji alanlarına) kayıt olan öğrenci oranı						
112	Cinsiyet bazında STEM lisans öğrencisi oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
113	Cinsiyet bazında STEM alan bazında (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) lisans öğrenci oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
114	Cinsiyet bazında STEM yüksek lisans öğrencisi oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
115	Cinsiyet bazında STEM doktora öğrencisi oranı	%		UNDP, SAGA, FIGURES	SDG, SHE	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
116	Cinsiyet bazında STEM alan bazında (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) yüksek lisans, doktora öğrenci oranı	%		UNDP, SAGA, FIGURES	SDG, SHE	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
117	Yükseköğretim STEM alanlarından mezun olan kadın/erkek oranı (Lisans, yüksek lisans, doktora düzeyinde)	%		UNDP, SAGA, FIGURES	SDG, SHE	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
118	Yükseköğretim STEM alan bazında (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) mezun olan kadın/erkek oranı (Lisans, yüksek lisans, doktora düzeyinde)	%		UNDP, SAGA, FIGURES	SDG, SHE	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl

119	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre mezuniyet süresi	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
120	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre staj oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
121	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre okul başarısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
122	Yükseköğretim STEM alanlarında okuyan öğrencilerin lisans döneminde aldıkları toplumsal cinsiyet dersi sayısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
123	Yükseköğretim STEM alanlarında okuyan öğrencilerin lisansüstü döneminde aldıkları toplumsal cinsiyet dersi sayısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	ÖSYM, Üniversiteler	1 yıl
124	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre araştırma görevlisi oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
125	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre Dr. öğretim görevlisi oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
126	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre doçent oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
127	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre profesör oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl

128	Yükseköğretim STEM alan bazında ayrı ayrı (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) cinsiyete göre öğretim üyesi oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
129	Yükseköğretim STEM alan bazında ayrı ayrı (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) cinsiyete göre araştırma görevlisi oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
130	Yükseköğretim STEM alan bazında ayrı ayrı (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) cinsiyete göre Dr. öğretim görevlisi oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
131	Yükseköğretim STEM alan bazında ayrı ayrı (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) cinsiyete göre doçent oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
132	Yükseköğretim STEM alan bazında ayrı ayrı (Fen, Matematik, Mühendislik, Teknoloji) cinsiyete göre profesör oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
133	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre profesör kadrosu alma süresi	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
134	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre doçent kadrosu alma süresi	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl

135	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre Dr. öğretim görevlisi kadrosu alma süresi	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
136	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre araştırmacı (araştırma merkezi ve enstitülerde çalışan) oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
137	Yükseköğretimde STEM alanlarında araştırmacı ve Dr. öğretim görevlisine rehberlik eden kadın mentor sayısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
138	Yükseköğretimde STEM alanlarında uluslararası hareketliliğe katılan araştırmacı sayısı (cinsiyete göre)	Sayı			SHE FIGURES	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
139	Yükseköğretimde STEM alanlarında uluslararası hareketliliğe kariyerinin başında katılan araştırmacı sayısı (cinsiyete göre)	Sayı			SHE FIGURES	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
140	Yükseköğretimde STEM alanlarında uluslararası hareketliliğe katılan deneyimli araştırmacı sayısı (cinsiyete göre)	Sayı			SHE FIGURES	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
141	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre yüksek bütçeli (AB, TÜBİTAK, BAP vb.) araştırma fonu alan araştırmacı oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl



142	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre yüksek bütçeli (TÜBİTAK, BAP vb.) ulusal araştırma fonu alan araştırmacı oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
143	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre yüksek bütçeli (AB vb.) uluslararası araştırma fonu alan araştırmacı oranı	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
144	Yükseköğretim STEM alanlarında cinsiyete göre araştırma projesi yürütücüsü oranı	%		UNDP, SAGA, FIGURES	SDG, SHE	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
145	Cinsiyete göre araştırma projesi danışman oranı (Kamu/Özel)	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
146	STEM alanında cinsiyete göre ilk yazarlık oranı	%		SHE FIGURES		YÖK, Üniversiteler, WOS, INCITES	3 yıl
147	STEM alanında cinsiyete göre uluslararası işbirliğine dayanan yayın oranı	%		SHE FIGURES		YÖK, Üniversiteler, WOS, INCITES	3 yıl
148	Yükseköğretim STEM alanlarından mezun olan bölüm başkanı/dekan/enstitü	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	4 yıl

	müdürü/rektör yardımcısı/rektör danışmanı/rektör oranı (cinsiyete göre)						
149	Üniversite yönetim kurulunda bulunan STEM alanında görevli öğretim üyesi oranı (cinsiyete göre)	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
150	Üniversite senatosunda bulunan STEM alanında görevli öğretim üyesi oranı (cinsiyete göre)	%		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	3 yıl
151	Toplumsal cinsiyet akreditasyonu alan bölüm/fakülte/program sayısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	4 yıl
152	Toplumsal cinsiyet farkındalığı dersi içeren STEM bölüm/program sayısı	Sayı		UNDP, SAGA	SDG,	YÖK, Üniversiteler	4 yıl
<b>STEM-İSTİHDAM</b>							
153	Ortalama ücret (cinsiyete göre)	Sayı	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
154	İşgücüne katılım oranı (cinsiyete göre)	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
155	İstihdamın sektörlere göre dağılımı	Sayı	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl

156	İstihdamın mesleklere göre dağılımı	Sayı	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
157	İşteki pozisyona göre dağılım	Sayı	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
158	Cinsiyet, meslek grubu ve sektöre göre Ar-Ge insan kaynağı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
159	Cinsiyet, öğrenim durumu ve sektöre göre Ar-Ge insan kaynağı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
160	Cinsiyet, öğrenim durumu ve meslek grubuna göre Ar-Ge insan kaynağı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
161	Cinsiyet, ekonomik faaliyet ve meslek grubuna göre mali ve mali olmayan şirketler Ar-Ge insan kaynağı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
162	Cinsiyet, ekonomik faaliyet ve öğrenim durumuna göre mali ve mali olmayan şirketler Ar-Ge insan kaynağı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
163	Cinsiyet, çalışan sayısı büyüklük ve meslek grubuna göre mali ve mali olmayan şirketler Ar-Ge insan kaynağı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
164	Cinsiyete göre toplam işgücü içindeki bilim insanı ve mühendislerin oranları	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK	1 yıl
165	Araştırma ve fen biliminde kadın/erkek araştırmacı oranı	%	ISCO-08 /Nace			TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl

166	Cinsiyete göre 1000 kişiye düşen araştırmacı oranı	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
167	Ar-Ge faaliyetlerinde cinsiyete dayalı ücret açığı	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
168	İşyeri statüsüne (kamu/özel sektör) göre dağılım	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
169	Kadınların yarı zamanlı çalışma nedenleri	Nitel veri	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
170	Kadınların geçici statüde çalışma oranı	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
171	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması 2. Düzey'e göre gayrisafi yurtiçi Ar-Ge harcaması ve insan kaynağı	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
172	Türkiye’de mevcut bilim insanlarının ve (bilim insanı olacak) mühendislerin sayısı	Sayı				
173	Şirket büyüklüğüne (20-49 kişi, 50-99, 100-149, 150 ve üzeri çalışana sahip işyerleri) göre STEM mezunu çalışan yüzdesi	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
174	İK direktörleri gözünden STEM mezunlarının çalıştıkları alanları tercih gerekçeleri	Nitel veri	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl

175	STEM mezunlarının seviyelerine göre çalıştıkları alanlardaki ücret karşılaştırması	%				
176	STEM alanında çalışan ve STEM alanı dışında çalışan mezunlarının yan haklar açısından karşılaştırması (Yan haklar: Sağlık sigortası, işsizlik sigortası, engellilik sigortası ve ücretli tatil)	Nitel veri	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
177	STEM mezunlarının konumlandırılması (statü ve unvanları)	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
178	Endüstrinin STEM mezunlarından beklentileri nelerdir?	Nitel veri	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
179	STEM mezunlarının işin gerektirdiği nitelikler açısından endüstrinin beklentisini karşılama durumu (seçenekler arasında cevaplama oranı)	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
180	STEM mezunlarının sektörden beklentileri	Nitel veri	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
181	Endüstrinin STEM beklentilerini karşılama durumu (seçenekler arasında cevaplama oranı)	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
182	STEM alanlarında nitelikli işgücü açığının olma durumu	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl

183	STEM alanlarında nitelikli işgücü açığının olduğu okul seviyesi	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
184	Şirket büyüklüğüne göre STEM alanındaki istihdam talebinin yönü		ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
185	Sektöre göre STEM alanındaki istihdam talebinin yönü		ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
186	Şirket büyüklüğüne göre (20-49 kişi, 50-99, 100-149, 150 ve üzeri çalışana sahip işyerleri) STEM mezunlarına ihtiyaç duyulan alanlar (Pazarlama, satış, AR-GE personeli, uygulama danışmanlığı)		ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
187	İşverenin STEM alanında nitelikli işgücü bulma zorluğu alanında görüşü (olumlu/olumsuz)		ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
188	STEM alanları ile ilgili işgücü talebinin İK bölümü tarafından karşılanma süresi	Sayı	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
189	Şirket büyüklüğüne göre mesleki ve teknik liseler ile meslek yüksekokulu mezunlarının STEM alanlarında çalışma durumu	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
190	Sektörlere göre mesleki ve teknik liseler ile meslek yüksekokulu mezunlarının STEM alanlarında çalışma durumu	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl

191	Cinsiyete göre meslek ve teknik liselerden mezun olup STEM alanlarına kayıt yaptıran öğrenci oranı	%	ISCO-08 /Nace			TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
192	AR-GE projesi yürütücüsü kadın sayısı	Sayı	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
193	STEM alanlarında çalışan öğretim üyelerinin atıf sayısı (cinsiyete göre)	Sayı	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
194	STEM alanlarındaki araştırma görevlileri ve öğretim üyelerinin yurtdışı konferansa katılımı (cinsiyete göre)	Oran	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
195	Teknokentlerde şirket sahibi olan kadın erkek oranı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
196	Teknokentlerde çalışan kadın erkek oranı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
197	STEM alanında kadınların yarı zamanlı çalışma oranı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
198	STEM alanında kadınların geçici statüde çalışma oranı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
199	Şirket büyüklüğüne (20-49 kişi, 50-99, 100-149, 150 ve üzeri çalışana sahip işyerleri) göre mesleki ve teknik liseler ile meslek yüksekokulu mezunlarının STEM alanlarında çalışma oranı	%	ISCO-08 /Nace			TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl

200	Sektörlere göre (imalat ve ağır sanayi, hizmet sektörü ve perakende) mesleki ve teknik liseler ile meslek yüksekokulu mezunlarının STEM alanlarında çalışma durumu	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
201	Cinsiyet bazında STEM teknisyeni sayısı (Yükseköğretim kurumları)	Sayı	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
202	Kamuda çalışan mavi yakalı STEM çalışanı (cinsiyete göre)	%	ISCO-08 /Nace		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
203	Özel sektörde çalışan mavi yakalı STEM çalışanı (cinsiyete göre)	%	ISCO-08 /Nace	SHE FIGURES	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
204	STEM alanında kadın CEO/Yönetici oranı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SDG, SAGA	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
205	Akademide STEM alanında ödül alanların cinsiyete göre oranı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SDG, SAGA	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
206	Özel sektörde STEM alanında ödül alanların cinsiyete göre oranı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SDG, SAGA	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
207	STEM alanlarında çalışan ve doğum sonrası işi bırakan kadınların sayısı	Sayı	ISCO-08 /Nace	UNDP, SDG, SAGA	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
208	Tüm ebeveynler için esnek çalışma saati uygulayan STEM işyeri sayısı	Sayı	ISCO-08 /Nace	UNDP, SDG, SAGA	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
209	STEM alanlarında çalışan doğum izni kullanan baba sayısı	Sayı	ISCO-08 /Nace	UNDP, SDG, SAGA	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl



210	STEM alanında kadın girişimci oranı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
211	STEM alanında start-up firması olan kadın oranı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
212	STEM alanında kredi alan kadın oranı	%	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
213	Toplumsal cinsiyet perspektifli olan yenilik (innovasyon) sayısı	Sayı	ISCO-08 /Nace	UNDP, SAGA	SDG,	TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
214	Yükseköğretim STEM alanlarında güvencesiz (precarious) iş koşulları ile çalışan kişi sayısı (cinsiyete göre)	Sayı	ISCO-08 /Nace	IEGE		TÜİK, TÜBİTAK	1 yıl
<b>Dijital Teknolojilere Erişim</b>							
215	İnternet kullanımının ortalama ücreti	TL		U.S. Department of Education		TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırmaları	1 yıl

216	Okullardaki bilgi işlem konusunda uzmanlığı olan öğretmenlerin oranı	%		U.S. Department of Education	TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırmaları	1 yıl
217	Okul kademelerine göre bilgi işlem nitelikli öğretmenlerin oranı	%		U.S. Department of Education	TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırmaları	1 yıl
218	İnternet kullanımının ana nedenleri	Nitel veri		U.S. Department of Education	TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırmaları	1 yıl
219	İnternet kullanımının ana nedenleri (cinsiyete göre)	Nitel veri		U.S. Department of Education	TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri	1 yıl

					Kullanım Araştırmaları	
220	İlk internet kullanma yaşı (cinsiyete göre)	Sayı ve %		U.S. Department of Education	TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırmaları	1 yıl
221	Yaşa ve cinsiyete göre internette kalma süresi	Sayı ve %		U.S. Department of Education	TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırmaları	1 yıl
222	Sahip olunan e-posta hesabı sayısı	Sayı		U.S. Department of Education	TÜİK, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırmaları	1 yıl
223	İnternette ortalama okuma (gazete, haber) süresi	Sayı		U.S. Department of Education	TÜİK, Hanehalkı Bilişim	1 yıl

					Teknolojileri Kullanım Araştırmaları	
224	İBBS 1. Düzey'e ve cinsiyete göre bireylerin bilgisayar kullanım oranı	%			TÜİK	1 yıl
225	Cinsiyete göre son üç ay içinde internet kullanan bireylerin internet kullanım sıklığı (Hemen her gün, haftada bir kez, haftada birden az)	Sayı			TÜİK	1 yıl
226	Cinsiyete göre son 12 ay içinde kamu kurum/kuruluşlarıyla iletişimde interneti kullanma oranı	%			TÜİK	1 yıl
227	Cinsiyete göre son 12 ay içinde kamu kurum/kuruluşlarıyla iletişimde internetin kullanılması durumunda yürütülen faaliyetler (Kamu kuruluşları web sayfalarından bilgi edinme, resmi formları dokümanları indirme, form doldurma, doldurulmuş form gönderme)	%			TÜİK	1 yıl

228	Cinsiyete Göre son 12 ay içinde kişisel kullanım amacıyla bireylerin internet üzerinden sipariş verdiği ya da satın aldığı mal ve hizmet türleri (gıda, ev eşyası, ilaç, giyim spor malzemesi, bilgisayar ek donanım vb. )	%			TÜİK	1 yıl
229	En son kullanım zamanına (son 3 ay içinde, 3 ay ile 1 yıl arasında, 1 yıldan önce) ve cinsiyete göre bilgisayar ve internet kullanım oranları	%			TÜİK	1 yıl
230	İstatistiki Türkiye Bölge Birimleri Sınıflaması ve cinsiyete göre düzenli internet (Son 3 ay içerisinde hemen her gün veya haftada en az 1 kez) internet kullanan bireylerin oranı	%			TÜİK	1 yıl
231	Meslek gruplarına (ISCO-8 meslek grupları) ve cinsiyete göre bireylerin bilgisayar kullanımı	%			TÜİK	1 yıl

232	Son üç ay içinde bireylerin eğitim durumuna ve cinsiyetine göre bilgisayar kullanım oranları	%			TÜİK	1 yıl
233	Son üç ay içinde bireylerin eğitim durumuna ve cinsiyetine göre internet kullanım oranları	%			TÜİK	1 yıl
234	Son üç ay içinde bireylerin işgücü durumuna (İşgücüne dahil olanlar: Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçisi, işsiz, işgücüne dahil olmayanlar, ev işleriyle meşgul, emekli, öğrenci, çalışmak istemiyor, engelli, diğer) ve cinsiyetine göre bilgisayar kullanım oranları	%			TÜİK	1 yıl
235	Son üç ay içinde bireylerin işgücü durumuna (İşgücüne dahil olanlar: Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, işveren, kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçisi, işsiz, işgücüne dahil olmayanlar, ev işleriyle meşgul, emekli, öğrenci, çalışmak istemiyor, engelli, diğer) ve cinsiyetine göre internet kullanım oranları	%			TÜİK	1 yıl



## e-kütüphane

Raporda yer alan kaynaklara ve bu alandaki diğer raporlara erişmek için

Raporda yer alan gösterge ve endeks verilerine erişmek için

## veri portalı

## eğitim portalı

Rapora ait eğitim videosuna ve diğer CEİD eğitim videolarına erişmek için

Raporun yazarı olan uzmanlara ve diğer uzmanlarımıza erişmek için

## uzman havuzu