

TURKONFED



VERİYE DAYALI ANALİZ SONUCU
KADIN POLİTİKALARI
RAPORU

VERİYE DAYALI ANALİZ SONUCU KADIN POLİTİKALARI RAPORU

TÜRKONFED

TÜRKONFED ve Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) Resmi Yayınıdır.
Türkiye, Eylül 2023. Her hakkı saklıdır.

 /turkonfed

Refik Saydam Caddesi Akarca Sokak N: 41 Tepebaşı, Beyoğlu/İstanbul
+90 212 251 73 00 / +90 212 251 58 77 www.turkonfed.org / info@turkonfed.org

Araştırma ve Rapor Yazarları



Yayın/Tasarım Koordinasyon/Editoryal Hazırlık

Nazan Butuner
Şeyda Dağlı
Zişan Eda Gökalp
Özge Nur Dal

Grafik Tasarım / Uygulama



Yasal Uyarı: Veriye Dayalı Analiz Sonucu Kadın Politikaları Raporu'nda yer alan yazı, resim ve fotoğraflar izin alınmadan yayımlanamaz, çoğaltılamaz. Kaynak gösterilmek kaydıyla yayımlanabilir. Raporla görüşlerine başvuru yapılan isimlerin düşünceleri TÜRKONFED ve TESEV'in resmi görüşü değildir. Hukuki sorumluluk yazarlara ve görüş sahiplerine aittir.

VERİYE DAYALI ANALİZ SONUCU KADIN POLİTİKALARI RAPORU

Kadınların Ekonomik, Siyasal ve
Sosyal Hayata Katılımlarının Güçlenmesinin Desteklenmesi
için Veriye Dayalı Politika Önerileri

Kısaltmalar	6
Grafikler	7
Yönetici Özeti.....	8
Giriş.....	15
1. İş- Girişimcilik	17
Katılım.....	18
Sektörler ve İş Niteliği.....	18
Girişimcilik	22
Kadınların İş/Girişimcilik Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri	24
2. Para	26
Gelir Durumu	27
Ekonomik Durum.....	27
Erişim	28
Kadınların Para Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri	29
3. Bilgi- Eğitim	30
Mezun Olunan Derece ve Diğer Eğitimler	31
Konulara Göre Ayrışma.....	32
Kadınların Bilgi/Eğitim Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri.....	33
4. Zaman	34
Bakım Yükü	35
Sosyal Aktiviteler	36
Kadınların Zaman Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri	35
5. Güç- Temsil	37
Politik	39
Ekonomik.....	40
Sosyal.....	40
Kadınların Güç/Temsil Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri	42
6. Sağlık	43
Durum.....	44
Davranış.....	46
Erişim	46
Kadınların Sağlık Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri	47
Sonuç	48
EK 1 - Siyasi Parti Programlarında Kadının Güç/Temsili Yaklaşımı	49

KISALTMALAR

BETAM: Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumal Araştırmalar Merkezi

CEİD: Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği

ÇSGB: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

EIGE: Avrupa Toplumal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü

EUROFOUND: Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı

EUROSTAT: Avrupa İstatistik Ofisi

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İDK: İş Dünyasında Kadın Komisyonu

İPA: İstanbul Planlama Ajansı

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KEİG: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi

KOSGEB: T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

KSGM: T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

MEB: T.C. Milli Eğitim Bakanlığı

NENİ: Ne Eğitimde Ne İstihdamda

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

STEM: Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik

TBB: Türkiye Bankalar Birliği

TMMOB: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

TNSA: Türkiye Nüfus Sağlık Araştırması

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNDP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı



Türkiye'de süregelen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri bu alandaki politikaların doğru planlama, uygulama ve izleme süreçlerinden geçmediğini gösteriyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı ulusal ve uluslararası değerlendirmelerin çoğu, Türkiye'deki ilerlemenin çok kısıtlı olduğuna işaret ediyor. Türkiye'nin 2021 yılında hızlı bir kararla İstanbul Sözleşmesi'nden çıkması ise bu konudaki çalışmaların, özellikle kadının güçlenmesi için kamu kurumlarına mevcut durumu açıklamayı amaçlayan ya da politika önerilerinde bulunan araştırmaların önemini ve ivediliğinin altını bir kez daha çiziyor. Kadınların güçlenmesini

sağlayacak politikaların başarılı olması ise ancak mevcut durumun veriye dayalı anlaşılması ile mümkün. Bu amaçla elinizdeki rapor, Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi çerçevesindeki 6 tematik alan ve 32 göstergede kadın ve erkeklerin durumunu TÜİK, Dünya Bankası, Eurostat, Eurofound gibi kurumların erişime açtığı mevcut son cinsiyet kırılımlı veri ile inceliyor. Verinin bulunması durumunda göstergelerin yıllar içindeki değişimine de bakıyor. Rapor ayrıca her alanda veri ile ortaya çıkan eşitsizlikler için politika önerilerinde bulunuyor.

Türkiye'de istihdama katılan kadın oranı erkeklerle karşılaştırıldığında oldukça az. TÜİK verisine göre 2022 yılında istihdama katılan kadın oranı %28 iken erkekler için bu oran %62,8. Ayrıca çalışan kadınların içinde önemli bir oranda kadın, yarı zamanlı işlerde ya da geçici sözleşme ile çalışıyor. Kadınlar yatay ayrımcılığa da uğruyor. Özellikle sağlık ve sosyal hizmetler gibi belli sektörlerde kadınların istihdamı diğerlerine göre belirgin oranda daha fazla. Kadınlar çalışma saatleri içinde işten izin almak için erkeklerden daha çok zorlanıyor. TÜİK verisine göre 2022'de bu konuda sorun yaşayan kadın oranı %9,75 iken erkeklerde aynı oran %8,11. İşletme sahibi kadın sayısı da oldukça düşük. Dünya Bankası verisine göre 2018 yılında işletme sahibi erkek sayısı kadın sayısının neredeyse 5 katı.

>> Kadınlar işsiz ya da güvencesiz çalışıyor

Kadınların iş alanında güçlenmesi için;

- ✓ ILO, İŞKUR ve ÇSGB ortaklığında 2016 yılında yayınlanan "Kadın İstihdamı Eylem Planı" dâhil olmak üzere birçok yayının altını çizdiği gibi bütüncül kadın istihdamı politikaları için kamu, işçi ve işveren örgütleri ve sivil toplum kuruluşları birlikte hareket etmeli
- ✓ Kadınların tam zamanlı istihdamının artmasına yönelik çözümlere odaklanmalı
- ✓ İstihdama katılmış kadınların çalışma hayatında kalma sürelerinin artması sağlanmalı
- ✓ Yatay ayrımcılığın engellenmesi için kadınların tüm sektörlerdeki temsil oranları artırılmalı
- ✓ Eğitimli kadın işsizliğini giderecek çözümler geliştirilmeli
- ✓ Ara eleman ihtiyacı için kadınların istihdamı teşvik edilmeli

- ✓ Doğum, ebeveyn ve süt izni düzenlemeleri kadınların istidama dönmelerini kolaylaştıracak şekilde iyileştirilmel

i >> Kadınlar iş kuramıyor

Kadınların girişimcilik alanında güçlenmesi için;

- ✓ Girişimci kadınlar ile çalışan ya da girişimci kadınlara destek sunan kurumlar ile ilgili kapsamlı ve cinsiyet kırımlı veri seti oluşturulmalı. Oluşturulan veri kadınların erişimine açılmalı ve yaygınlaştırılmalı.
- ✓ ILO'nun farklı ülkelerde kullandığı Kadın Girişimciliği Gelişimi Değerlendirmesi aracının Türkiye'de de kullanılması sağlanmalı.



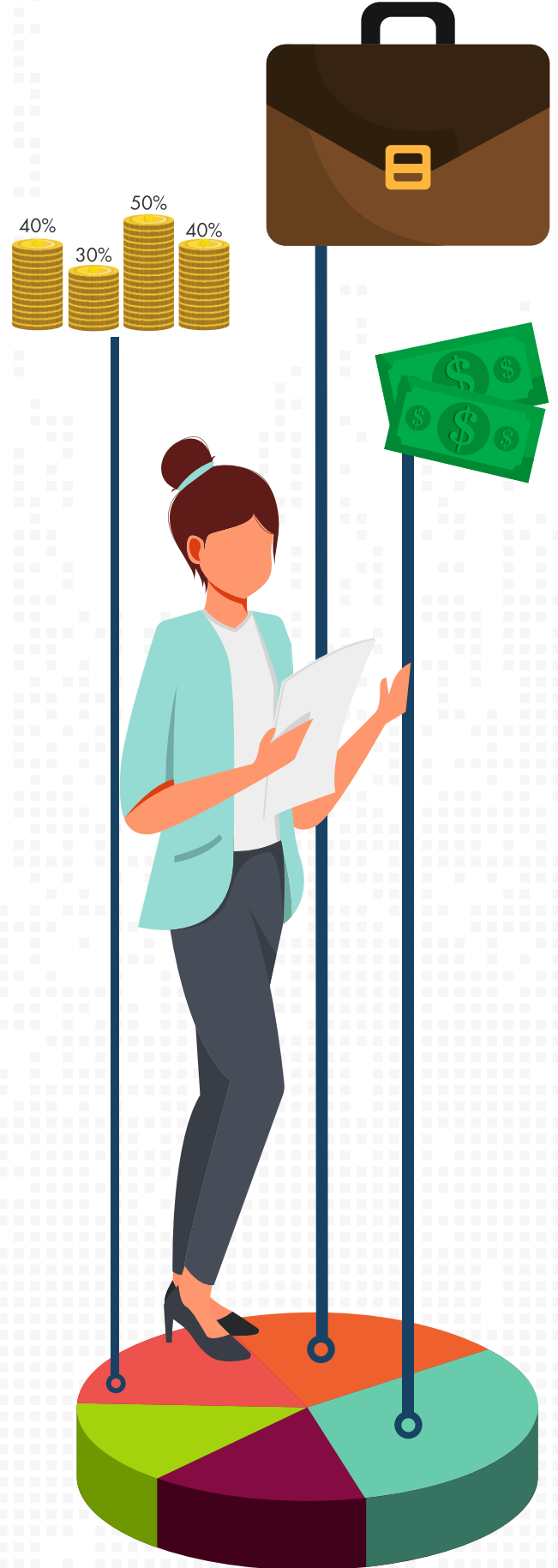
Türkiye'de mevcut durumu yansıtan, gerçekçi ve cinsiyet kırımlı gelir durumu verisine erişim çok kısıtlı. TÜİK tarafından yayınlanan gelir durumu verileri, örneklem seçimi nedeniyle kadınların gelir düzeyini ülke genelinde olması gerekenden daha yüksek gösteriyor. Bu da kadınların ekonomik durumunu anlamayı ve iyileştirici çözümler sunmayı zorlaştırıyor. Erkeklerden daha fazla kadın yoksulluk riski altında. 2020 yılı Eurostat verisine göre yoksulluk riskinde kadın oranı %52,2. Bu oranın 2010 yılında %52,4 olması ilerlemenin yavaş olduğuna işaret ediyor. Kadınların banka hesabı sahipliği de oldukça düşük. Dünya Bankası verisine göre banka hesabı olan kadın oranı 2011'den beri artış trendinde olsa da erkekler ile arasında hâlâ ciddi bir fark bulunuyor. 2017 yılında erkeklerin %77'si banka kartına sahipken kadınlar için aynı oran %48.



>> Kadınlar yoksul

Kadınların gelirinin artması için;

- ✓ Mevcut mevzuat *annelik ücret açığı*nı ve genel kadın – erkek arasındaki ücret açığını önleyecek şekilde, işverenlerle birlikte çalışarak düzenlenmeli ve düzenli denetim sağlanmalı
- ✓ ILO ve Avrupa Komisyonu'nun önerdiği şeffaf ücret uygulamasına geçilmeli
- ✓ Yoksullukla mücadele politikalarında kadınlara öncelik verilmeli
- ✓ Kadınların finansal okuryazarlığı ve bankacılık hizmetlerine erişimi artırılmalı



¹ ÇŞGB, İŞKUR, ILO (2016). *Kadın İstihdamı Eylem Planı*. Erişim (20.03.2023): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf

² Araçla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_504169.pdf

Kız ve oğlanların okullaşma oranları birbirine oldukça yakinken lise üstü mezuniyet kadın oranının erkeklerden daha düşük olduğu göze çarpıyor. TÜİK verisine göre 2021 yılında lise üstü kurumlardan mezun olan oğlan öğrenci sayısı %24,8 iken aynı oran kız öğrenciler için %20,6. Ancak yükseköğretimde kadın oranı belli eğitim alanlarında diğerlerine ve erkeklere oranla daha fazla. Milli Eğitim Bakanlığı istatistiklerine göre 2020-2021 döneminde bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarından (STEM) mezun olan kadın oranı %66,2. Erkekler için aynı oran %33,8. Ayrıca Türkiye genelinde ne eğitimde ne istihdamda olmayan (NENİ) kadın oranı erkeklere göre oldukça yüksek. Bu alanda bölgeler arası eşitsizlikler de bulunuyor.



>> Kadınlar eğitime erişemiyor

Kadınların eğitim seviyesini artırmak ve NENİ oranını azaltmak için;

- ✓ Kadınların eğitim süreleri uzamalı, lise ve üstü öğretimde kadın oranının artması için önlem alınmalı
- ✓ Kız ve oğlanlar için erken çocukluk eğitimine kamu yatırımı yapılmalı (Erken çocukluk eğitimine yapılan her 1 dolarlık yatırım ekonomiye 7-10 dolar olarak geri dönüyor).
- ✓ Okullaşmada bölgesel toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri giderilmeli

- ✓ NENİ kategorisinde eğitimsiz ve işsiz gençlerin yanı sıra genç ebeveynler ve göçmenler de bulunduğu için veri alt kırılımlarla detaylı incelenmeli
- ✓ Kesşimsel NENİ kategorisiyle ilgili bölgesel eşitsizlikleri gösteren kısıtlı veri çeşitlendirilmeli



³ ILO (2022). *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations*. Erişim (20.03.2023): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_849209.pdf

⁴ https://heckmanequation.org/wp-content/uploads/2013/07/F_HeckmanDeficitPieceCUSTOM-Generi_052714-3-1.pdf

Topluumsal cinsiyet eşitsizliği yaratan alanların en önemlilerinden biri de zaman. 2021 yılı TÜİK verisine göre yemek yapma, bulaşık yıkama gibi işler hâlâ yüksek oranda kadının işi olarak kabul edilirken evin ekonomik durumuyla ilişkili fatura ödeme, alışveriş gibi işler erkeklerin sorumluluğunda. Çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri ve yemek yapmak gibi ücretsiz iş için kadınlar günde ortalama 305 dakika (yaklaşık 5 saat) harcarken erkekler için bu süre 68 (yaklaşık 1 saat) dakika. Eurofound tarafından yapılan Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması 2005 yılında çalışan kadınların %67'si spor, kültürel veya herhangi bir dinlenme aktivitesine zaman ayırmadığını söylüyor. Bu raporda incelenen istihdam ya da para gibi birçok başka alandaki eşitsizlikler kadınların kendilerine zaman ayıramamaları ya da zamanı onlara biçilen toplumsal cinsiyet rollerine ayırmak zorunda kalmaları nedeniyle yaşanıyor.



>> **Kadınlar kendilerine zaman ayıramıyor**

Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılabilmeleri için gereken zamana kavuşmaları için;

- ✓ Bakım yükü kadınındır kabulü değişmeli
- ✓ Doğum iznini takiben ebeveyn izni geliştirilmeli. Kadın ve erkekler çocukların ve ihtiyaç duyan diğer kişilerin bakımı için yasal ücretli ve ücretsiz bakım izninden eşit şartlarda yararlanabilmeli
- ✓ İş güvenceli doğum ve ebeveyn izni getirilmeli

- ✓ Kadınların ücretsiz emeği azaltılarak ücretli emeklerini desteklemek için ulusal ve kentsel ölçekte sosyal bakım hizmetleri altyapısı oluşturulmalı
- ✓ Sanayi bölgelerinde çalışan kadınlara yönelik oluşturulan kreş, süt odası gibi imkânlar erişilebilir olmalı
- ✓ Kreş kurma ve yönetme mevzuatı ve yönetmelikleri işveren ve işçilerin bir araya gelerek belirleyeceği ihtiyaçlar ışığında esnetilmeli
- ✓ Kreş hizmeti ödenebilir olmalı
- ✓ Bakım hizmetlerinin durum ve ihtiyaçları tespit edilerek, hizmetleri yaygınlaştırmak için kamu yatırımlarının maliyetinin hesaplanması ve bu yatırımların sağlayacağı istihdamı artırma gibi ekonomik getirilere ilişkin değerlendirmelerde bulunulmalı



Kadınların üst düzey karar alma pozisyonlarında temsili erkeklere oranla oldukça düşük. TÜİK verisine göre kadın milletvekili oranında artma görünse de 2022 yılında halen TBMM'nin sadece %17,3'ü kadın milletvekillerinden oluşuyor. Bu rapor hazırlandıktan sonra gerçekleşen 2023 genel seçimleri ardından TBMM 28. döneminde kadın milletvekili oranı %20'ye çıkmasına rağmen 31 ilden kadın milletvekili bulunmuyor. 2019 yerel seçiminde büyükşehirlerin %10'unun belediye başkanı kadın seçiliyor. Bu oran diğer şehirlerde %3'te kalıyor. Yalnızca kamuda değil özel sektördeki üst düzey karar alma pozisyonlarında da kadın temsili oldukça az. 2021 yılında büyük ölçekli şirketlerde yönetim kurullarındaki kadın temsil oranı %18. Bu alandaki eşitsizlikler karar mekanizmalarında farkındalık ve bilgi eksikliğine neden oluyor. Veriye göre yıllar içinde bir iyileşme söz konusu olsa da halen çok yetersiz olan kadın temsili, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak kararların alınması için yeterli olmuyor.

>> Kadınlar kısıtlı temsil ediliyor, karar mekanizmalarında güce sahip değiller

Kadınların başta kendileriyle ilgili kararlarda söz sahibi olabilmeleri için;

- ✓ Her sektörde üst düzey karar alıcı pozisyonlarda cinsiyet kırımlı veri toplanmalı, işlenmeli, paylaşılmalı
- ✓ Kadın örgütlerinin, kadın karar alıcıların ve uzman kadınların politika geliştirme, uygulama ve izleme değerlendirme süreçlerine katılımı artırılmalı
- ✓ Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın katılımı için yapılacak farkındalık ve savunuculuk etkinliklerini lider pozisyondaki erkekler de desteklemeli
- ✓ Siyasi parti içindeki kadınların güçlenmesi için kadın kolları kaldırılmalı. Onun yerine kadınlar ve erkekler birlikte çalışmalı, parti programlarını birlikte planlamalı ve uygulamalı

- ✓ Siyasi partilerin merkezi ve yerel örgütlenmelerinde kadınlara yer açılmalı: Bunun için kota uygulamalarının etkisi ölçülmeli ve sonuca göre alternatif yollar denenmeli. Buna ek olarak:
 - Kadınlar siyaset, toplum, ekonomi alanlarında eğitim almalı
 - Siyasi partiler sivil toplum ve özel sektör ile iş birlikleri yaparak o sektörlerden kadınların siyasi partilerde temsili kolaylaştırılmalı
 - Örgütlerin çalışma şartları kadınların iş-yaşam dengesini ve ihtiyaçlarını göz önüne alarak planlanmalı
- ✓ Milletvekillerinin toplumsal cinsiyet eşitliği kararları ve oylamalarının düzenli izlenme ve takibi sağlanmalı



Kadınların sağlık algısı erkeklere oranla çok daha farklı. Türkiye'de kadınlar kendi sağlıklarından memnun değilken kadınların beklenen yaşam süresi erkeklerinkinden uzun. Ancak beklenen yaşam süresi hem kadın hem erkekler için düşüştü. TÜİK verisine göre 2019-2021 yılları arasında erkeklerin doğumda beklenen yaşam süresi 75,6 yıldan 75 yıla, kadınlarınki ise 81,1'den 80,5'e düşüyor. Ancak yine TÜİK tarafından yayınlanan Hayat Tabloları'na göre 2019-2021 yılları arasında doğumda beklenen sağlıklı yaşam süresi kadınlarda 56,5 yıl, erkeklerde 59,6 yıl. Daha uzun yaşayan kadınların bu süreyi sağlıklı geçirmediği ortaya çıkıyor. Erkekler oranla daha az sigara içen kadınlar, daha az egzersiz yapıyor. Eurostat verisine göre 2019'da fiziksel egzersize haftada 150 dakika ayırabilen erkeklerin oranı %8,3'e iken kadınlarda bu oran %2,5.

>> Kadınlar daha uzun ama daha sağlıksız bir yaşam sürüyor

Kadınların sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri için;

- ✓ Sağlık hizmetlerine erişemeyen kadın nüfusunun yaşadığı engellerin daha iyi anlaşılabilmesi için veri üretilmeli ve bölgesel ve kültürel farklılıklar göz önüne alınarak bölgesel politikalar geliştirilmeli
- ✓ Kadınların kendi içindeki kırılgan gruplarından hangilerinin sağlık hizmetlerine, tıbbi ve dış muayenesine erişemediği veri cinsiyet kısımları ile çaprazlanarak araştırılmalı ve önlemler o bulgulara göre planlanmalı
- ✓ Yasal olan kürtaj hakkının uygulamadaki kısıtları ve aile planlamasıyla ilgili hizmet ve ürünlerin tedarikindeki kısıtlar giderilmeli
- ✓ Cinsel sağlık ve üreme sağlığı hakkında bilgiye erişim artırılmalı, Milli Eğitim Bakanlığı müfredatına daha kapsamlı içerik eklenmeli



GİRİŞ



Kadınların ekonomik, siyasal ve sosyal hayata katılımı Türkiye'de üzerinde en çok çalışılması gereken konulardan biri. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı ulusal ve uluslararası değerlendirmelerin çoğu, Türkiye'de bu alandaki ilerlemenin çok kısıtlı olduğunu gösteriyor. Türkiye'nin 2021 yılında hızlı bir kararla İstanbul Sözleşmesi'nden çıkması ise bu konudaki çalışmaların, özellikle kadının güçlenmesi için kamu kurumlarına mevcut durumu açıklamayı amaçlayan ya da politika önerilerinde bulunan araştırmaların önemini ve ivediliğinin altını bir kez daha çiziyor.

Bu rapor, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin mevcut durumunu okuyarak eşitliğe yönelik politikalar için öneriler sunuyor. Kadınları güçlendirecek politikaların isabetli, izlenebilir ve yüksek etkili olmalarının yoluysa farklı alanlardaki mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini veriye dayalı anlamaktan geçiyor. Bu amaçla rapor, Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü'nün (EIGE) Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi'ni bir çerçeve olarak kabul ediyor. Ancak söz konusu endeks kapsamında Avrupa Birliği ülkeleri için verisi derlenen göstergelerin bir kısmı Türkiye'de amaçlanan detayda bilgi içermeyebiliyor. Örneğin endeks girişimci kadın oranıyla ilgili bilgileri kapsamıyor ya da parçası olan başka endeksler (çalışma hayatı kalitesi gibi) Türkiye'deki sektörel gerçeklikleri yansıtmayabiliyor. Bu da yeni göstergeler eklemeyi, yeterince bilgi vermeyenleri ise araştırma kapsamından çıkarmayı gerektiriyor. Raporda 6 farklı tematik alandaki 32 göstergede ulusal ve uluslararası birçok kaynaktan toplanan ve mevcut en güncel toplumsal cinsiyete duyarlı veri değerlendiriliyor. Verinin mevcut olması durumunda yıllar içindeki değişim de değerlendiriliyor.

Detaylı incelenen göstergelerin yer aldığı rapor yalnızca niceliksel veriyi değil, eşitsizliklere yol açan sorun alanlarını da işaret ediyor. Örneğin kadının çalışma hayatına katılımının mevcut durumunu kadın ve erkeklerin çalışma hayatı süresini karşılaştırarak anlamaya çalışmak emeklilik yaşı, çalışma şartları ve kadının bakım yüküyle ilgili güncel tartışmaları anlamayı ve çıkarımlarda bulunmayı gerekli kılıyor. Bu



⁵ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Eurofound, Eurostat ve Dünya Bankası gibi veri kaynaklarından bahsediliyor. Rapor kapsamında her göstergenin altında verinin kaynağı, rapor kapsamında incelenen yıllar ve diğer detayları yer alıyor.

⁶ Türkiye'de kamu kurumlarının hangi veriyi ne sıklıkla toplayacağı Resmi İstatistik Programı'nın içeriğine göre planlanıyor.

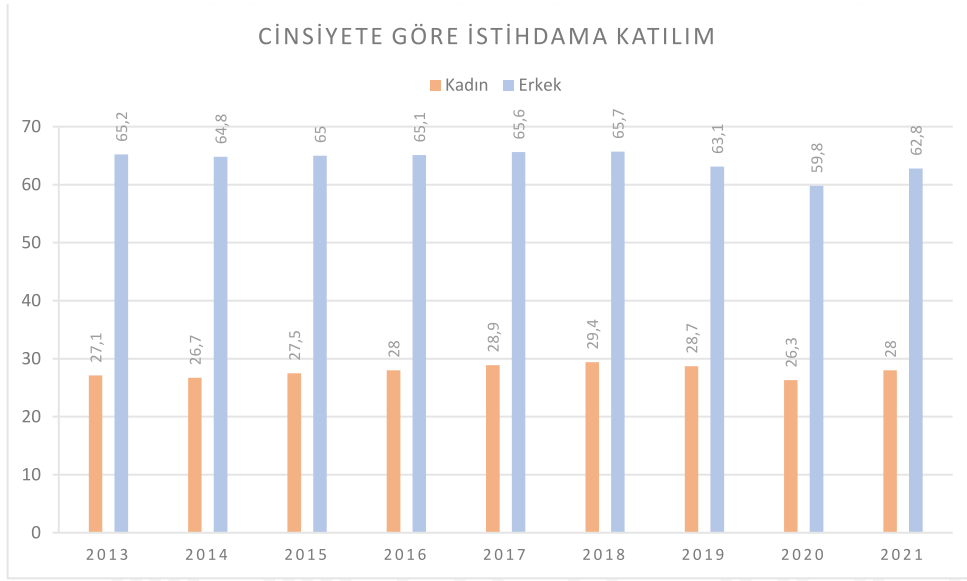
İŞ - GİRİŞİMCİLİK



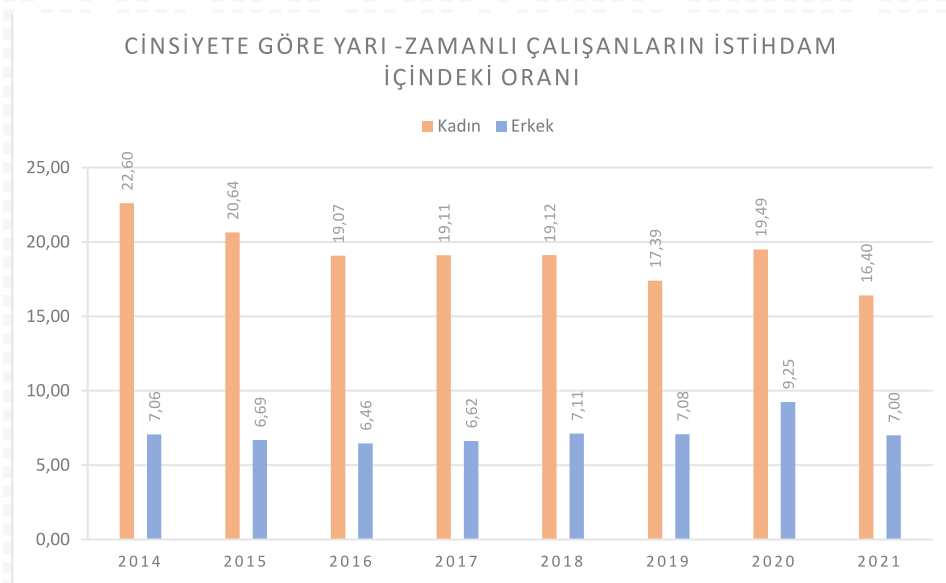
Türkiye'de istihdama katılan kadın oranı erkeklerle karşılaştırıldığında oldukça az. Çalışan kadınların içinde önemli bir oranda kadın, yarı zamanlı ya da geçici sözleşme ile çalışıyor. Ayrıca kadınlar yatay ayrımcılığa uğruyor. Özellikle sağlık ve sosyal hizmetler gibi belli sektörlerde kadınların istihdamı diğerlerine göre belirgin oranda daha fazla. Bu noktada mevcut verinin yalnızca kayıtlı istihdamı ve ücretli işi gösterdiğini belirtmekte fayda var. İstihdamdaki kadın oranını artırmanın yollarından biri olan girişimci kadınların desteklenmesi konusunda ise ilerleme kaydedilse de gelişme oldukça yavaş.

Katılım

Tam zamanlı ve yarı zamanlı istihdama katılım



Kaynak: TÜİK, 2013-2021, %, +15 nüfus



Kaynak: TÜİK, 2014-2021, %, +15 nüfus

⁷ WEF, Global Gender Gap Report 2022'de dünyada kadın ve erkekler arasındaki işyeri eşitliğine ulaşmanın önünde 151 yıl olduğu belirtiliyor.

İstihdamda kadın oranının 2014-2018 arası yükselme eğilimindeyken 2019-2020'de düşüşe geçtiğini, 2021'de tekrar yükseldiğini görüyoruz. Burada, toplam istihdamda düşüş olduğunu da gözden kaçırmamak gerekiyor. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi'nin (BETAM) “Çeyrekten Çeyreğe İşgücü Piyasası Görünümü: 2022 3. Çeyrek” raporuna göre, istihdamda erkek oranı da 2022 yılında, iki yıl sonra ilk defa geriledi. İstihdamda kadın oranı rakamları Türkiye'nin genel iş gücü durumundan da etkileniyor.

2014'ten bu yana genel olarak tabloya baktığımızda ise kadın istihdamının istikrarlı şekilde hep erkek istihdamının yarısından az olduğunu görüyoruz. Bunun yanında tersi durum, yarı zamanlı ya da geçici sözleşme ile çalışanlarda görülüyor. Bu şartlarda çalışan kadınların oranı istikrarlı olarak erkeklerin iki, bazı yıllar üç katından fazla.

Buradan da aslında zaten az oranda istihdam edilen kadınların da önemli ölçüde yarı zamanlı ya da geçici sözleşmeli işler gibi “düşük statülü” kabul edilen işlerde çalıştığını görüyoruz. Bu durum kadınlara çalışma avantajı sunuyor gibi görünse de güvencesiz çalışma koşullarına, sağlık hizmetlerine erişim engellerine ve emeklilik haklarında dezavantajlara neden olabiliyor. Ayrıca kadınlara erkeklerle aynı şartlarda çalışma olanağı sunulmadığını da gösteriyor. Bu noktada söz konusu verinin kayıtlı istihdamı kapsadığını da unutmamak gerekiyor. 2022 yılında tarım dışı sektörlerde kayıt dışı istihdam oranı kadınlarda %19,2 iken erkeklerde %15,3.

Kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve güvenceli işlerde çalışması için teşvikin artması gerekiyor. Bu konuda mevcut çalışmalar da bulunuyor. Örneğin Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kadın istihdamını ve çalışma şartlarını iyileştirmek için çalışıyor, bunun için Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile ortaklık kuruyor. Kadın istihdamı için yapılan yardımların yanı sıra “işe alım, terfi ve ücret konusunda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı uygulamalarını ortadan kaldırmak için iş gücü piyasası düzenlenmesi” de gerekli. Covid19 pandemisinin neden olduğu evden çalışma ya da esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar, ev içi işlerde kadınların gerekli desteği alabilmesi durumunda, istihdama katılımı artırabiliyor. Danimarka ya da Almanya gibi AB ülkelerinde yasal düzenlemeler ile iş hayatına dâhil edilen “güvenceli esneklik” uygulaması bu konuda yol gösterici olabilir.

Çalışma Hayatı Süresi

Eurostat verisine göre kadınların çalışma hayatı süresi erkeklerinkinin yarısından daha az. 2009 yılından beri kadın çalışma süresi artış trendinde olsa da 2009 ve 2020 yılları arasında, 11 yıldaki artış yalnızca ortalama 3,4 yıl. Türkiye'de kadın ve erkeklerin emeklilik yaşı çalışmaya başladıkları yıl ve çalıştıkları (sigortalı) gün sayısına göre değişiklik gösterebilse de yasal emeklilik yaşı kadınlar için 58, erkekler için ise 60. Ancak bu iki yıllık yaş farkı, verinin işaret ettiği çalışma hayatı süresindeki uçurumu açıklamıyor. Kadınlar emeklilik yaşından bağımsız olarak işlerini daha erken yaşta bırakıyor.

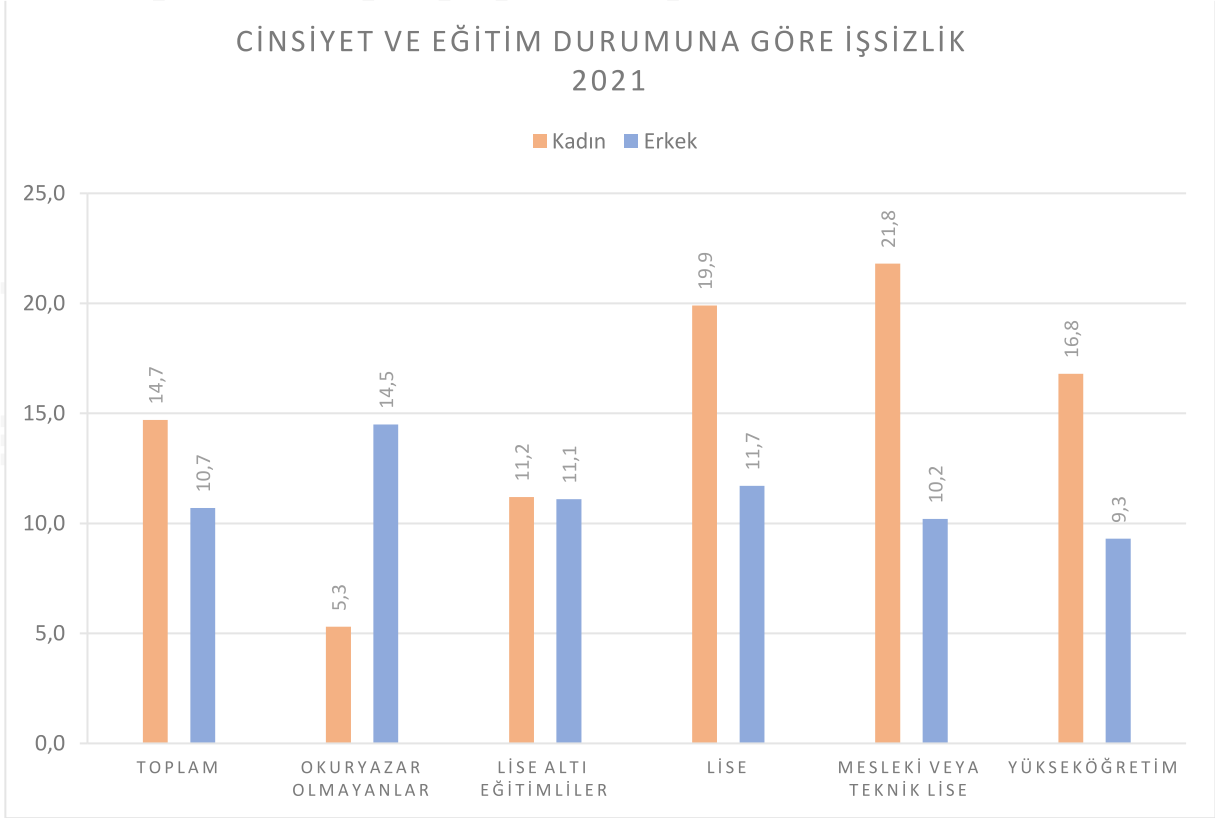
Sektörler ve İş Niteliği

Ekonomik faaliyetlerde istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki yüzdesi

İstihdamda kadın oranı insan, sağlık ve sosyal işler ile ilgili ekonomik faaliyetlerde diğerlerine oranla daha yüksek. Eurostat tarafından yayınlanan 2020 yılı verilerine göre bu iş kollarında çalışanların yarısından fazlası kadın. Bu kollardaki yüksek oranı, eğitim ile ilgili işler takip ediyor. Erkeğe dayalı iş gücü yapılanması, kadınların sektörel dağılımını etkiliyor. Kadınların bazı sektörlerde çalışmaya daha uygun olduğu kabul ediliyor. Yatay ayrımcılık olarak tanımlanan bu durum istihdamdaki kadınları belirli iş kollarına sınırlıyor. İstihdamdaki kadın oranı artsa da yatay ayrımcılık, dolayısıyla toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığı azalmayabiliyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Araştırma Kurumu (Eurofound) tarafından 2019 yılında yayınlanan “Çalışma Koşullarına Küresel Bakış” raporu, kadının yüksek oranda istihdam edildiği sektörlerin çalışma saatlerinin diğerlerine kıyasla oldukça düşük olduğunu gösteriyor. Dolayısıyla kadınların bu sektörlerdeki göreceli yoğun temsiline bir nedeni çalışma koşulları olabilir. İş – yaşam dengesini sağlayabilmek için çalışma saati düzenlemeleri diğer sektörlerdeki kadınlara yönelik istihdam olanaklarını artırabilir.

Cinsiyete ve eğitim seviyesine göre işsizlik



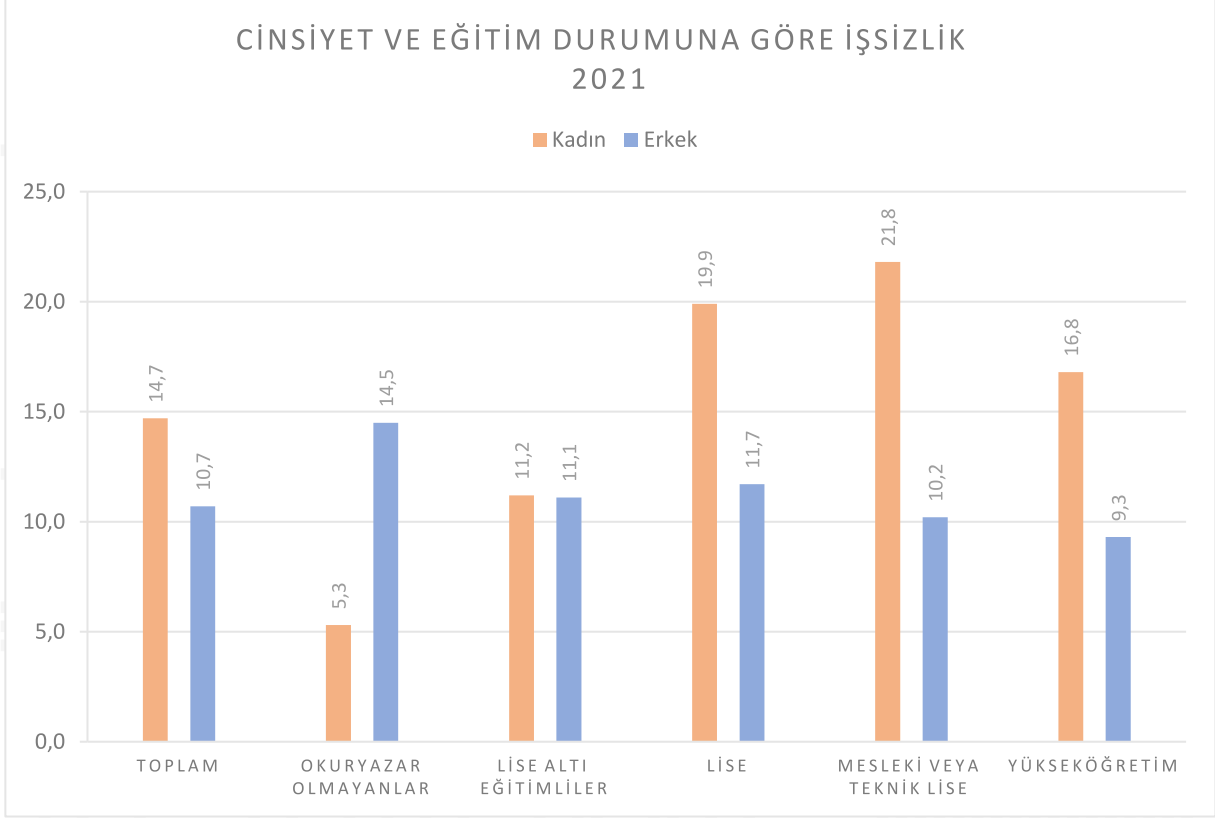
Kaynak: TÜİK, 2020-2021, +15 nüfus, %

Erkek nüfusta mezun olunan okul düzeyi arttıkça işsizlik oranı lise seviyesi haricinde kademeli olarak düşüyor. Kadın nüfus profilinde özellikle yükseköğretim mezunu kadınların durumunda, daha keskin değişiklikler yaşanıyor. Yükseköğretim eğitim düzeyine kadar, kadınların okul yılları artarken işsizlik oranları yükseliyor.

Eğitim düzeyinin gösterdiği farklar işsizlik oranları ile sınırlı değil. CEİD'in 2022 yılında yayınladığı “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İzleme Raporu”na göre aynı eğitim düzeyindeki kadınlar ve erkekler arasındaki kazanç farkı ortalama %70 seviyesinde iken yükseköğretim mezunu kadın ve erkekler arasındaki kazanç farkı %75,4 olarak hesaplanıyor.

¹⁷ CEİD (2022). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Raporu 2021-2022. Erişim (20.03.2023): <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/2121>

Çalışma saatleri içinde kişisel veya ailevi konularla ilgilenmek için bir veya iki saat izin almada sorun yaşayanların oranı



Kaynak: TÜİK, 2020-2021, +15 nüfus, %

İşten izin almada sorun yaşayanların oranına bakıldığında kadın ve erkeklerin oranları birbirine yakın duruyor. Ancak kadınlara verilen bakım rolü nedeniyle ortaya çıkan bakım yükü, daha çok izin alma ihtiyacını işaret ediyor. Dolayısıyla oranlar yakın olsa da bu hala kadınlar için dezavantajlı bir durum. Bu durum kadınların uzun vadede iş pazarından ayrılmasına da yol açabiliyor. Veri ayrıca mevcut durumun kadınlar lehine iyileşmesine rağmen bu ilerlemenin Covid19 pandemisi şartlarından etkilendiğini gösteriyor. Buna göre 2020 yılında işle ilgili izin konusunda sorun yaşadığını belirten kadın oranı %8,81 iken aynı oran 2021'de %10,69'a çıkıyor ve 2022'de %9,75'e geriliyor. Bu durum pandeminin getirdiği çalışma şartlarında kadınların iş ile ilişkili yaşadığı sorunlardan izin alma konusunda 2021'de daha fazla zorlandığını, 2022'de ise pandemi sınırlamalarının hafiflemesiyle daha az zorlandığını işaret ediyor. Ancak diğer yıllarda kadınlar yine bu sorun ile erkeklerden daha çok başa çıkmak durumunda. Ayrıca bu durum kadınların iş yerlerinde erkeklerden daha çok baskı hissetmesine neden oluyor.

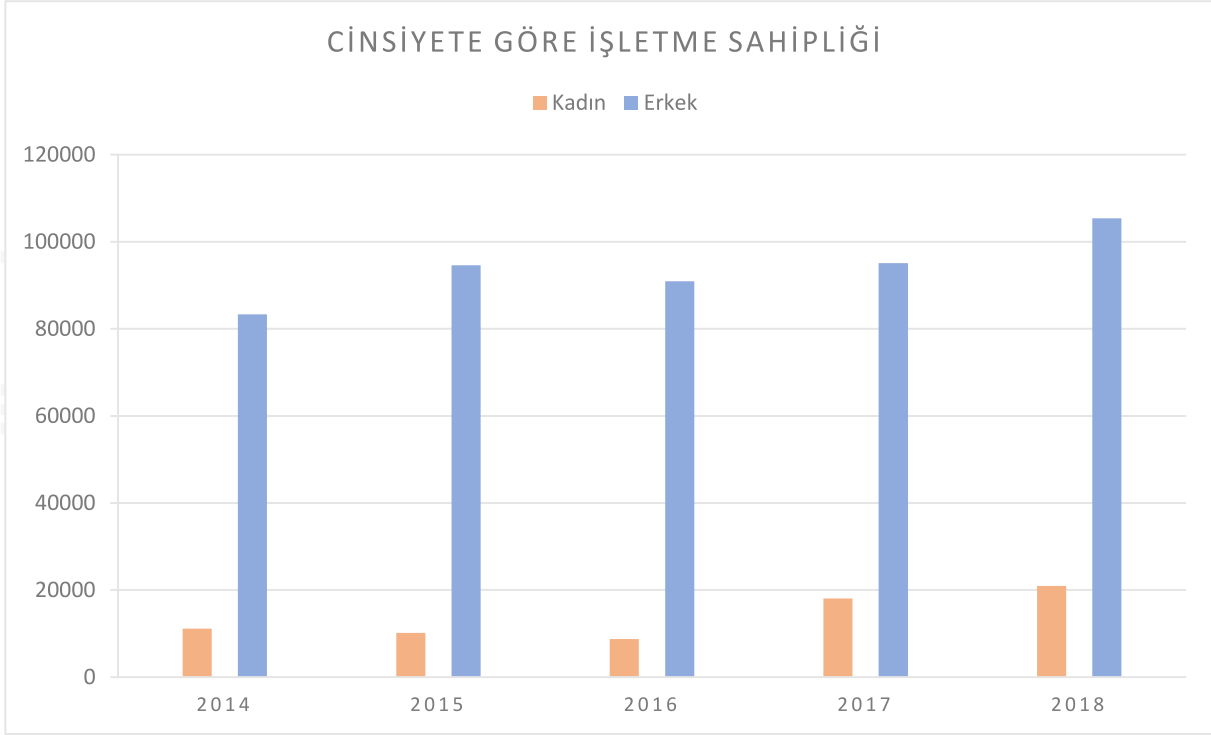
Kadının istihdama katılımının artması için öncelikle kuşkusuz çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerekiyor. Bunun yanında, girişimcilik bir alternatif olarak görünüyor. "Üreten Kadınların Girişimcilik Yolculuğu" projesi kapsamındaki anket, girişimci kadınların girişimciliğe başlamasının arkasındaki temel motivasyonlardan birinin ailelerine daha fazla zaman ayırmak olduğuna işaret ediyor. Ancak girişimcilik alanındaki çok kısıtlı veri, kadınların bu alanda da dezavantajlı olduğunu gösteriyor.

¹⁸ Bektaş, H., vd. (2023). Üreten Kadınların Girişimcilik Yolculuğu, İstanbul: Türkiye Halk Bankası Yayınları. Erişim (20.03.2023): https://www.halkbank.com.tr/content/dam/halkbank/tr/dokumanlar/genel/%C3%BCreten-kad%C4%B1nlar/Üreten_Kadınlar_Girişimcilik_Yolculugu_Ocak2023_ISBN.pdf

Girişimcilik

Girişimcilik alanı da toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinden azade değil. Bu alandaki veriden de yine kadınların güçlenmesi için gerekli politika ve eylem planlarına ihtiyaç olduğunu görüyoruz.

Cinsiyete göre işletme sahipliği



Kaynak: Dünya Bankası, 2014-2018, sayı¹⁹

Her yıl yeni açılan işletmelerin cinsiyete göre sahipliği verisi, kadınlar ile erkekler arasındaki büyük uçurumu gösteriyor. Yapılan çalışmalarda kadınlar hem iş ve özel hayat dengesi, hem de mevcut istihdam olanaklarındaki cinsiyet eşitsizlikleri nedeniyle yükselmeyecekleri endişesiyle kendi işlerini kurmaya yöneliyor. İşletme sahibi kadın sayısı yıllar içinde artsa da girişimci erkeklerle aradaki fark kapanmıyor. Dünya Bankası verisine göre sahipleri arasında kadın olan firmaların yüzdesi azalma trendinde. Bu durum kadının ekonomik durumuyla doğrudan bağlantılı. Kadınların gelir seviyesinin düşük olması ve çalışma şartları firma sahipliğini etkiliyor. Girişimci kadınlara yönelik destekler bu noktada önem kazanıyor.

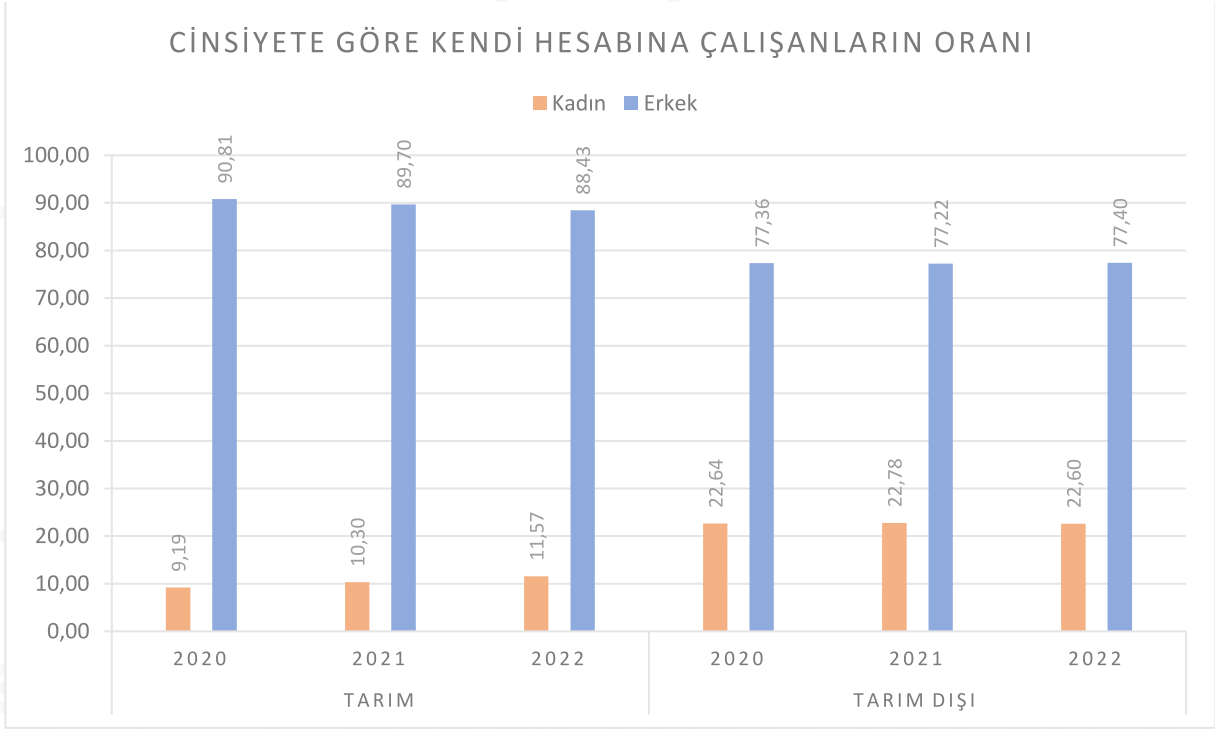
¹⁹ Dünya Bankası'nın bu konuda yayınladığı son veri seti 2018 yılına ait. Cinsiyet kırılımlı, geriye dönük ve kamuya açık işletme sahipliği verisi ise Türkiye için şimdilik yayınlanmıyor.

²⁰ Halabisky, D. (2018). Policy Brief on Women's Entrepreneurship, OECD SME and Entrepreneurship Papers, No. 8, OECD Publishing, Paris.

Erişim (20.03.2023): <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/dd2d79e7-en.pdf?expires=1670224415&id=id&accname=guest&checksum=BCC480B22619AF60C59E8A79E9A89F0C>

²¹ Dünya Bankası veri tabanı için bkz.: <https://genderdata.worldbank.org/>

Cinsiyete göre istihdam edilenlerin işteki durumu



Kaynak: TÜİK, 2020-2022, +15 nüfus, %²²

Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) cinsiyete göre kendi hesabına çalışan sayısının girişimcilik ile ilişkili en yaygın verilerden olduğunu söylüyor. Söz konusu veri Türkiye'de TÜİK tarafından yayınlanıyor. 2020 ve 2021 yılı verilerine göre kendi hesabına çalışan ya da işveren konumunda olan, tarım dışı sektörde istihdam edilen kadın sayısı erkeklerin yarısından daha az. 2022 yılında tarım dışı sektörlerde kendi hesabına çalışan kadın oranı %22,6 iken erkekler için aynı oran %77,4. 2022 yılı uluslararası dinamik girişimcilik endeksinde 46 ülke içinde Türkiye 23. sırada yer alıyor. Ancak rapor girişimci kadınlar ile ilgili detaylı bilgi vermiyor. Yine 2022 yılı *Küresel Start-up Ekosistemi Raporu*'na göre İstanbul gelişmekte olan ilk 100 ekosistem içinde 14. sırada bulunuyor. Ancak şehrin ekosistem değeri global trendin yarısı kadar ve listedeki diğer örnekler gibi cinsiyet kırılımlı girişimcilik bilgileri raporda yer almıyor.



²² Kişi sayısı (bin) olarak yayınlanan verideki tarımda ve tarım dışında kendi hesabına çalışanların toplam sayısının kadın ve erkek sayısına oranına göre grafik hazırlanmıştır.

²³ OECD/European Commission (2021), *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, OECD Publishing, Paris. Erişim (20.03.2023): https://www.oecd-ilibrary.org/employment/the-missing-entrepreneurs-2021_71b7a9bb-en

²⁴ Kantis, H., v.d., (2022). *Index of Dynamic Entrepreneurship 2022 Entrepreneurship as an engine of sustainable development*. Global Entrepreneurship Network. Erişim (20.03.2023): <https://d3brk8rkzvc45n.cloudfront.net/s3fs-public/upload/IDE%20Report/IDE%202022%20Report.pdf>

²⁵ Startup Genome (2022). *The Global Startup Ecosystem Report 2022*. Erişim (20.03.2023): <https://startupgenome.com/reports/gser2022>

Cinsiyete göre üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki bireylerin oranı

TÜİK'in yayınladığı cinsiyete göre üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı 2012'de %14,4. Veriye göre kadın oranının eğilimiye değişken. 2021 yılında yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı en yüksek değerine ulaşıyor. Ancak bu değer (%20,7) hâlâ erkeklerin yaklaşık beşte biri.

Yönetimde kadın sayısını artırmak için pek çok çalışma bulunuyor. Örneğin Yüzde 30 Kulübü kadınların yönetim kurullarındaki temsil oranının en az %30'a çıkarılması gerektiğini savunuyor. 20'den fazla ülkede çalışan oluşum Türkiye'de de Sabancı Üniversitesi desteği ile araştırma ve kampanyalar yürütüyor.

Yönetimdeki kadın sayısını artırma konusundaki çalışmalara ek olarak, girişimci kadınlar için de birçok destek bulunuyor. Örneğin Türkiye Bankalar Birliği (TBB) üyesi bankaların çoğu girişimci kadınlar için düşük faizli kolay kredi gibi destekler sağlıyor. Bu desteklerin yaygınlaştırılması girişimci kadınlar ve istihdamdaki kadınlar için oldukça önemli.

KOSGEB bünyesindeki “Kadın Girişimci Destek Programı” ile kadınlara maddi destek sağlanıyor. 2019 - 2023 yıllarını kapsayan stratejik plana göre KOSGEB özel hedef gruplarını (genç, kadın, engelli, gazi veya birinci derecede şehit yakını) desteklemeyi hedefliyor. Ancak eylem planında detaylandırılan bu hedeflere göre kadınlara sağlanan girişimcilik desteklerinin toplam girişimcilik destekleri içerisindeki payının artması gerekiyor.

OECD'ye göre girişimci kadın destek programları küçük ölçekli kalabiliyor ve bu nedenle girişimci kadınlar yeterince desteklenemeyebiliyor. Bu noktada girişimci kadınların yasal düzenlemeler ile desteklenmesi önem kazanıyor.

Kadınların İş/Girişimcilik Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri

>> Kadınlar işsiz ya da güvencesiz çalışıyor

Kadınların iş alanında güçlenmesi için:

- ✓ ILO, İŞKUR ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ortaklığında 2016 yılında yayınlanan “Kadın İstihdamı Eylem Planı” dâhil olmak üzere birçok yayının altını çizdiği gibi bütüncül kadın istihdamı politikaları için kamu, işçi ve işveren örgütleri ve sivil toplum kuruluşları birlikte hareket etmeli
- ✓ Kadınların tam zamanlı istihdamının artmasına yönelik çözümlere odaklanılmalı
- ✓ İstihdama katılmış kadınların çalışma hayatında kalma sürelerinin artması sağlanmalı
- ✓ Yatay ayrımcılığın engellenmesi için kadınların tüm sektörlerdeki temsil oranları artırılmalı
- ✓ Eğitimli kadın işsizliğini giderecek çözümler geliştirilmeli
- ✓ Ara eleman ihtiyacı için kadınların istihdamı teşvik edilmeli
- ✓ Ebeveyn ve süt izni düzenlemeleri kadınların istidama dönmelerini kolaylaştıracak şekilde iyileştirilmeli

²⁶ TÜİK, 2012-2021, %

²⁷ Ayrıntılı bilgi için Bkz.: <https://30percentclub.org/>

²⁸ Ayrıntılı bilgi için Bkz.: <https://www.tbb.org.tr/kadin/girisimci.html#banka1>

²⁹ KOSGEB (2020). *Stratejik Plan 2019-2023*. Erişim (20.03.2023):

[https://webdosya.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/2020/KOSGEB_Stratejik_Plan%C4%B1_\(2019-2023\).pdf](https://webdosya.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mevzuat/2020/KOSGEB_Stratejik_Plan%C4%B1_(2019-2023).pdf)

³⁰ KOSGEB (2015). *Eylem Planı 2019-2023*. Erişim (20.03.2023):

https://webdosya.kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/Gisep_2015-2018_TR.pdf

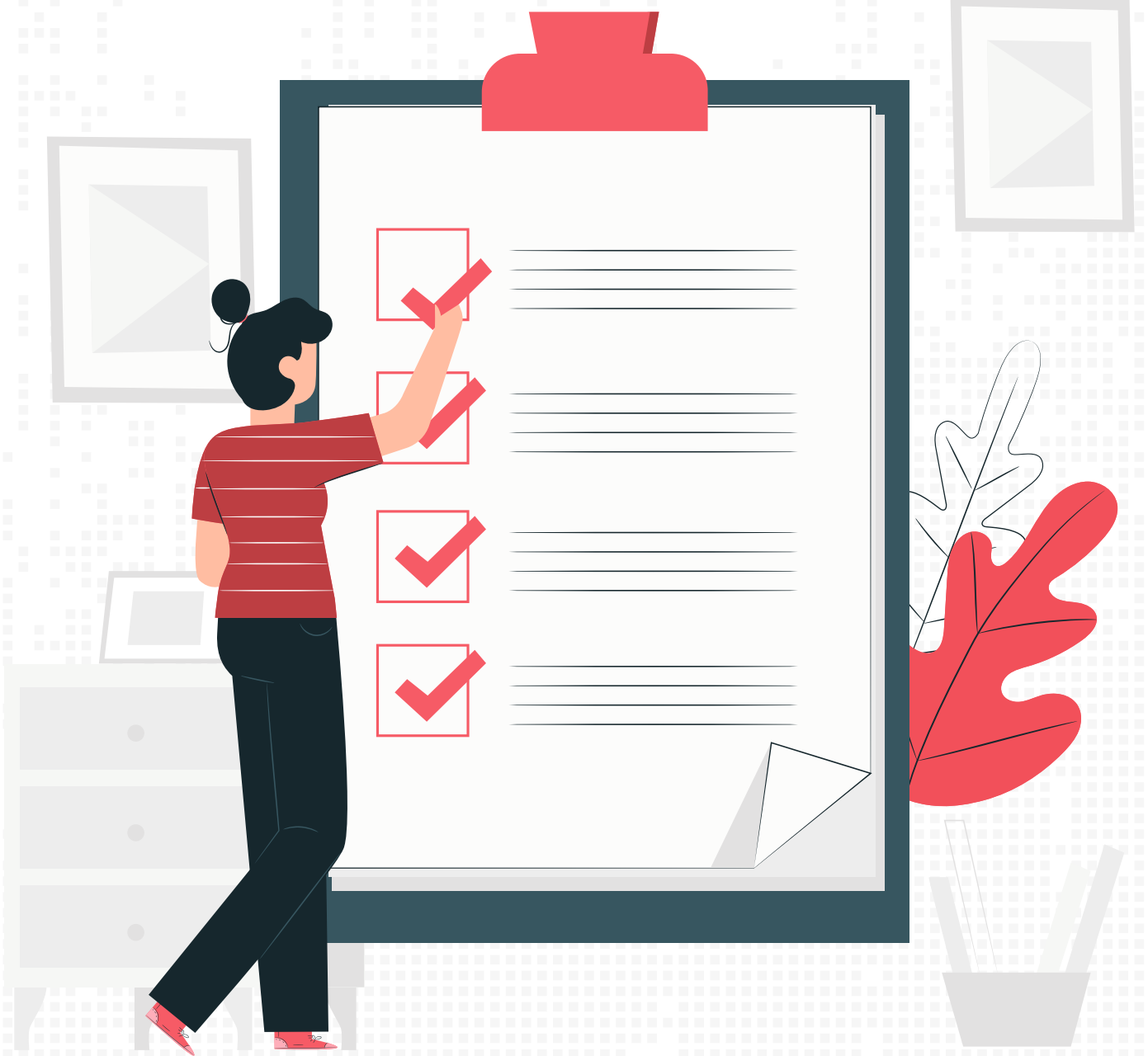
³¹ Faaliyet raporları için bkz.: <https://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/349/rapor-ve-istatistikler>

³² ÇSGB, İŞKUR, ILO (2016). *Kadın İstihdamı Eylem Planı*. Erişim (20.03.2023): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_484715.pdf

>> Kadınlar iş kuramıyor

Kadınların girişimcilik alanında güçlenmesi için:

- ✓ Girişimci kadınlar ile çalışan ya da girişimci kadınlara destek sunan kurumlar ile ilgili kapsamlı ve cinsiyet kırılımlı veri seti oluşturulmalı. Oluşturulan veri kadınların erişimine açılmalı ve yaygınlaştırılmalı
- ✓ ILO'nun farklı ülkelerde Kadın Girişimciliği Gelişimi Değerlendirmesi aracının Türkiye'de de kullanılması sağlanmalı



³³ Araçla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_504169.pdf

2

PARA



Türkiye'de mevcut durumu yansıtan, gerçekçi ve cinsiyet kırılımlı gelir durumu verisine ulaşmak maalesef oldukça zor. TÜİK tarafından yayınlanan gelir durumu verileri, aşağıda detaylı anlatılan örneklem seçimi nedeniyle kadınların gelir düzeyini ülke genelinde olması gerekenden daha yüksek gösteriyor. Bu da kadınların ekonomik durumunu anlamayı ve iyileştirici çözümler sunmayı zorlaştırıyor. Bu başlık altında EIGE endeks değişkenlerinden farklı olarak yer verilen *Erişim* verisi ise kadınların kendilerinin ya da hane halkı gelirinin üzerindeki etkisini ölçmeye yardımcı olmayı hedefliyor.

Gelir Durumu

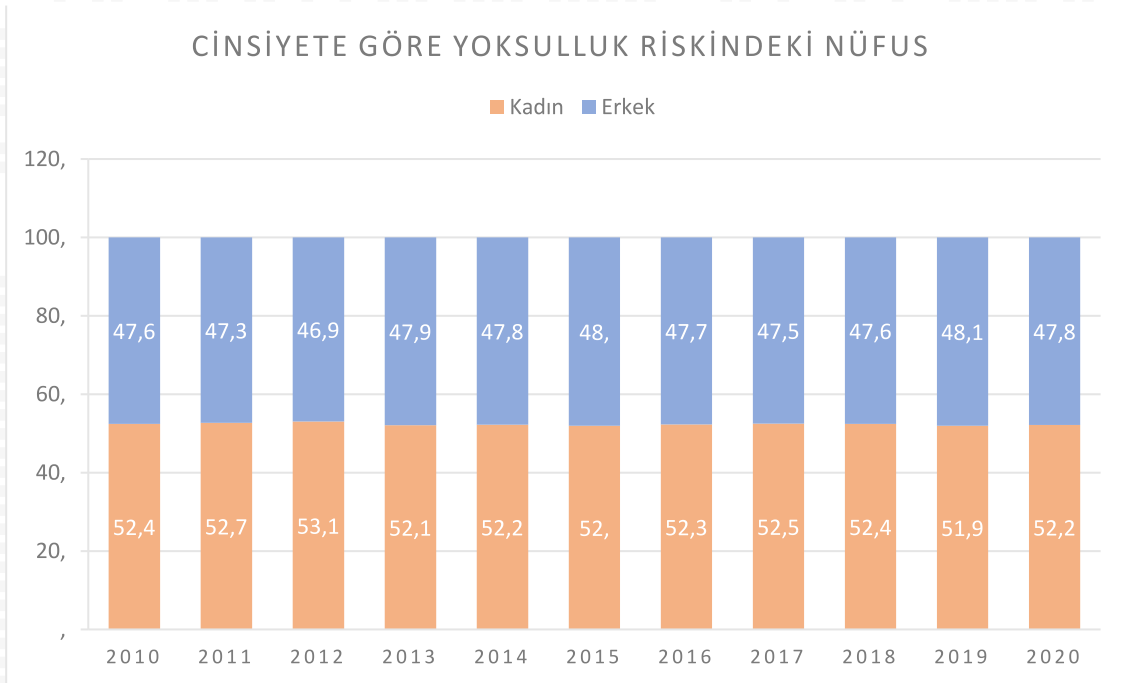
Eş değer hane halkı kullanılabilir gelire göre, yıllık ortalama esas iş gelirleri

TÜİK verisine göre Türkiye'de kadınlar ve erkeklerin yıllık ortalama esas iş gelirleri birbirine epey yakın. Hatta 2010 yılı verisine göre kadınlar erkeklerden daha çok kazanıyor. Ancak TÜİK'in bu veriyi hazırlarken kullandığı yöntemin mevcut durumu doğru yansıtmadığı konusunda çalışmalar bulunuyor. 2019'da yayınlanan "Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması" raporuna göre TÜİK verisi kayıt dışı istihdamı, tarım sektörünü ve 10 kişinin altında çalışanı olan firmaları örneklem dışında bırakıyor. Bu da düşük gelirli kadınların yayınlanan istatistiksel veriye dâhil edilmediğini gösteriyor. Aynı çalışmaya göre 2018 yılı kadın ve erkek arasındaki ücret açığı %15,6.

Kadınların gelirlerinin erkeklerden düşük olmasının nedenlerinin başında yarı zamanlı ve geçici sözleşmeli çalışan yüksek kadın oranının geldiği düşünülebilir. Bu nedenle istihdam bölümündeki öneriler dolaylı olarak aynı zamanda kadınların iş gelirini artıracaktır. Ücret açığının bir diğer nedeninin aynı işte kadınların erkeklerden daha düşük maaşla çalıştırılması eğilimi. Örneğin ILO'ya göre özellikle sağlık sektöründe çalışan kadınlar ile erkekler arasındaki fark, diğer sektörlerden daha yüksek. "Annelik ücret açığı" olarak nitelendirilen bu fark çocuk sahibi kadınların daha az ücretle çalıştırıldığına işaret ediyor.

Ekonomik Durum

Yoksulluk eşiği, yaş ve cinsiyete göre yoksulluk riski oranı



Kaynak: Eurostat, 2010-2020, +16 nüfus

³⁴ TÜİK, 2010-2020, +16 nüfus.

³⁵ ILO & TÜİK (2020). *Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması*. Erişim (20.03.2023):

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf

2010 yılından beri yoksulluk riski altındaki kadın oranı erkeklerden fazla. Yapılan çalışmalara rağmen on yılda yoksulluk riskindeki kadın yüzdesi yalnızca %0,2 azalıyor. Yoksulluk riskindeki kadın nüfus, krizlerden daha çok etkileniyor. Kadınların yoksulluğu bu bölümdeki gösterge ve bağımlı değişkenler dışında kadınların ev içi gelirindeki söz sahipliği, emeğin üretimi gibi temel konularla da ilişkili.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) geliştirdiği ve yayınladığı "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi" kadının durumunu ölçmek için üç değişken kullanıyor. Bunlar: sağlık alanında, doğumda kadın ve erkek için beklenen yaşam süresi; eğitim alanında, çocuklar için kadın ve erkeklerin beklenen okullaşma yılları ve 25 yaş ve üstü yetişkinler için kadın ve erkeklerin ortalama eğitim süreleri; ekonomik alanda kaynaklar üzerindeki hâkimiyet, kadın ve erkeklerin tahmini kazanılmış geliri. Bu bağlamda üç durum için (bu raporda) yapılan çözüm önerileri yoksulluk durumunu iyileştirici etkiye sahip. Para, sağlık ve eğitim konularındaki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik öneriler, kadınların yoksulluğunu azaltabilir.

Sosyal yardımlar kadınların yoksulluğunu azaltmak için alınan önlemlerin başında geliyor. Bu yardımlar genelde ve ancak kısa süreli çözümler sunabiliyor. İstihdamdaki kadın oranının artırılması ise kadının ekonomik durumunu uzun süreli iyileştirerek yoksulluğu azaltabilir.

Erişim

Kadınların finansal kaynaklara erişimi hem gelir düzeylerini hem de hane halkı geliri üzerindeki söz sahipliklerini anlamak için önemli. Dünya Bankası veri tabanı bu konuda önemli bilgiler içeriyor. Ancak söz konusu veri 2017 yılına kadar mevcut. Kaynaklar bu konudaki verinin yıllar içindeki değişiminin oldukça yavaş olduğunu belirtiyor, bu da mevcut veriyi incelemeyi mümkün ve önemli kılıyor. Yine de güncel veri eksikliğinin altını bir kez daha çizmek gerekiyor.

Cinsiyete göre banka hesabı ve kart sahipliği

Kadınların ekonomik kaynakları, dolayısıyla bankacılık hizmetlerine erişimleri erkeklere göre sınırlı. Dünya Bankası verisine göre 2017 yılında kredi kartına sahip kadın sayısı, kredi kartına sahip erkeklerin sayısının yarısından daha az.

Banka veya kredi kartı olmayan kadınlar dijital ortam da dâhil olmak üzere hane gelirinde söz sahibi olamıyor, çevrim içi sunulan hizmetlere de erişemiyor.

Banka hesabı olan kadın oranı 2011'den beri artış trendinde olsa da erkekler ile arasında hâlâ ciddi bir fark bulunuyor. 2017 yılında erkeklerin %77'si banka kartına sahipken kadınlar için aynı oran %48. Kadınların banka hesabı sahipliğinin erkeklerden düşük olması kadınların güvenceli işlerde çalışma oranının da erkeklere göre az olduğunu tekrar gösteriyor. Banka hesabı bulunmayan kadınlar, finansal olarak ev içindeki diğer bireylere bağlı.

Bu durum aynı zamanda kadınların mülkiyet hakları ile ilgili sorun yaşadığını da işaret ediyor. Banka hesabı bulunmayan ve ev sahibi olmayan kadınların konutları için kullandıkları ödeme yönteminin ne olduğu ya da (varsa) sahip oldukları konutlarının kiralama/satışı için nasıl bir yol izledikleri gibi sorular ortaya çıkıyor.

³⁶ Yoksulluk riski, yoksulluk eşliğinin altında kalan nüfusa göre hesaplanıyor. Yoksulluk eşiği ise ulusal medyan eşdeğer gelirin Türkiye için %50'si, AB ülkeleri içinse %60'ı.

Cinsiyete göre birikim

Dünya Bankası verisine göre birikim yapan kadınlar, birikimleri için erkeklerden daha az oranda finansal kuruluşları tercih ediyor. Bu durum banka ve benzeri kurumlara duyulan güvensizliği ve finansal okuryazarlık konusundaki eksiklikleri işaret ediyor. Kadınlar birikim için daha çok aile dışındaki bireylere başvuruyor. Bu durum finansal kurumlara duyulan güvensizliğin hane içindeki bireylere kadar uzanabildiğini gösteriyor. 2014 yılında birikim yapan kadın sayısı ile erkeklerinki arasında ciddi bir fark görünürken 2017'de kadın oranı erkeklerinkini geçiyor. Benzer bir artış bir çiftliği veya işletmeyi başlatmak, işletmek ve genişletmek için birikim yapan kadın oranında da göze çarpıyor. Bu ve benzer değişimlerin dikkatle izlenmesi önem taşıyor.

Kadınların Para Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri

>> Kadınlar yoksul

Kadınların gelirinin artması için:

- ✓ Mevcut mevzuat *annelik ücret açığı*nı ve genel kadın – erkek arasındaki ücret açığı'nı önleyecek şekilde, işverenlerle birlikte çalışarak düzenlenmeli ve düzenli denetim sağlanmalı
- ✓ ILO ve Avrupa Komisyonu'nun önerdiği şeffaf ücret uygulamasına geçilmeli
- ✓ Yoksullukla mücadele politikalarında kadınlara öncelik verilmeli
- ✓ Kadınların finansal okuryazarlığı ve bankacılık hizmetlerine erişimi artırılmalı



³⁷ Dünya Bankası, 2011-2017, +15 nüfus, %.

³⁸ Dünya Bankası, 2011-2017, +15 nüfus, %

3

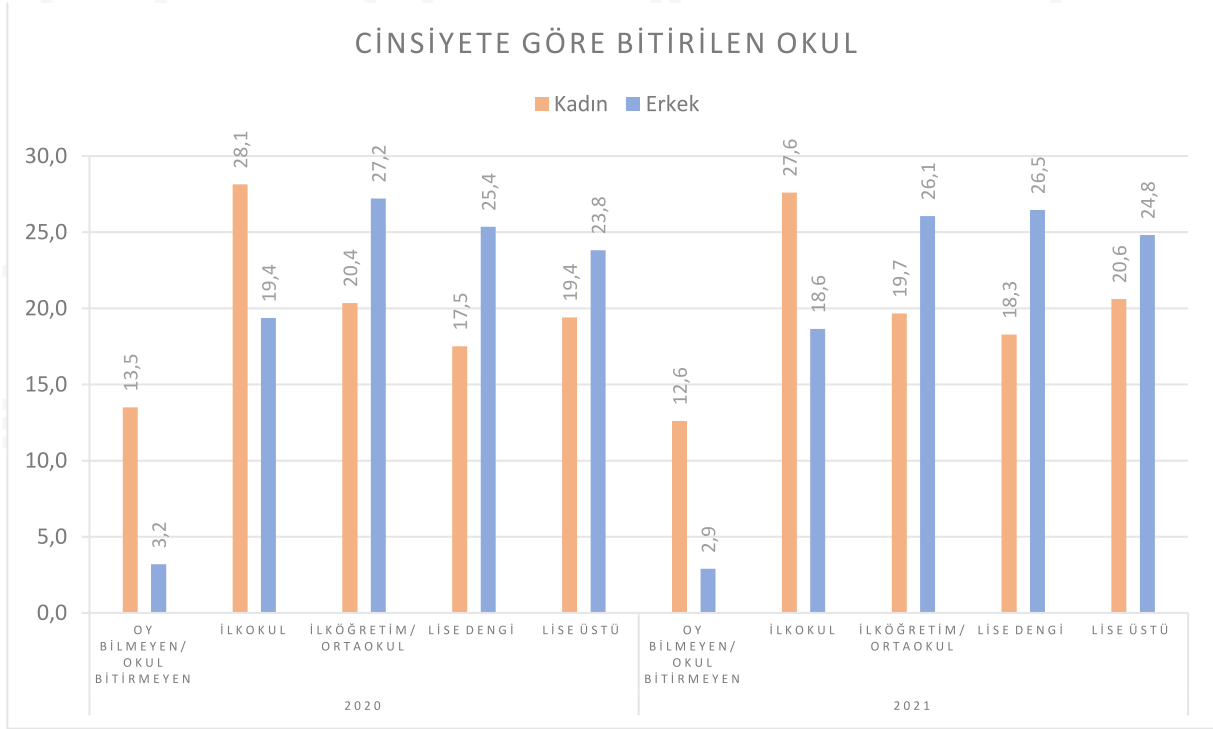
BİLGİ - EĞİTİM



Kız ve oğlanların okullaşma oranları birbirine oldukça yakınken lise üstü mezuniyet kadın oranının erkeklerden daha düşük olduğu göze çarpıyor. Yükseköğretimde kadın oranı belli eğitim alanlarında diğerlerine ve erkeklere oranla daha fazla. Ayrıca Türkiye genelinde ne eğitimde ne istihdamda olmayan (NENİ) kadın oranı erkeklere göre oldukça yüksek. Bu alanda bölgeler arası eşitsizlikler de bulunuyor.

Mezun olunan derece ve diğer eğitimler

Cinsiyete göre bitirilen okul



Kaynak: TÜİK, 2020-2021, %, +25 nüfus⁴⁰

Veri kadınlar ve erkekler arasındaki eğitim düzeyi farkını açıkça ortaya koyuyor. Buna göre okuma yazma bilmeyen ve bir okul bitirmeyen kadın nüfus oranı erkeklerden oldukça yüksek. Kadınların ilköğretim mezuniyetleri de erkeklerden daha yüksek. 2021 yılında kadınların %27,6'sı, erkeklerin %18,6'sı ilköğretim mezunu. Ancak ilköğretim/ortaokul seviyesinden sonra tablo tekrar kadınların aleyhine değişiyor. Özellikle lise dengi ve lise üstü (yükseköğretim) mezunlarının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde kadınların dezavantajlı olduğu görülüyor. 2021 yılında yükseköğretim mezunu kadın oranı %20,6 iken erkekler için bu oran %24,8.

Erken çocukluk eğitiminde (3-5 yaş) okullaşma henüz %48 oranında. 5 yaşta okullaşma oranı 2019-2020 döneminde %71,2 iken, 2020-2021 döneminde bu oran %56,9'a düşüyor. 5 yaş okullaşmada kız ve oğlan öğrenciler arasında çok az fark var. İlkokul seviyesinde (1-4. Sınıf) kız çocuk okullaşma oranı 2020-2021 yılında %93,1; ortaokulda (4-8. Sınıf) %88. Orta öğretimde (9-12. Sınıf) %87,8. Yine bu seviye okullaşma oranlarında kız ve oğlan farkı çok az. Okul tamamlama oranlarına bakıldığında, ilköğretim seviyesinde kızların oranı %98,5; ortaokul seviyesinde %96,8. Oğlan öğrencilerin oranıyla kıyaslandığında farkın yine çok az olduğu görülüyor. Öte yandan Türkiye'de bölge ve illere göre kız ve oğlan öğrenciler arasında farklar daha yüksek. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2021-21 istatistiklerine göre mesleki ve teknik ortaöğretimde okullaşma oranları Türkiye genelinde kızların %37,4 oğlanların %52,9 iken bu orandaki fark Orta Anadolu'da 20 puana kadar çıkıyor.

⁴⁰ OY Bilmeyen: Okuma Yazma Bilmeyen.

Resmi ve resmi olmayan kurumlarda eğitime katılım

Eurostat, 2012-2020, %, 15-34 yaş arası nüfus

15-34 yaş arası resmi ve resmi olmayan kurumlarda eğitime katılım verileri incelendiğinde 2016'dan bu yana erkeklerde %35'ten %32'ye net bir düşüş grafiği görülürken, kadınlar için bu oranın aynı yıllarda %30-31 civarında seyrettiği göze çarpmaktadır.

Konulara göre ayrışma

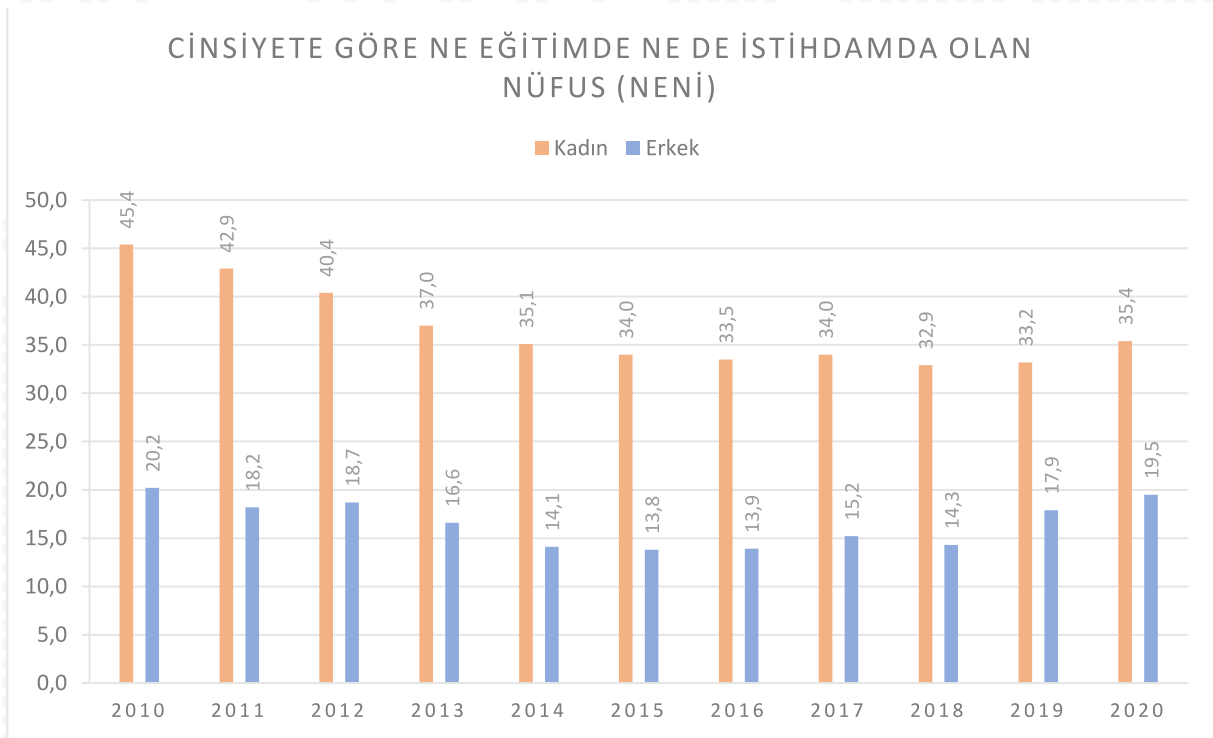
Cinsiyete göre yükseköğretim düzeyinde bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarından mezun olanların oranı

TÜİK tarafından yayınlanan veriye göre bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarından (STEM) mezun olan kadın oranı erkeklerden epey düşük. Yükseköğretim STEM bölümlerinden mezun kadın oranı 2011-2012 eğitim öğretim yılında %43,4 ile en yüksek değerine ulaşıyor. 2020-2021 döneminde yükseköğretim ise aynı oran kadınlar aleyhine %66,2'ye %33,8.

Kadınların lise üstü derecelerde STEM ve inovasyon içeren diğer alanlara yönlendirilmesi için kamu kurumları aracılığıyla yapılan özellikle erken dönem bilgilendirme çalışmaları artırılmalı. Böylece hem kadın eğitim düzeyi hem de istihdamdaki kadın oranı artacaktır.

Yükseköğretimde kadınların seçtiği alanlar ve buldukları işler arasındaki ilişki veriye dayalı ve sistematik olarak incelenmeli. Eğitim ve istihdam arzı arasındaki potansiyel uyumsuzluklar ortaya çıkarılmalı.

Ne eğitimde ne de istihdamda olan nüfus (NENİ)



Kaynak: Eurostat, 2010-2020, %, 15-29 yaş arası nüfus

⁴⁴ İstanbul Planlama Ajansı (2021). *Yerel Yönetimler için Politika Rehberi: Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler*. İstanbul Büyükşehir Belediye İştiraki Kültür A.Ş. Erişim (23.03.2023): https://ipa.istanbul/wp-content/uploads/2021/10/IPA_NEET_POLITIKA_REHBERI-web.pdf

2010 yılı verisine göre erkeklerin %20,2'si, kadınların %45,4'ü bu kategoride yer alıyor. 2012'de ortaöğretimin zorunlu eğitim kapsamına alınmasıyla okullaşma oranları artarken NENİ oranı da buna paralel düşüyor. Ancak 2018 yılından itibaren işsizlik oranının artmasıyla yeniden yükseliyor. 2020 yılına gelindiğinde gençlerin %28,3'ü NENİ kategorisinde yer alıyor. Bu oran AB ülkelerinin (%11,1) çok üzerinde. Kadın erkek NENİ oranları arasındaki fark halen çok büyük. 2020'de kadınların %35,4'ü, erkeklerin ise %19,5'i NENİ.

İstanbul Planlama Ajansı'nın (İPA) NENİ grubundaki gençler ile yaptığı odak grup çalışmaları ortaya çarpıcı sonuçlar çıkarıyor. Yayınlanan rapora göre iş arama ve işsizlik deneyimleri, çalışma şartları, gençler üzerindeki beklentiler ve gençlerin talepleri bu grubun yüksek oranının nedenleri arasında. Kadınların ne eğitimde ne istihdamda bulunmamasının nedenlerinin başındaysa bakım yükü geliyor. Bu konuda yerel yönetimlere kreş desteğinin artırılması, genç kadınların istihdamı için kaynakların artırılması, katılımcı ve esnek paylaşım alanlarının (mahalle evleri gibi) artırılması gibi önerilerde bulunuluyor.

Kadınların Bilgi/Eğitim Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri

>> Kadınlar eğitime erişemiyor

Kadınların eğitim seviyesini artırmak ve NENİ oranını azaltmak için;

- ✓ Kadınların eğitim süreleri uzamalı, lise ve üstü öğretimde kadın oranının artması için önlem alınmalı
- ✓ Kız ve oğlanlar için erken çocukluk eğitimine kamu yatırımı yapılmalı (erken çocukluk eğitimine yapılan her 1 dolarlık yatırım ekonomiye 7-10 dolar olarak geri dönüyor).
- ✓ Okullaşmada bölgesel toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri giderilmeli
- ✓ NENİ kategorisinde eğitimsiz ve işsiz gençlerin yanı sıra genç ebeveynler ve göçmenler de bulunduğundan veri alt kırılımlarla detaylı incelenmeli
- ✓ Kesişimsel NENİ kategorisiyle ilgili bölgesel eşitsizlikleri gösteren kısıtlı veri çeşitlendirilmeli



⁴⁵ https://heckmanequation.org/wp-content/uploads/2013/07/F_HeckmanDeficitPieceCUSTOM-Generıc_052714-3-1.pdf

4

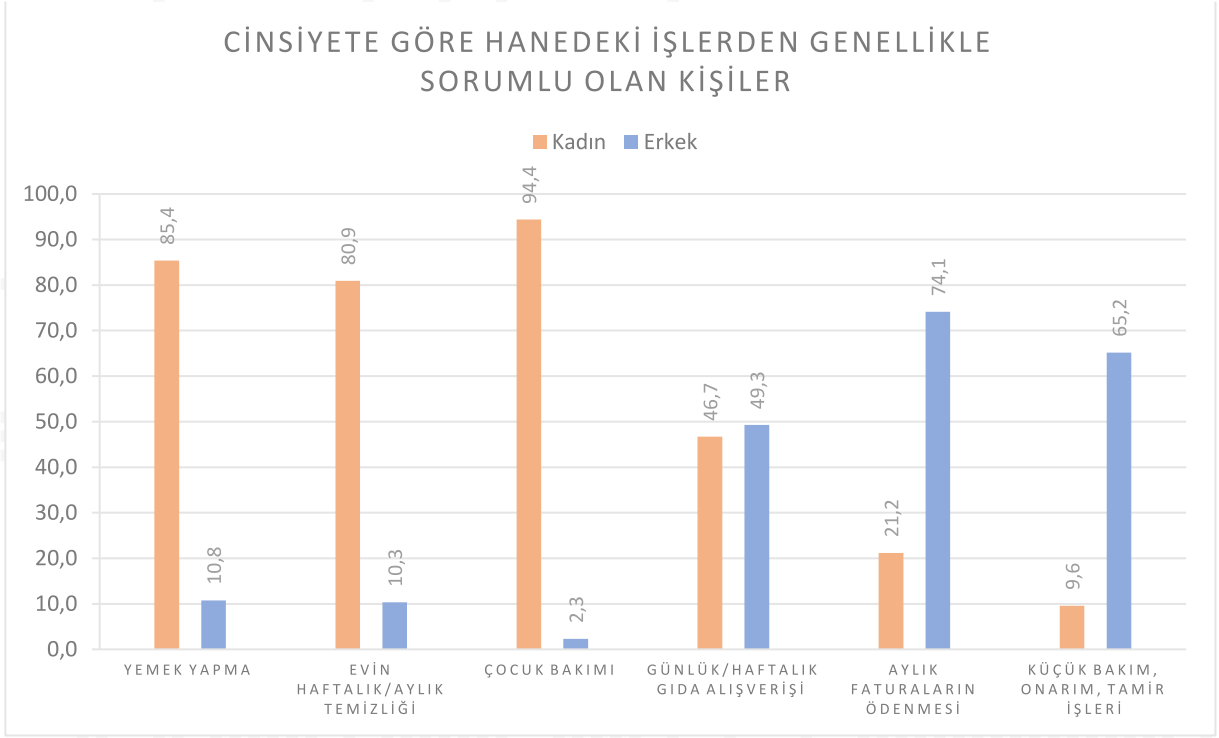
ZAMAN



Toplumsal cinsiyet eşitsizliği yaratan alanların en önemlilerinden biri de zaman. Bu raporda da incelenen istihdam ya da para gibi birçok başka alandaki eşitsizlikler kadınların kendilerine zaman ayıramamaları ya da zamanı onlara biçilen toplumsal cinsiyet rollerine ayırmak zorunda kalmaları nedeniyle yaşanıyor.

Bakım Yükü

Cinsiyete göre her gün ücretli iş dışında çocuklara, torunlara, yaşlılara ve engellilere bakım faaliyetlerine & yemek pişirme ve ev işine katılanların yüzdesi



Kaynak: TÜİK, %, 2021, +15 nüfus

2021 yılı TÜİK verisine göre yemek yapma, bulaşık yıkama gibi işler hâlâ yüksek oranda kadının işi olarak kabul edilirken evin ekonomik durumuyla ilişkili fatura ödeme, alışveriş gibi işler erkeklerin sorumluluğunda. Çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri ve yemek yapmak gibi ücretsiz iş için kadınlar günde ortalama 305 dakika (yaklaşık 5 saat) harcarken erkekler için bu süre 68 (yaklaşık 1 saat) dakika. OECD verisine göre; ücretli iş için ise kadınlar günde 134 dakika, erkekler 358 dakika harcıyor. Ücretli ve ücretsiz iş için harcanan toplam zamana bakıldığında erkekler 426 dakika, kadınlar 439 dakika çalışıyor.

Eurofound verisine göre çocukların bakım ve eğitimi işlerini her gün yaptığını söyleyen kadınların oranı 2007 yılında %50 iken 2016 yılında %54'e yükselmiş. Erkekler için ise bu oran 2007 yılında %10 iken 2016 yılında ancak %26'ya çıkmış. Çocuk bakımı ve eğitime hiç zaman ayırmıyorum diyen erkeklerin oranı ise 2007'de %73'ten, 2016'da %58'e düşmüş. 2016'da hiç zaman ayırmıyorum diyen kadınların oranı ise %35.

Özetle kadınların bakım yükü ve ev işleri kapsamında verdikleri ücretsiz ve ücretli emekleri toplamı erkeklerinkinden çok daha fazla. Ancak emeklerinin çoğunun ücret karşılığı bulunmuyor. Çalışan kadınların neredeyse yarısının bakım sorumluluğu var. Bakım sorumluluğu bulunan kadınlar ise diğer kadınlara ve erkeklere oranla daha az kazanıyor. Aynı zamanda kadınlar kriz dönemlerinden erkeklere göre daha çok etkileniyor.

⁴⁶ https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE

UN Women Türkiye'nin 2020 yılında "Türkiye'de COVID-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi" araştırması Covid19 salgını ile evde kalan çocuklar ve yaşlıların, kadınların ücretsiz emeğe harcadığı zamanın artmasına neden olduğunun altını çiziyor. Salgında ücretsiz izin alan kadın oranı %15,7. Aynı araştırmaya göre işini kaybeden, çalışma saati azalan veya ücretsiz izin alan kadın sayısı erkeklerden fazla. Bu durum pandemi döneminde kadınların ev içi bakım sorumluluklarının önemli oranda arttığını işaret ediyor.

Araştırmalar kadınların bakım yüklerinin ücretli işlerinde aldığı ücreti etkilediğini, bakım yükü olan kadınların aynı işi yapan erkek veya bakım yükü olmayan kadına göre daha az ücret aldığını söylüyor. ILO tarafından "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması" 2018 verisi kullanılarak yapılan çalışmaya göre çocuğu olan ve olmayan kadınlar arasındaki ücret farkı çocuğu olan anneler aleyhine %11; annelerin ücret düzeyi babalar ile kıyaslandığında ücret farkı ise annelerin aleyhine %19.

Kadınların istihdama katılımını etkileyen bir diğer konu ise doğum izniyle ilgili. Avrupa'da yeni annelere verilen doğum izni ortalama 152 gün iken Türkiye'de 112 gün. Babalar için özel sektörde 5, kamuda 10 gün doğum izni veriliyor, Avrupa ortalaması 9 gün. Ebeveyn izni ise doğum iznini takiben her iki ebeveynin hak ettiği izni gösteriyor. İş güvenceli ebeveyn izni olarak geçen ve Türkiye'de bulunmayan bu izin için AB ortalaması 21,1 doğum ve 43,5 ebeveyn olmak üzere toplam 64,6 hafta. Özel sektörde babalara yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmıyor, kamuda da yalnızca annenin tam zamanlı çalışıyor olması halinde veriliyor.

Sosyal Aktiviteler

Çalışan nüfus içinde her gün veya hafta birkaç kez spor, kültürel veya dinlenme aktivitesine zaman ayıran nüfus

Eurofound tarafından yapılan Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması 2005 yılında çalışan kadınların %67'si spor, kültürel veya herhangi bir dinlenme aktivitesine zaman ayırmadığını söylüyor. Bu oran Türkiye'de 2015'te %45'e düşse de Avrupa Birliği ülkelerindeki %28'lik orandan çarpıcı derecede yüksek.

Çalışan nüfus içinde gönüllü veya hayırsever aktivitelerde ayda en az bir kez yer alma

Cinsiyete göre spor, kültürel ve dinlenme aktivitelerinin dağılımına benzer durum gönüllü veya hayırsever işlerde yer alan kadın oranında da yaşanıyor. Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması verisine göre kadınlar bu aktivitelerde erkeklerden daha az yer alıyor. Veriye göre 2015'te bu aktivitelerde hiç yer almayan kadın oranı yaklaşık %60 iken aynı oran erkekler için %54,4.

Kadınların zaman alanında güçlenmesi için politika önerileri

>> Kadınlar kendilerine zaman ayıramıyor

Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılabilmeleri için gereken zamana kavuşmaları için;

- ✓ Bakım yükü kadındır kabulü değişmesi için çalışılmalı, bu konudaki farkındalık çalışmaları yapılmalı
- ✓ Doğum iznini takiben ebeveyn izni geliştirilmeli. Kadın ve erkekler çocukların ve ihtiyaç duyan diğer kişilerin bakımı için yasal ücretli ve ücretsiz bakım izninden eşit şartlarda yararlanabilmeli

- ✓ İş güvenceli doğum ve ebeveyn izni getirilmeli
- ✓ Kadınların ücretsiz emeği azaltılarak ücretli emeklerini desteklemek için ulusal ve kentsel ölçekte sosyal bakım hizmetleri altyapısı oluşturulmalı
- ✓ Sanayi bölgelerinde çalışan kadınlara yönelik oluşturulan kreş, süt odası gibi imkânlar erişilebilir olmalı
- ✓ Kreş kurma ve yönetme mevzuatı ve yönetmelikleri işveren ve işçilerin bir araya gelerek belirleyeceği ihtiyaçlar ışığında esnetilmeli
- ✓ Kreş hizmeti ödenebilir olmalı
- ✓ Bakım hizmetlerinin durum ve ihtiyaçları tespit edilerek, hizmetleri yaygınlaştırmak için kamu yatırımlarının maliyetinin hesaplanması ve bu yatırımların sağlayacağı istihdamı artırma gibi ekonomik getirilere ilişkin değerlendirmelerde bulunulmalı



⁴⁷ Rapor özeti için Bkz:

https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/07/RGA_Executive_Summary_Turkish.pdf

⁴⁸ ILO & TÜİK (2020). *Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması*. Erişim (20.03.2023):

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf

⁴⁹ https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

⁵⁰ Ayrıntılı bilgi ve veri için bkz.: <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-quality-of-life-surveys>

5

GÜÇ - TEMSİL



Kadınların üst düzey karar alma pozisyonlarında temsilindeki eşitsizlikler bu alandaki karar mekanizmalarında farkındalık ve bilgi eksikliğine neden oluyor. Veriye göre yıllar içinde bir iyileşme söz konusu olsa da halen çok yetersiz olan kadın temsili, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak kararların alınması için yeterli olmuyor.

Karar alıcı pozisyonlarda kadın oranları/sayıları

Merkezi yönetim	2000	2005	2010	2015	2022
Büyükkelçi* %	4,6	9,5	11,1	15,5	27,2
Vali* %	-	-	0	2,5	3,7
Kaymakam* %	-	-	2,2	2	3,6
Yerel yönetim	1999	2004	2009	2014	2019
Büyükşehir Belediye Başkanı * o	-	-	-	-	10
Belediye başkanı* %	0,6	0,6	0,9	2,9	3
Belediye meclis üyesi* %	1,6	2,4	4,2	10,7	11
Muhtar köy/mahalle* %	-	-	0,2/ 2,3	0,3/ 2	0,6 / 3
Yargı	2000	2006	2010	2015	2020
Hâkim* %	-	28,2	31,3	35,6	45,4
Cumhuriyet Savcısı* %	-	4,2	7,1	7,1	14,8
Ekonomi	2000	2005	2010	2015	2022
Merkez Bankası Başkanı*	0	0	0	0	0
Para Politikası Kurulu Üyesi * s	-	1/6	0	0	1/6
Kalkınma Ajansı YK Başkanı** s	-	-	-	-	1/26 (2021)
Kalkınma Ajansı Genel Sekreter** s	-	-	-	-	0/26 (2021)
Araştırma/egitim	-	2018	2019	2020	2021
Araştırma fonlayan kuruluş***%	-	5,4	3,3	3,4	10,3
Rektör* %	-	-	-	8,5	8,5

*TÜİK Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri

** Kalkınma Ajansları web siteleri, erişim 6.12.2022

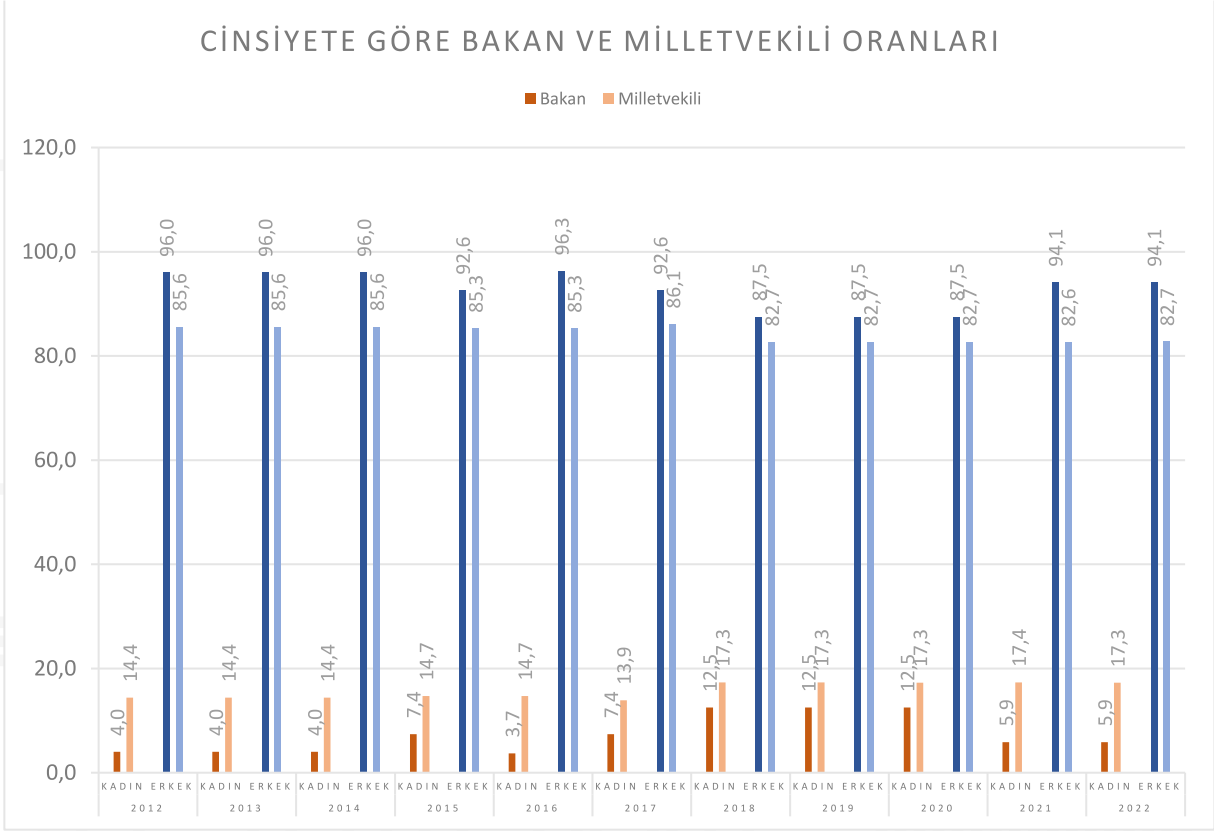
*** European Institute of Gender Equality EIGE

0 = oran

S = sayı

Politik

Cinsiyete göre milletvekili oranları



Kaynak: TÜİK, 2012-2022, %

Kadın milletvekili oranında artma görünse de 2022 yılında halen TBMM'nin sadece %17,3'ü kadın milletvekillerinden oluşuyor. Bu rapor hazırlandıktan sonra gerçekleşen 2023 genel seçimleri ardından TBMM 28. döneminde kadın milletvekili oranı %20'ye çıkmasına rağmen 31 ilden kadın milletvekili bulunmuyor.

Cinsiyete göre bakan oranları

Merkezi ve yerel yönetimdeki kilit karar alıcılar, başka bir deyişle güç pozisyonları arasında kadınların oranı veya sayılarına yıllar içinde bakıldığında bakan sayıları haricinde istikrarlı bir artış olduğu göze çarpıyor. Yayımlanan son veriye göre ise temsil oldukça yetersiz. 2021 yılında yalnızca 1 kadın bakan bulunuyor. 2022 yılında sayı değişmiyor, kadın bakan oranı %5,9.

Cinsiyete göre yerel yönetimde kadın oranları

Yerel yönetimde ise 2019 yılında özellikle büyükşehir belediye başkanlarının cinsiyete göre dağılımında değişiklikler oluyor. 2019 yerel seçiminde büyükşehirlerin %10'unun belediye başkanı kadın seçiliyor. Bu oran diğer şehirlerde %3'te kalıyor.

Ekonomik

Cinsiyete göre büyük ölçekli şirketlerde yönetim kurulu temsil oranı

Büyük ölçekli şirketlerin yönetim kurullarında kadın temsil oranının oldukça düşük olduğu görülüyor. Sayılar genel olarak kadının lehine artış gösterse de bu artış oldukça yavaş. 2005 yılındaki %7'lik oran, 2021 yılında ancak %18'e ulaşabilmiş. İş dünyası örgütlenmelerinin karar alıcıları arasında da temsil edilen kadın oranının oldukça az olduğu görülüyor.

Cinsiyete göre merkez bankası yönetim kurulu temsil oranı

Üst düzey karar alıcılar arasındaki kadın oranı ise ekonomik alanda, politik ve sosyal alanlar ile karşılaştırıldığında en düşük durumda. Örneğin Merkez Bankası'nı hiçbir zaman bir kadın yönetmemişken, Para Politikası Kurulu'nda da 16 yıl aradan sonra yine 6 üyenin sadece 1'i kadın.

Kadınların ekonomik alandaki güçlenmesinin önündeki bir diğer temsil engeli ise inovasyon ve girişimcilik alanında destek sağlayan kamu kurumlarında görülüyor. Örneğin 26 Kalkınma Ajansı içinde sadece 1'inin yönetim kurulu başkanı kadın. Bunun bir nedeni de o ildeki valinin Kalkınma Ajansı'nın yönetim kurulu başkanı olması kuralı. Ayrıca, 26 kalkınma ajansının Aralık 2022 itibarıyla kadın genel sekreteri bulunmuyor. Türkiye'de girişimcilik için ana mali ve kapasite desteği veren KOSGEB'in de başkan ve başkan yardımcılarının tamamı erkek iken tüm il müdürleri arasında Aralık 2022 itibarıyla sadece 5 kadın yer alıyor.

Ekonomi alanında karar alıcılar arasında kadın oranlarının düşük olması kadınların ekonomik güçlenmesi, finansal kapsayıcılık ve girişimciliğin yan sorunlar olarak kalmasına neden oluyor. Bu alanlarda yapılan çalışmalar, sivil toplum örgütlerinin kısıtlı kaynaklarla yaptıkları işler ve özel sektörün sınırlı sosyal sorumluluk projelerinin ötesine geçemiyor.

Sosyal

Cinsiyete göre araştırma fonlayan kuruluşlarda yönetim kurulu temsil oranı

Araştırma/egitim alanında da yine oldukça düşük bir kadın temsili söz konusu. 2021 yılında Türkiye'deki oran %10,3.

Cinsiyete göre devlet medyasında yönetim kurulu temsil oranı

2014 yılından beri devlet medyası yönetim kurullarında kadınlar yer almıyor.

Cinsiyete göre olimpik spor kurumlarında yönetim kurulu temsil oranı

Türkiye'de kadınlar başkan ya da yardımcı başkan olarak çalışmıyor. Yönetim kurullarındaki temsil oranı ise %17,6 civarında.

%45,4 ile eşitliğe en yaklaşan grubu hâkimler oluşturuyor. Ancak merkezi ve yerel yönetimekonomi ve araştırma/egitim alanında kadınların eksik temsili toplumsal cinsiyete duyarlı yasaların; stratejilerin ve eylem planlarının oluşturulması, uygulanması ve izleme değerlendirmesinde de eşitsizlikleri beraberinde getiriyor. Temsilde kadın oranının düşük kalmasının sonucunda toplumda kadının güçlenmesine engel olan eşitsizlikler ağırlıklı olarak eğitim, sağlık ve iş dünyasında görülüyor. Temsilde kadın oranının artmasına yönelik çalışmalar ise yetersiz kalıyor.

⁵¹ Rapor hazırlandıktan sonra yapılan görevlendirmeye Hafize Gaye Erkan Merkez Bankası'nın ilk kadın başkanı olmuştur.

Meslek, sanayi ve ticaret odalarında da kadın temsiline düşük olduğu görülüyor. Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) web sitesinden alınan bilgiye göre 2022- 2024 Yönetim Kurulu'ndaki 24 kişiden 5'i kadın. Benzer şekilde İstanbul Sanayi Odası Yönetim Kurulu'nda 6 erkek 1 kadın yer alırken İstanbul Ticaret Odası'nın yönetim kurulunda hiç kadın bulunmuyor.

Kadınların Güç/Temsil Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri

>> Kadınlar kısıtlı temsil ediliyor, karar mekanizmalarında güce sahip değiller

Kadınların başta kendileriyle ilgili kararlarda söz sahibi olabilmeleri için:

- ✓ Her sektörde üst düzey karar alıcı pozisyonlarda cinsiyet kırımlı veri toplanmalı, işlenmeli, paylaşılmalı
- ✓ Kadın örgütlerinin, kadın karar alıcıların ve uzman kadınların politika geliştirme, uygulama ve izleme değerlendirme süreçlerine katılımı artırılmalı
- ✓ Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın katılımı için yapılacak farkındalık ve savunuculuk etkinliklerini lider pozisyondaki erkekler de desteklemeli
- ✓ Siyasi parti içi kadın güçlenmesi için kadın kolları kaldırılmalı. Onun yerine kadınlar ve erkekler birlikte çalışmalı, parti programlarını birlikte planlamalı ve uygulamalı
- ✓ Siyasi partilerin merkezi ve yerel örgütlenmelerinde kadınlara yer açılmalı: Bunun için kota uygulamalarının etkisi ölçülmeli ve sonuca göre alternatif yollar denenmeli. Buna ek olarak:
 - Kadınlar siyaset, toplum, ekonomi alanlarında eğitim almalı
 - Sivil toplum ve özel sektör ile iş birlikleri yaparak o sektörlerden kadınların siyasi partilerde temsili kolaylaştırılmalı
 - Örgütlerin çalışma şartları kadınların iş-yaşam dengesini ve ihtiyaçlarını göz önüne alarak planlanmalı
- ✓ Milletvekillerinin toplumsal cinsiyet eşitliği kararları ve oylamaları izlenmeli.



⁵² Bkz. (Erişim 22.03.2023): <https://www.tmmob.org.tr/tmmob/yonetim-kurulu>

⁵³ Bkz. (Erişim 22.03.2023): <https://www.iso.org.tr/kurumsal/yonetim-kurulu-ve-baskani/>

⁵⁴ Bkz. (Erişim 22.03.2023): <https://www.ito.org.tr/tr/kurumsal/yonetim-kurulu>

6

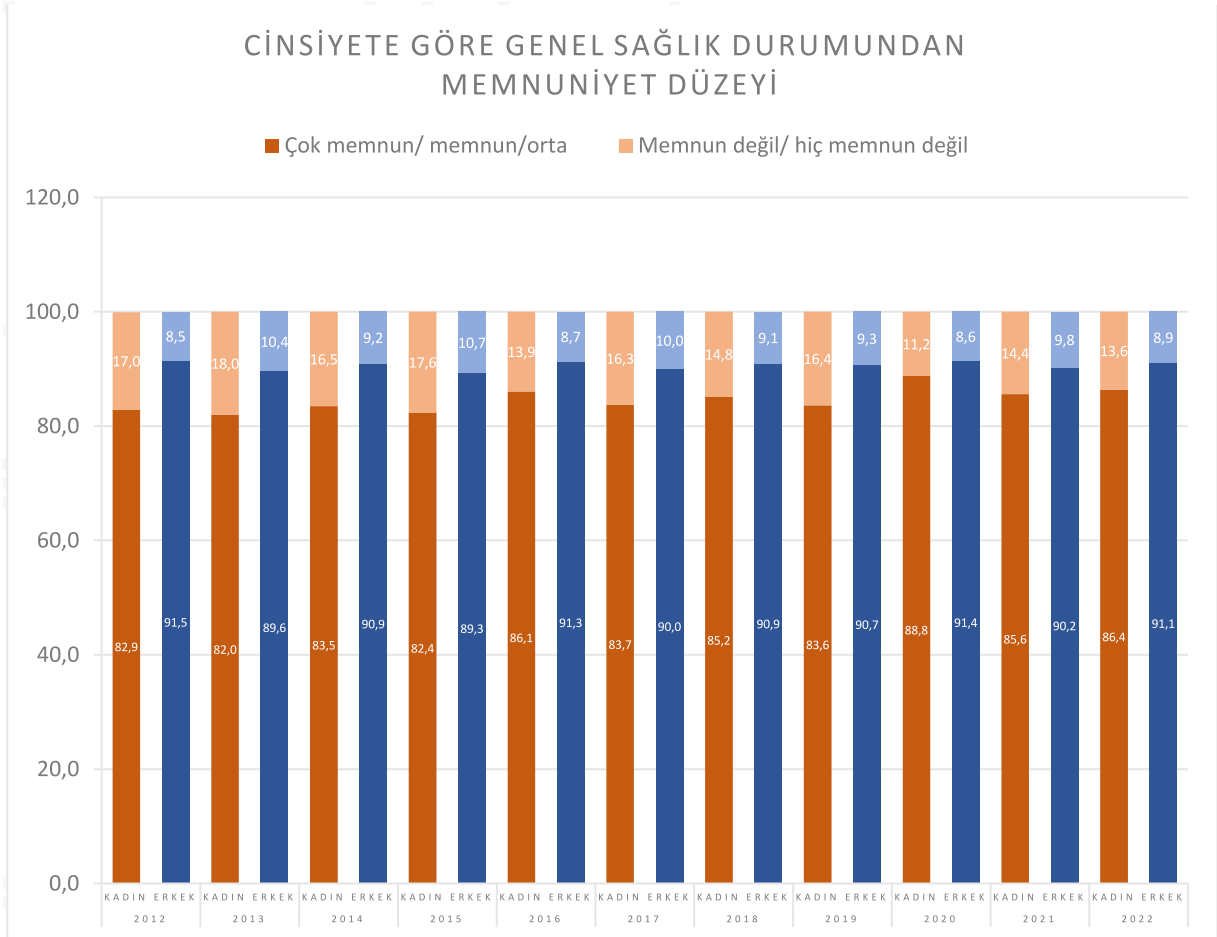
SAĞLIK



Kadınların sağlık algısı erkeklere oranla çok daha farklı. Türkiye'de kadınlar kendi sağlıklarından memnun değilken kadınların beklenen yaşam süresi erkeklerinkinden uzun. Ancak veri, bu süreyi sağlıklı geçirmediklerini ortaya çıkarıyor. Erkeklere oranla daha az sigara içen kadınlar, daha az egzersiz yapıyor.

Durum

Cinsiyete göre genel sağlık durumundan memnuniyet



Kaynak: TÜİK, 2012-2022, %

Türkiye'de kadınlar kendilerini erkeklere kıyasla daha az sağlıklı hissediyor. Özellikle 2021 yılında sağlık durumundan memnun kadın oranında düşüş yaşandığı göze çarpıyor. Sağlık durumundan memnun olmayan bu kadın nüfusun ayrıca kansere yakalanma oranları erkeklerden daha yüksek; diyabet, astım ve kalp damar hastalıklarına da daha çok yakalanıyorlar. Aşılama oranları da genel olarak erkeklerden daha düşük.

Beklenen yaşam süresi

Kadınların beklenen yaşam süresi erkeklerden daha uzun. TÜİK verisi incelendiğinde yavaş da olsa 2010-2020 yılları arasında hem kadınların hem erkeklerin beklenen yaşam süresinde artış olduğu görülüyor. Ancak 2019-2021 yılları arasında beklenen yaşam süresi düşüyor. Buna göre 2019-2021 yılları arasında erkeklerin doğumda beklenen yaşam süresi 75,6 yıldan 75 yıla, kadınlarınsı ise 81,1'de yıldan 80,5'e düşüyor. Yaşam süresinde kadın ve erkeklerde birbirine benzer bir düşüş yaşanması, bu durumu pandemi şartlarının etkilediğini düşündürüyor.

Beklenen sağlıklı yaşam süresi

Türkiye'de kadınlardan daha kısa yaşamalarına rağmen, erkeklerin sağlıklı yaşam süresi kadınlardan daha fazla. TÜİK tarafından yayınlanan Hayat Tabloları'na göre 2019-2021 yılları arasında doğumda beklenen sağlıklı yaşam süresi kadınlarda 56,5 yıl, erkeklerde 59,6 yıl. Beklenen yaşam süresi uzun olan kadınların bu süreyi sağlıklı geçirme ihtimali yüksek duruyor. Kadınların yüksek hastalık oranlarıyla birlikte düşünüldüğünde bu durum, mevcut durumun sağlık sistemine erişim ve sağlık okuryazarlığı konusundaki eksiklikten kaynaklandığını düşündürüyor. Bu da sağlık hizmetlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı planlanmasının önemine işaret ediyor.

Cinsel ve üreme sağlığında farkındalık, erişim ve haklar da kadınların güçlenmesi ve beklenen sağlıklı yaşam süresinin artması için önemli bir alan. Örneğin Türk Jinekoloji ve Obstetrik Derneği'nin yayınladığı Kürtaj Raporu'nda, isteyerek düşüğün yasallaşmasının kadın sağlığı için önemini altı çiziliyor. Rapor isteyerek düşüğün yasal olmadığı 1983 ile yasallaştıktan sonraki 2008 Türkiye Nüfus Sağlık Araştırması (TNSA) bulgularını kıyaslayarak; isteyerek düşük hızının 3 kat düştüğü, etkili aile planlama yöntem kullanımının 2 kat arttığı, anne ölüm hızının 6 kat düştüğü ve kadınların yaşam süresinin 14 yıl arttığını belirtiyor. Türkiye Aile Sağlığı ve Planlaması Vakfı'nın 2017 tarihli "Sisteme Değil İsteğe Bağlı Hizmet: Sağlık Çalışanları Gözünden İstanbul'da Kürtaj ve Aile Planlaması Hizmetlerinin Durumu" raporunda yasa da bir değişiklik yapılmamış olsa da yıllar içinde uygulamada isteyerek düşük sağlık hizmetinin aksadığı; bu durumun kişisel riskler, komplikasyonlar ve anne ölümlerine neden olabileceği belirtiliyor. Kürtaj hizmetinin fiilen aksamaya başlamasının ardından yayınlanan TNSA 2018 raporunda ise 2008'e kıyasla, doktor kararıyla isteyerek düşük yapanların sayısının %22'den %62'e çıktığı yazıyor.

Cinsel Sağlık ve Üreme Sağlığı Hakları Platformu CİSÜ, bu alanda bilgiye erişim ve farkındalık çalışmaları yapıyor. CİSÜ'nün 2022 raporuna göre cinsel sağlık ve üreme sağlığı ve bu alandaki haklarla ilgili isabetli politikalar yapmak için gerekli veri henüz halen yeterli değil. Bu eksikliği kapama çabasıyla Adana, Eskişehir, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Trabzon'da yapılan çalışmayla hazırlanan raporun bulgularına göre bu illerde cinsel sağlık ve üreme sağlığı hizmetleri yetersiz, kontraseptif malzemeler ise eksik kalıyor. Rapora göre Türkiye'de cinsel sağlık ve üreme sağlığı konusunun Milli Eğitim Bakanlığı'nın müfredatında çok sınırlı olduğu görülüyor. Raporda bu konuda daha kapsamlı eğitimin daha ziyade sivil toplum örgütleri tarafından ya da okullarda özel istek üzerine verildiği yazıyor. Modern aile planlama kullanımı ise yine aynı rapora göre genelde %49 iken bu oran Orta Anadolu'da %54,5 ve Ortadoğu Anadolu'da %40 olacak şekilde bölgesel farklılıklar gösteriyor.

⁵⁵ Akin, A. ve Türkçelik, E. (2018). *Sağlık Hizmetlerine Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması*. CEİD Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi. Erişim (22.03.2023): <http://www.ceidizleme.org/medya/dosya/93.pdf>

⁵⁶ TÜİK, 2010-2021, yıl

⁵⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz.: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tabloları-2019-2021-45592&dil=1#:~:text=T%C3%BCrkiye'de%20do%C4%9Fu%C5%9Fta%20beklenen%20ya%C5%9Fam,2021%20d%C3%B6neminde%2077%2C7%20oldu.>

⁵⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz.: <https://www.tjod.org/turk-jinekoloji-ve-obstetrik-derneği-tjod-kurtaj-raporu/>

⁵⁹ Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2019). *2018 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması*. T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Ankara. Erişim (21.03.2023): http://www.sck.gov.tr/wp-content/uploads/2020/08/TNSA2018_ana_Rapor.pdf

⁶⁰ Türkiye Aile Sağlığı ve Planlaması Vakfı (2017). *Sağlık Çalışanlarının Gözünden İstanbul'da Kürtaj ve Aile Planlaması Hizmetlerinin Durumu*. Erişim (21.03.2023): <https://www.tapv.org.tr/wp-content/uploads/2019/06/Sisteme-De%C4%9Fil-%C4%B0ste%C4%9Fe-Ba%C4%9Flu%C4%B1-Hizmet-Sa%C4%9Flu%C4%B1k-%C3%87al%C4%B1C5%9Fanlar%C4%B1-G%C3%B6z%C3%BCnden-%C4%B0stanbulda-K%C3%BCrtaj-ve-Aile-Planlanmas%C4%B1.pdf>

Davranış

Sigara içmeyen ve zararlı derecede alkol kullanmayanların oranı

Kadınlar erkeklerden daha az sigara ve alkol kullanıyor. Ancak Eurostat kaynaklı veri hiç sigara tüketmeyenleri değil, günde 20 sigarayı sınır olarak belirleyerek bundan az/çok olan kadın ve erkek nüfus oranının bilgisini veriyor. Bu noktada KONDA'nın 2019 yılında yayınladığı Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Raporu önemli ipuçları içeriyor. Araştırmaya göre Türkiye'de erkeklerin tütün kullanımı kadınların neredeyse 3 katı.

Beklenen yaşam süresi ile ilgili veri sağlığı etkileyen davranışlarla ilgili bu bölümde tekrar önem kazanıyor. Kadınlar sağlığa zararlı alışkanlıklara erkeklerden daha az yöneliyor ancak beklenen sağlıklı yaşam süreleri erkeklerden genel olarak daha kısa.

Fiziksel aktivite yapan, meyve-sebze yiyenlerin oranı

Sağlıklı yaşam için gerekli olan fiziksel aktiviteye kadınlar erkeklerden daha az zaman ayırabiliyor. Eurostat verisine göre 2014'ten 2019'a fiziksel egzersize haftada 150 dakika ayırabilen erkeklerin oranı %7,1'den %8,3'e çıkarken kadınlarda bu oran %2,3'ten ancak %2,5'a çıkabiliyor. Sağlık için zaman ayıramamak genel olarak Türkiye'de yurttaşların bir sorunu gibi duruyor. Ancak bu alanda da kadınların erkeklerden daha zor durumda olduğunu görülebiliyor.

Erişim

Karşılanmamış tıbbi muayene ve dış muayenesi ihtiyacı olmayan nüfus

Uluslararası kabul gören değişkenlerle sağlık hizmetlerine erişime baktığımızda ise, Eurostat tarafından yayınlanan 16 yaş üstü karşılanmamış tıbbi muayene ihtiyacı olmayan nüfus verisi bize sağlık hizmetine erişimin Türkiye'de kadın-erkek arasındaki uçurumun çok yüksek olmadığı bir alan olduğunu söylüyor. 2010'da karşılanmamış tıbbi muayene ihtiyacı olmayan nüfus içinde kadınların oranı %36,7 iken bu oran erkeklerde %32,2'de kalıyor. Zaman içinde bu nüfusta anlamlı bir gerileme görülüyor. Avrupa İstatistik Kurumu Eurostat'dan alınan son veriye göre 2020'de kadınların %5,1'i ve erkeklerin %4,1'inin tıbbi muayene ihtiyacı karşılanamıyor olarak algılanıyor.

Dış muayenesine erişimde ise kadın-erkek eşitliğinin neredeyse sağlandığını söyleyebiliriz. Yine yıllar içinde bir iyileşmeyle Eurostat verisine göre Türkiye'de 2010'da 16 yaş üstü kadınların %24,5 ve erkeklerin %24,2'nin ihtiyaçları karşılanmazken; bu oran 2020'de kadınlar için %4,9, erkekler için %4,5 seviyesinde görülüyor.

Sağlık hizmetlerine erişimde yıllar içinde bir iyileşme olmasına rağmen hala kadınlar erkeklere göre dezavantajlıyken, yukarıdaki iki tip hizmete erişemeyen %5,1 ve %4,9 oranındaki kadın nüfusunun kimlerden oluştuğu sorusu ortaya çıkıyor. Veri setinde hizmetlere erişim engeli olarak çok pahalı, çok uzak, çok uzun bekleme listesi ve zamansızlık belirtiliyor. Bunların yanı sıra Türkiye'de bölgelere ve sosyal gruplara göre değişebilecek ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine neden olabilecek kültürel nedenler de rol oynuyor olabilir.

⁶¹ Ayrıntılı bilgi için Bkz.: <https://cisuplatform.org.tr/6-il-ozelinde-cinsel-saglik-ve-ureme-sagligi-csus-hizmetleri-arastirma-raporu/>

⁶² Raporda veri Batı, Orta, Ortadoğu Anadolu ve Batı Marmara ve Doğu Karadeniz gibi istatistiki bölgeler ile sınıflandırılıyor.

⁶³ Eurostat, 2010-2019, %, +16 nüfus

⁶⁴ KONDA, 2019. *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Raporu Hayat Tarzları 2018 Araştırması*. Erişim (3.3.2023):

[https://konda.com.tr/uploads/konda-toplumsal-cinsiyet-raporu-](https://konda.com.tr/uploads/konda-toplumsal-cinsiyet-raporu-7d32c6633a652176d42c8d6564dc5344c17d0d58279b6f90abcf5fca8cf4d0b5.pdf)

[7d32c6633a652176d42c8d6564dc5344c17d0d58279b6f90abcf5fca8cf4d0b5.pdf](https://konda.com.tr/uploads/konda-toplumsal-cinsiyet-raporu-7d32c6633a652176d42c8d6564dc5344c17d0d58279b6f90abcf5fca8cf4d0b5.pdf)

⁶⁵ Eurostat, 2014-2019, %, +16 nüfus

Kadınların Sağlık Alanında Güçlenmesi için Politika Önerileri

>> Kadınlar daha uzun ama daha sağlıklı bir yaşam sürüyor

Kadınların sağlıklı bir yaşam sürebilmeleri için:

- ✓ Sağlık hizmetlerine erişemeyen kadın nüfusunun yaşadığı engellerinin daha iyi anlaşılabilmesi için veri üretilmeli ve bölgesel ve kültürel farklılıklar göz önüne alınarak bölgesel politikalar geliştirilmeli
- ✓ Kadınların kendi içindeki kırılğan gruplarından hangilerinin sağlık hizmetlerine, tıbbi ve dış muayenesine erişemediği veri cinsiyet kırılımı ile çaprazlanarak araştırılmalı ve önlemler o bulgulara göre planlanmalı.
- ✓ Yasal olan kürtaj hakkının uygulamadaki kısıtları ve aile planlamasıyla ilgili hizmet ve ürünlerin tedarikindeki kısıtlar giderilmeli
- ✓ Cinsel sağlık ve üreme sağlığı hakkında bilgiye erişim artırılmalı, Milli Eğitim Bakanlığı müfredatına daha kapsamlı içerik eklenmeli



⁶⁶ Eurostat, 2010-2020, %, +16 nüfus

SONUÇ

Elinizdeki bu rapor 6 farklı tematik alanda ve 32 gösterge kapsamında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin veriye dayalı incelemesini, konuların mevcut tartışmalardaki yerini ve politika önerilerini içeriyor. Bu alanlardan ve önerilerden bir kısmının sonuç bölümünde de tekrar edilmesinin gerekli olduğunu düşünüyoruz.

Kadınların güçlenmesi için öncelikle kadınların ekonomik, siyasal ve sosyal hayata katılımlarının toplumsal cinsiyete duyarlı veri ile detaylı incelenmesi gerekiyor. Rapor, bu konuda mevcut verinin hem olanaklarını hem de kısıtlarını ortaya çıkarıyor. Türkiye'de cinsiyet kırılımlı güncel veri oldukça sınırlı. Bu nedenle öncelikle kadının ekonomik durumu başta olmak üzere cinsiyet kırılımlı verinin standartları mevzuatlarda belirlenmeli. Derlenen veri yardımıyla katılımcı yöntemlerle kadının güçlenmesi için çalışmalar yapılmalı.

Raporda incelenen tematik alanlar için yapılan politika önerilerini artırmak ve çeşitlendirmek mümkün. Ancak kadının güçlenmesi için tüm bu alanların kesişimselliğini unutmamak gerekiyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin her konuda sağlanması için özellikle merkezi yönetimde konunun ana akımlaştırılması gerekiyor. Bu ana akımlaştırma için eşitsizlik alanının tek bir kamu kurumunun sorunu gibi değil, tüm kamu kurumlarının politika ve bütçe planlama süreçlerini yatay kesen bir alan olarak tanımlanması ve tüm kamu kurumlarının bu alanı bir sorun alanı olarak tanıması gerekiyor.

Üst düzey karar almada kadın katılımı raporda öne çıkan bir diğer tematik alan. Kadınların karar almaya katılımı, toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirilmesi için anahtarlardan biri. Bu noktada siyasi partilere önemli görevler düşüyor. Kadın temsiliyetinin önemini parti programlarında vurgulanması ve konunun ana akımlaştırılması için çalışmalar yapılması gerekiyor.

Son olarak kadının güçlenmesi için kurulan ve kurulması gereken iş birliklerinin önemini altı bir kez daha çizilmeli. Özellikle merkezi yönetim, yerel yönetimler ve sivil toplumun ortaklaştığı çalışmaların kadınların her ölçekte güçlenmesine etki ettiğini unutmamak gerekiyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği ana hedefi için çalışmaların amaca ulaşmasında kurumların ortak hareket etmesi önem taşıyor.



Ek 1 - Siyasi Parti Programlarında Kadının Güç / Temsili Yaklaşımı

Bu rapordaki veri incelemesi, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının henüz istenen sonuçları vermediğini gösteriyor. Bunun nedenleri arasında veriye dayalı politika süreçlerinin, bütüncül politikaların ve izleme değerlendirme süreçlerinin kısıtları olduğu kadar; karar alıcılar arasında kadınların temsil edilmemesi de yer alıyor. O nedenle bu raporda incelenen 6 eşitsizlik alanından güç/temsili konu kilit alan olarak karşımıza çıkıyor. Bu ek bölümde siyasi partilerin parti programlarındaki kadın temsili ve katılımı ile ilgili yaklaşımlarına bakıyoruz.

Bunun için, iktidar partisi Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti), Milliyetçi Hareket Partisi (MHP), ana muhalefet partisi Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), muhalefet partileri Halkların Demokratik Partisi (HDP), İyi Parti, Demokrasi ve Atılım Partisi (DEVA), Gelecek Partisi, Saadet Partisi (SP), Demokrat Parti (DP) ve Türkiye İşçi Partisi'nin (TİP) parti programları ve Millet İttifakı Ortak Politikalar Mutabakat Metni'ni inceliyoruz. Saadet Partisi hariç hepsinde kadın temsili artmasına yönelik maddeler yer alıyor. Bu konu bazı program metinlerinde daha genel ifadelerle yer alırken bazıları daha somut eylemleri de kapsıyor. Siyasi partilerin bir kısmı kadın temsili ulusal parlamento ile ya da yerel siyasal güç ile sınırlarken bir kısmı bunu güç değil istihdam odaklı olarak görüp çalışan kadın sayısını artırmaya odaklanıyor. Kota uygulamaları için ise eşit bir oran belirtilmiyor. Tüm siyasi partilerden kadınların üst düzey karar alma pozisyonlarına gelmeleri için merkezi ve yerel yönetimde, ekonomide, yargıda ve araştırma/egitimde tüm kamu kurumlarının merkez ve taşra örgütlenmelerinde eşitliği sağlayacak strateji ve eylem planı geliştirmeleri bekleniyor.

AK Parti - <https://www.akparti.org.tr/parti/parti-programi/>

Kadınların kamusal yaşama katılımının özendirilmesi için gerekli tüm önlemler alınacaktır. Kadınların partimize üye olmaları ve siyasette faal rol oynamaları özendirilecektir.

CHP - <https://chp.azureedge.net/1d48b01630ef43d9b2edf45d55842cae.pdf>

Kamu yönetiminde ve siyasette, karar verme mekanizmalarında kadın oranının yükseltilmesi amaçlanacak, partimize üye kadınların yerel ve genel seçimlerde aday olmaları özendirilecektir. Kadınların özellikle yargı, idare, ekonominin yönetimi ile iç ve dış siyaset alanlarında daha etkin olabilmelerine özel önem verilecektir.

Gençlerin ve kadınların siyasi partilerde ve siyasette aktif olarak yer almaları sağlanacaktır.

DP- <https://www.dp.org.tr/storage/DP.Yeni.Program.pdf>

Eşit muamele yerine sonuçlarda eşitlik ilkesini benimseyerek, kadınların siyasal katılımının ve temsili sağlanması amacıyla kadınların siyasal karar mekanizmasında, siyasal parti yönetimlerinde ve yerel yönetimlerde erkeklerle eşit oranda temsil edilmelerine yönelik yasal düzenlemelerin yapılmasına çalışacaktır.

Siyasi Partiler ve Seçim Kanunu'nda kadın-erkek eşitliğini ön plana çıkararak, kadın sivil toplum kuruluşlarının hazırladığı öneri çerçevesinde, gerekli değişiklikleri gerçekleştirecektir. Kadınların siyasal katılımının ve temsili garantisi alınması ve bu yönde algı ve uygulama değişikliği yaratmak amacıyla cinsiyet kotası dâhil olmak üzere geçici özel önlemlerin uygulanmasının yolunu açmanın yanı sıra tam eşitliği sağlamak için birçok ülkede uygulamaya koyulmuş olan Parite yasasının düzenlenmesi çalışmalarını başlatacaktır.

DEVA Partisi - <https://devapartisi.org/temel-metinler/parti-programi>

Kadınların siyasete ilgilerinin temsile dönüşmesini teminen, siyasal yapılara katılımlarını zorlaştıran engelleri ve toplumsal önyargıları kaldırmayı hedefliyoruz. Değer eşitliği (parite), kota ve benzeri parti içi düzenlemelerle kadınların her kademe ve görevde hak ettikleri yeri alabilmelerini sağlayacağız.

Gelecek Partisi - https://gelecekkpartisi.org.tr/uploads/kurumsal/Gelecek_Partisi_Program.pdf

Kadınlara seçme ve seçilme hakkı görece erken bir tarihte tanınmasına rağmen, kadınlar bugüne kadar siyasette hak ettikleri temsil oranına ulaşamamışlardır. Temsilde adalet ilkesinden hareketle siyasette kadınların katılımı ve temsili teşvik edilecektir.

Ek 1 - Siyasi Parti Programlarında Kadının Güç / Temsili Yaklaşımı

HDP - <https://hdp.org.tr/tr/parti-programi/8/>

Kadınların eşit katılımını güvence altına alan, kadınların özgün ihtiyaçlarına uygun, tüm yerel kamu hizmetlerinin kadınların ihtiyaçlarını öncelikle planlanması ve kadınlara pozitif ayrımcılık ilkesiyle hayat bulan yeni bir demokratik yerel yönetim anlayışını hayata geçirmek mümkündür.

Demokratik yerel yönetimlerde kadınlar, yereldeki kadınların katılımıyla oluşan kadın meclisleri aracılığıyla, yerel yönetimlere doğrudan katılır. Bu modelde kadın meclislerinin, kentsel hizmetlerin önceliklerinin cinsiyet eşitlikçi temelde örgütlenmesi, kadınlara ilişkin taleplerin karşılanması yönünde alacağı kararlar, belediye, il genel meclisi gibi tüm yerel yönetim organları tarafından uygulanır. Kadın Meclisleri, kararların uygulanma süreçlerini denetler.

İYİ Parti – <https://iyiparti.org.tr/kurumsal>

Bakanlığın (eğitim) tüm teşkilatlarında, okullarda, kadın yönetici sayısının artırılması sağlanarak, %50 oranı hedef alınacaktır.

Siyasette, devlet kurumlarında ve yerel yönetim kadrolarında kadın taban kotası getirilerek kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsili artırılabilecektir.

Özel şirketlerin çalışan sayılarındaki ve yönetim kurullarındaki kadın oranlarını içeren bir dizin oluşturularak kamuoyu önünde paylaşılacak, bu konuda öncü şirketlerin ödüllendirilmesi yoluyla diğer şirketler teşvik edilecektir.

MHP - https://www.mhp.org.tr/usr_img/_mhp2007/kitaplar/mhp_parti_programi_2009_opt.pdf

Kadınların eğitim düzeyleri yükseltilecek, kalkınma sürecinde, iş hayatında ve karar alma mekanizmalarında daha fazla rol almaları sağlanarak toplumsal konuları güçlendirilecektir.

SP - <https://saadet.org.tr/upload/file/992649b84c8d390c3ba07fdb6c403965.pdf>

Bu alanla ilgili madde yok. Kadın daha ziyade korunup kollanması gereken bir varlık olarak alınmış. Genel bir farkındalık ziyareti yapılmalı.

TİP - <https://tip.org.tr/program/>

TİP, kadınların sermaye egemenliği ve ataerkil ideolojilere ve uygulamalara karşı yürüttükleri mücadeleyi geleceğin toplumu için yürütülen mücadelenin ayrılmaz bir parçası olarak görür, kadınların toplumsal kurtuluş mücadelesinde daha aktif bir rol oynaması için çaba harcar.

Millet İttifakı - Ortak Politikalar Mutabakat Metni

<https://media.chp.org.tr/yayinlar/files/2023/1/30/51fb98b4-cao9-40a0-8788-f1e5634f2fea.pdf?tick=1675071647951>

Üst düzey görevlere atanan kadın yöneticilerin sayısını arttıracacağız.

Cinsiyet eşitliğini esas alarak parlamento, yerel yönetimler, siyasi partiler ve kamu kurumlarında kadınların karar ve yönetim süreçlerine katılımını destekleyecek, kadın temsiliğini arttıracak, kadın haklarının korunmasını öncelikli tutan bir politika izleyeceğiz.

Not: Siyasi partilerin sıralaması alfabetik sıraya göre sıralanmıştır.

TURKONFED

VERİYE DAYALI ANALİZ SONUCU KADIN POLİTİKALARI RAPORU

TURKONFED ve Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) Resmi Yayınıdır.

[f](#) [t](#) [in](#) [@](#) [/turkonfed](#)

+90 212 251 73 00 / +90 212 251 58 77
www.turkonfed.org / info@turkonfed.org

Refik Saydam Caddesi Akarca Sokak N: 41 Tepebaşı, Beyoğlu/İstanbul

Türkiye, Eylül 2023. Her hakkı saklıdır.