



T. C.
KALKINMA BAKANLIĞI

ON BİRİNCİ KALKINMA PLANI (2019-2023)



KADININ KALKINMADAKİ ROLÜ

ÖZEL İHTİSAS KOMİSYONU RAPORU

ANKARA 2018



T.C.
KALKINMA BAKANLIĞI

ON BİRİNCİ KALKINMA PLANI
(2019-2023)

KADININ KALKINMADAKİ ROLÜ

ÖZEL İHTİSAS KOMİSYONU RAPORU

ANKARA 2018

YAYIN NO: KB: 2985 - ÖİK: 767

Bu çalışma Kalkınma Bakanlığının görüşlerini yansıtmaz.
Yayın ve referans olarak kullanılması Kalkınma Bakanlığının
iznini gerektirmez.

Bu yayın 500 adet basılmıştır.

İÇİNDEKİLER

TABLO VE ŞEKİLLER	iii
KISALTMALAR.....	iv
KATILIMCILARIN LİSTESİ	vi
YÖNETİCİ ÖZETİ.....	xi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: EĞİTİM	5
1. MEVCUT DURUM ANALİZİ.....	7
1.1.Dünyada Mevcut Durum ve Eğilimler.....	7
1.2.Türkiye’de Mevcut Durum ve Eğilimler.....	10
1.2.1. Okur Yazarlık	15
1.2.2. Eğitim Düzeyi.....	16
1.2.3. Okul Öncesi Eğitim.....	17
1.2.4. İlköğretim	18
1.2.5. Ortaöğretim	20
1.2.6. Yükseköğretim	22
1.2.7. Yaygın Eğitim	22
1.3.Temel Sorunlar.....	23
2. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ	26
2.1.Onbirinci Kalkınma Planı (2023 Yılı) Hedefleri.....	26
BÖLÜM 2: İSTİHDAM.....	33
1 MEVCUT DURUM ANALİZİ.....	35
1.1 Dünyada Mevcut Durum Ve Eğilimler	35
1.1.1. Kadın Girişimciliği.....	38
1.1.2. Kooperatifçilik.....	39
1.2.Türkiye’de Mevcut Durum Ve Eğilimler.....	40
1.2.1. Ulusal Politikalar ve Mevzuat	40
1.2.2. Mevcut Durum ve Göstergeler	49
1.3.Temel Sorunlar.....	70
2. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ	73
2.1. Onbirinci Kalkınma Planı (2023 Yılı) Hedefleri	73
BÖLÜM 3: KARAR ALMA MEKANİZMALARINA KATILIM	81
1. MEVCUT DURUM ANALİZİ.....	83
1.1. Dünyada Mevcut Durum ve Eğilimler.....	83
1.2. Türkiye’de Mevcut Durum ve Eğilimler.....	84
1.3. Temel Sorunlar.....	92
2. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ.....	94

2.1. Onbirinci Kalkınma Planı (2023 Yılı) Hedefleri	94
BÖLÜM 4: TEKNOLOJİ VE DİJİTAL EKONOMİ.....	97
1. MEVCUT DURUM ANALİZİ.....	99
1.1. Dünyada Mevcut Durum ve Eğilimler.....	99
1.2. Türkiye’de Mevcut Durum ve Eğilimler.....	100
1.3. Temel Sorunlar.....	108
2. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ	109
2.1. Onbirinci Kalkınma Planı (2023 Yılı) Hedefleri	109
BÖLÜM 5: ÇEVRE	111
1. MEVCUT DURUM ANALİZİ.....	113
1.1. Dünyadaki Mevcut Durum ve Eğilimler.....	113
1.2. Türkiye’deki Mevcut Durum ve Eğilimler	115
1.3. Temel Sorunlar.....	119
2. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ	120
2.1. On Birinci Plan (2023 Yılı) Hedefleri.....	120
BÖLÜM 6: GENEL KONULAR.....	123
1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	125
2. SAĞLIK	126
3. ŞİDDET	127
4. ÇATIŞMA, GÖÇ VE YERLEŞİK SURİYELİ NÜFUS.....	129
5. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME.....	129
6. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ	132
7. VERİ TOPLAMA – AYRIŞTIRMA.....	134
8. İZLEME VE DEĞERLENDİRME	135
BÖLÜM 7: SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	137
1. EĞİTİM	142
2. İSTİHDAM	145
3. KARAR ALMA MEKANİZMALARINA KATILIM.....	147
4. TEKNOLOJİ VE DİJİTAL EKONOMİ	149
5. ÇEVRE.....	151
KAYNAKLAR.....	153
EKLER.....	159

TABLO VE ŞEKİLLER

Tablo 1. Okuma Yazma Durumu ve Cinsiyete Göre Nüfus (15+yaş) (2016).....	15
Tablo 2. Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Okuma-Yazma Durumu (15+ yaş).....	16
Tablo 3. Okul Öncesi Eğitim Net Okullaşma Oranları (%)	17
Tablo 4. İlköğretim Net Okullaşma Oranı (%)	19
Tablo 5. Ortaöğretim Net Okullaşma Oranları (%).....	20
Tablo 6. Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Kız Öğrencilerin Öncelikli Tercih Ettikleri İlk 20 Alan (2016-2017).....	21
Tablo 7. Yükseköğretim Net Okullaşma Oranı (%).....	22
Tablo 8. Cinsiyetlere Göre İşgücü Katılım Oranları ve Cinsiyet Açığı Oranı (1997-2021)	35
Tablo 9. İşgücü Piyasasında 2025'e Kadar Toplumsal Cinsiyet Açığının Kapatılmasının Etkileri ..	37
Tablo 10. 2016 Yılı İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranı (AB-28 ve Bazı AB Ülkeleri - TR) (%) ..	50
Tablo 11. İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler (2004-2016) (Bin kişi) (15+ yaş)	52
Tablo 12. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%)	52
Tablo 13. Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%).....	53
Tablo 14. Zaman Kullanımının Cinsiyete ve Faaliyete Göre Dağılımı (%) (2014-2015) (15+yaş) ..	54
Tablo 15. Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler (Bin kişi) (15+ yaş).....	55
Tablo 16. İstihdam Türlerine Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı (2017).....	56
Tablo 17. Kamu Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı (2017).....	56
Tablo 18. Eğitim Durumlarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%) (2014)	57
Tablo 19. İstihdam Edilen Engelli Memurların Cinsiyete Göre Dağılımı	58
Tablo 20. İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu (%)	59
Tablo 21. Türkiye’de Kadın Milletvekili Oranları (%).....	87
Tablo 22. Cinsiyete Göre Bakan Sayıları (2017)	88
Tablo 23. Yerel Yönetimlerde Üst Düzey Kadın ve Erkek Çalışan Sayıları (1999-2014)	89
Tablo 24. Akademik Kadrolar	90
Tablo 25. Yüksek Öğretim Kurulu Üyeleri.....	91
Tablo 26. Büyükelçi Olarak Görev Yapanların Sayıları (1982-2016).....	91
Tablo 27. Cinsiyete Göre Üst Düzey Memur (*) ve Personel Sayıları (2008-2014)	92
Tablo 28. En Son Kullanım Zamanına ve Cinsiyete Göre Bilgisayar ve İnternet Kullanım Oranları (%) (2004-2017).....	102
Şekil 1. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) (1988-2015).....	49
Şekil 2. Kadın ve İşsizlik (%) (2014-2017).....	51
Şekil 3. Kamu Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı (2017).....	57
Şekil 4. İstihdam Edilen Engelli Memurların Cinsiyete Göre Dağılımı (%)	58
Şekil 5. EÇÖÖE ¹ Hizmet Sektörü, İnşaat Sektörü ve Nakit Transferlerinin Karşılaştırmalı İstihdam Yaratma Etkisi.....	63

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AÇEV	Anne Çocuk Eğitim Vakfı
ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
ASPB	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
BKH	Binyıl Kalkınma Hedefleri
BM	Birleşmiş Milletler
BMGK	Birleşmiş Milletler Genel Kurulu
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi
CEO	Baş Yönetici
ÇATOM	Çok Amaçlı Toplum Merkezleri
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPB	Devlet Personel Başkanlığı
ETCEP	Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi
GSYH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
GTB	Gümrük ve Ticaret Bakanlığı
GTHB	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı
GYKA	Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IPU	Parlamentolararası Birlik
IMF	Uluslararası Para Fonu
İBBS	İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KEDV	Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı
KEİG	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
KDK	Kamu Denetçiliği Kurumu
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
MEB	Millî Eğitim Bakanlığı

MYO	Meslek Yüksek Okulları
NEET	Eğitimde ve İstihdamda Olmayan Gençlerin Oranı
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
ÖİK	Özel İhtisas Komisyonu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SKH	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
STEM	Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
ŞEY	Şartlı Eğitim Yardımı
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCE	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
TOKİ	Toplu Konut ve Kamu Ortaklığı İdaresi Başkanlığı
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UAVT	Ulusal Adres Veri Tabanı
UN	Birleşmiş Milletler
UNCTAD	Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü
UNFCCC	Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi
UNFPA	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
UNICEF	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu
UNIDO	Birleşmiş Milletler Endüstriyel Gelişme Örgütü
UN Women	Birleşmiş Milletler Kadın Birimi
YÖK	Yüksek Öğretim Kurulu
a.g.m.	Adı Geçen Makale
a.g.r.	Adı Geçen Rapor

KATILIMCILARIN LİSTESİ

Komisyon Başkanı

Prof. Dr. Serpil SANCAR

Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilgiler Fakültesi
Siyaset Bilim ve Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi
Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Anabilim Dalı
Başkanı

Genel Raportör

Dr. Nuran H. BELET

Gazi Üniversitesi
İktisadi İdari Bilimler Fakültesi
İktisat Bölümü

Koordinatörler

Gamze TOKMAN

Planlama Uzmanı
Kalkınma Bakanlığı

Pınar ÖZEL UCUZAL

Planlama Uzmanı
Kalkınma Bakanlığı

ÜYELER

Anastasia SAĞLAM

Uluslararası Göç Örgütü (IOM)

Aslı ARBEL

Microsoft Türkiye

Arzu TEKBIYIK

Milli Eğitim Bakanlığı -Eğitim, Yayın ve Yayınlar Dairesi
Başkanlığı

Ayşe AKTUNA

Sosyal Güvenlik Kurumu

Başak SARAL DEMİR

Habitat Derneği

Burcu SÖKÜL

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)

Canan GÜLLÜ

Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu (TKDF)

Canan OKUTANOĞLU

Limatek Ltd.

Ceylan ÇİFÇİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı -Çalışma Genel
Müdürlüğü

Çiğdem KAYALI

Microsoft Türkiye

Derya KARADEMİR

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

Araş. Gör. Didem ÖZDEMİR

Gazi Üniversitesi- Uluslararası İlişkiler Bölümü

Ebru DİCLE

Türk Sanayicileri Ve İşadamları Derneği (TÜSİAD)

Ebru ÖZBERK ANLI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Elif BAKAR	Milli Eğitim Bakanlığı - Temel Eğitim Genel Müdürlüğü
Elif Sanem KILINÇARSLAN	Mesleki Yeterlilik Kurumu
Evrin SULTAN	Kalkınma Bakanlığı-Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)
Fatma Hikmet BARUTÇU	Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği (ANGİKAD)
Fatma Kübra SARUHAN	Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM)
Fatma YİĞİTER KARA	Devlet Personel Başkanlığı
Feyza EKER AYHAN	Türkiye Gençlik ve Eğitime Hizmet Vakfı (TÜRGEV)
Feyza GÜNER	Diyanet İşleri Başkanlığı
Fulya VEKİLOĞLU	Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN WOMEN)
Funda ERİŞ	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
Gökalp İZMİR	Türkiye Büyük Millet Meclisi
Gökçe BAYRAKÇEKEN TÜZEL	Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP)
Güler ÖZDOĞAN	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
Gülfem KIRAÇ KELEŞ	Türkiye Belediyeler Birliği
Handan KÖSE	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)
Yrd. Doç. Dr. Handan KUMAŞ	Pamukkale Üniversitesi-İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi-Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Hasan YILDIZ	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
Hülya UZUNER DURANSOY	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)
Melek BÜTÜN GÖKTEN	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
Meltem AĞDUK	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA)
Metin NEBİLER	Dünya Bankası (World Bank)
Prof Dr. Murat TOPBAŞ	Karadeniz Teknik Üniversitesi-Tıp Fakültesi-Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı
Naide İNAN	Gümrük ve Ticaret Bakanlığı-Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü

Nazmiye DEMİR	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı-Verimlilik Genel Müdürlüğü
Neslihan ÇEVİK	İslam İşbirliği Teşkilatı-İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi-Kalkınma İşbirliği (SESTRIC)
Nesrin SEMİZ	Başkent Kadın Platformu Derneği
Neşe ÇAKIR SAYRAN	Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN WOMEN)
Prof. Dr. Nilay ÇABUK KAYA	Ankara Üniversitesi- Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi- Sosyoloji Bölümü
Nimet KALELİ	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı-Eğitim, Yayım ve Yayınlar Dairesi
Arş. Gör. Dr. Nuran Halise BELET	Gazi Üniversitesi- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi-İktisat Bölümü
Prof. Dr. Özlem ATAY	Ankara Üniversitesi- Siyasal Bilgiler Fakültesi-İşletme Bölümü
Pınar ÖKTEM	Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF)
Raife Yeşim BELLİ	Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği (ANGİKAD)
Rukiye YILDIZ	Milli Eğitim Bakanlığı- Ortaöğretim Genel Müdürlüğü
Saadet İNCİ	Ekonomi Bakanlığı- Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü
Doç Dr. Saniye DEDEOĞLU	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi / Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Seçil GÜLÇAT	Kamu Denetçiliği Kurumu
Seda ÖLMEZ ÇAKAR	Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV)
Seda YILMAZ İNAL	Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV)
Selin VATANSEVER	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı
Dr. Selma ACUNER	Avrupa Kadın Lobisi- Kadın Koalisyonu
Avukat Sema KENDİRCİ	Türk Kadınlar Birliği
Semra Türkmen	Kalkınma Bakanlığı- KOP Bölge Kalkınma İdaresi
Prof. Dr. Serpil SANCAR	Ankara Üniversitesi- Siyasal Bilgiler Fakültesi- Siyaset Bilim ve Kamu Yönetimi Bölümü
Prof. Dr. Sezer KOMŞUOĞLU	Yükseköğretim Kurulu (YÖK)
Sinem ULUTÜRK CİNBİŞ	Kadın Girişimcileri Derneği (KAGİDER)

Şehnaz KIYMAZ BAHÇECİ	Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği
Şenay YILMAZ	Ankara Büyükşehir Belediyesi
Şengül AKÇAR	Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı (KEDV)
Şerife KONTOĞLU	Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu
Şeyma ÖZALAN	Milli Eğitim Bakanlığı- Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü
Tuba ÖCAL	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Çalışma Genel Müdürlüğü
Ülkü ÖZDEMİR	Milli Eğitim Bakanlığı- Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü
Yael TARANTO	Türkiye Sınai Kalkınma Bankası
Prof. Dr. Yasemin AÇIK	Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED)
Yasemin ÖZBAL	Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED)
Avukat Yasemin SEZGİN	Türkiye Belediyeler Birliği
Yeliz DÜŞKÜN	Eğitim Reformu Girişimi (ERG)
Zeliha ÜNALDI	Birleşmiş Milletler Mukim Koordinatörlük
Zeynep BİLGİN	Cumhurbaşkanlığı
Av. Zeynep Feyza EKER AYHAN	Türkiye Gençlik ve Eğitime Hizmet Vakfı (TÜRGEV)
Zeynep Göknil ŞANAL	Başkent Kadın Platformu Derneği
Zeynep Gülru GÖKER	Sabancı Üniversitesi-Siyaset Bilimi
Zişan Eda GÖKALP	Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED)
Yüstra ERİLLİ KURUMLU	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)

YÖNETİCİ ÖZETİ

Kalkınmanın temel amacı insanlara uzun, sağlıklı ve rahat bir yaşam sağlayabilmek olup, odağında insan yer almaktadır. Toplumun tüm kesimlerinin hem üretim süreçlerine katılması hem de ortaya çıkan refah artışından yararlanması, yoksulluğun ve eşitsizliğin azaltılması sürdürülebilir kalkınma için elzemdir.

1990'lı yıllardan itibaren, kalkınmanın sadece büyüme ile ilişkilendirilmesi neticesinde, zenginliğin görece daha adil dağıtıldığı ve büyümenin nimetlerinden daha geniş kesimlerin yararlandığı bir sonuç üretilmediği anlaşılmıştır.¹ Bu durum kalkınma anlayışında da bir değişim yaratmış ve özellikle 1990'ların sonundan bu yana kalkınma kavramı sadece ekonomik büyümeyle değil **sosyal ve bireysel refah** ile de ilişkilendirilmeye başlanmıştır.

Kalkınmanın pek çok tanımı olmakla birlikte kalkınma çok basit anlamda, bireylerin, toplumların ve devletlerin gerçek potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri için gerekli siyasi, ekonomik ve sosyal değişikliklerin yapılması olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla kalkınma politikaları zenginliğin üretiminden eğitimin kalitesini attırmaya kadar çok geniş bir yelpazede kurgulanan birbiri içerisine geçmiş alanlardan oluşmaktadır. Bir devletin gerek siyasi gerekse ekonomik potansiyelini gerçekleştirebilmesi için kadın ve erkek bireylerin toplumsal hayatın her alanına aktif katılımı hayati bir önem arz etmektedir.

Tüm toplumların müreffeh bir şekilde, barış ve istikrar içinde yaşaması ancak küresel dayanışma içinde, yoksulluktan uzak, cinsiyet eşitliğinin sağlandığı, çevrenin korunduğu, temel hizmetlerin hak eksenli bir yaklaşımla insanlara sunulduğu bir ortamda mümkündür. Dolayısıyla, geldiğimiz noktada kalkınma anlayışı, insan refahını ve iyilik halini kendine temel alan ve insanı kadın ve erkek olarak kendi içindeki farklılıklarıyla birlikte göz önünde bulunduran bir süreçtir.

Nitekim kalkınma kavramı artık, fiziki kalkınmanın yanı sıra, insanların seçeneklerini artırıp artırmamasını içerecek bir anlayışa dönüşmüştür. Bu alanda küresel boyutta önemli çabalar sarf edilmiş ve 2000 yılında Binyıl Kalkınma Hedefleri (BHK) gündeme gelmiştir. Bu girişim küresel kalkınma yolunda önemli bir adım olmuş, başta yoksulluğun azaltılması olmak üzere eğitim ve sağlık gibi alanlarda önemli ilerlemelere aracılık etmiştir. Binyıl Kalkınma Hedeflerinin tüm kazanımlarına rağmen küresel kalkınmanın sağlanması yönünde kat edilmesi gereken uzun bir yol vardır. Bu kapsamda, Binyıl Kalkınma Hedeflerinin yarım bıraktığı işleri tamamlamayı hedefleyen

¹ Robert Wade, Winners and Losers, The Economist, 26 Nisan 2001, <http://www.economist.com/node/587251>.

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2030 (SKH), kalkınmanın yalnızca ekonomik boyutu ile sınırlı olmayıp, çevresel ve sosyal boyutlarına da dengeli şekilde odaklanmaktadır. Nitekim sürdürülebilir kalkınma hedefleri “hiç kimseyi arkada bırakmamak” sloganıyla yola çıkmaktadır.

Kalkınmayı desteklemek için kadınların güçlenmesi gerekliliği, küresel ölçekte toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların son yıllarda giderek önem kazanmasını sağlamıştır. Mevcut veriler ve tecrübeler, kadınların güçlenmesinin, ekonomik büyümeye katkı sağlamaları yanında gelecek nesilleri yetiştirmede ve aile sağlığı üzerinde de olumlu ve önemli etkileri olduğunu göstermektedir.² Bu bağlamda, kadınların güçlenmesi yaklaşımı sürdürülebilir kalkınmanın temel dayanaklarından birini oluşturmaktadır. SKH’lerin de bu yaklaşımla hazırlandığı ve “Amaç 5: Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların ve kız çocuklarının toplumsal konumlarını güçlendirmek” amacına bu kapsamda özellikle yer verildiği görülmektedir.

Kadınların toplumsal yapı içindeki konumlarının her bakımdan iyileştirilmesi sadece o toplum için değil aynı zamanda söz konusu toplumun yer aldığı coğrafi bölge için de önem taşımaktadır. Nitekim, kadının kalkınma olgusunun aktif bir unsuru olarak görülmesi ve politika önermeleriyle desteklenmesi son 50 yılın en başat tartışma konularından olmuştur. Ülke ekonomilerinin bu perspektiften eksik kalması ya da bu perspektifi göz ardı etmesi, sosyo-ekonomik birçok sorunun yanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin daha da derinleşmesine neden olmaktadır.

Son yıllarda, küresel ölçekte, kadınların istihdama erişimi, sağlık, eğitim, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, erken yaşta-zorla evlilikler konularında belirgin iyileşmeler sağlanmış olmasına rağmen cinsiyet eşitliği halen pek çok ülke için önemli bir müdahale alanı olmaya devam etmektedir. Ülkemiz, 2023 yılında dünyanın en büyük 10 ekonomisi arasında yer almayı hedeflemektedir. Ancak bu hedefin, işgücü potansiyelinin ancak yarısını harekete geçirebilen bir ekonomik yapıyla başarılması mümkün görünmemektedir. Nüfusun daha büyük bir bölümünün üretim sürecine katılması gereklidir. Kadınların işgücüne katılma oranında meydana gelecek artış, genel olarak çalışma koşullarındaki iyileşme ve her alanda kalkınmanın aktif birer unsuru haline gelmeleri bu hedefin gerçekleştirilmesinde büyük rol oynayacaktır. Dolayısıyla, politika yapıcıların ve kadınlara yönelik alanlarda çalışma yapan kurumların kapsayıcı bir kalkınma sürecini harekete geçirecek politika alanlarını belirlemesi ve önceliklendirmesi önem arz etmektedir.

² McKinsey&Company, Women Matter Turkey 2016 Turkey's Potential for the Future: Women in Business, 2016, <http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9643-women-matter-turkey-2016-report-turkey-s-potential-for-the-future-women-in-business>.

Kadınlar ve erkekler arasında var olan eşitsizliklerin giderilmesi, kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel hayata aktif katılımlarının sağlanması, kalkınmanın getirdiği olanaklardan eşit şekilde faydalanabilmeleri için önlerindeki engellerin kaldırılması ve kadınların güçlenmesi için desteklenmelerinin sağlanması amaçlarıyla birçok uluslararası kalkınma programı ve ülkeler özelinde programlar hazırlanmakta, geçici özel önlemler alınmakta ve bunların başarılı şekilde hayata geçirilmesi teşvik edilmektedir. Bugün başta Dünya Bankası olmak üzere kalkınmanın öncü aktörleri, **kadınların kalkınmanın bir parçası olmasını, işgücü ve piyasa verimliliğini arttıran ve dolayısıyla akıllı ekonomiler yaratan bir faktör olarak tanımlamakta ve "herkesin kazandığı" bir çözüm yarattığını** ileri sürmektedirler³.

Bu kapsamda, "Ülkemizin uzun vadeli Kalkınma Planları ekonomik büyümenin yanı sıra insani gelişmişlik, hukukun üstünlüğü, bilgi toplumu, uluslararası rekabet gücü, kurumsallaşma, sürdürülebilirlik ve kapsayıcılık boyutlarını da içerecek şekilde çok yönlü bir anlayışla oluşturulmakta ve bütüncül bir bakış açısıyla hayata geçirilmeye" çalışılmaktadır.⁴

Ülkemiz, Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin belirlendiği tarihten bu yana, ulusal kalkınma önceliklerini söz konusu hedeflerle uyumlu hale getirerek ve gerekli adımları atarak, bu alanda kayda değer başarılar imza atmış ve dünya liderlerince ortaya konan ortak taahhüde bağlılığını göstermiştir. Ancak, Binyıl Kalkınma Hedeflerinde Türkiye'nin kısmen başarılı olabildiği tek alan, "Amaç 3: Kadınların Konumunu Güçlendirmek ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Geliştirmek" amacıdır. Nitekim mülga Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığı koordinatörlüğünde Birleşmiş Milletler Mukim Koordinatörlüğü'nün teknik desteği ile hazırlanan Binyıl Kalkınma Hedefleri Türkiye 2010 Raporunda, "Türkiye'de karşılaşılmaması muhtemel önemli zorlukların ve yapısal engellerin olduğu alan olan Amaç 3'e (toplumsal cinsiyet eşitsizliği) özel önem verilmesi gerekmektedir." ifadesi yer almaktadır.

2019-2023 dönemini kapsayacak On Birinci Kalkınma Planı da ülkemizi geleceğe taşıyacak önemli bir yol haritası olarak değerlendirilmektedir.⁵ Dünyanın en büyük onuncu ekonomisi olma hedefini de içeren 2023 vizyonu, kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesi için "kadın girişimcilere özel teşvikler" ve "kadına karşı şiddetin önlenmesi" gibi hedefler içermektedir.

³ Sylvia Chant ve Caroline Sweetman, Fixing Women or Fixing the World? "Smart Economics, Efficiency Approaches and Gender Equality in Development", 2012, <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2012.731812>.

⁴ T.C. Kalkınma Bakanlığı, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023): Özel İhtisas Komisyonları ve Çalışma Grupları El Kitabı, Kasım 2017, s. 1.

⁵ T.C. Kalkınma Bakanlığı, "11. Kalkınma Planı Tanıtım Toplantısı Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın Himayelerinde Gerçekleştirildi", 21.02.2018, <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?l=aef6c539-6ca3-484c-aea6-ea4551a35a71&i=871>.

Bu vizyon ve hedefler ışığında, Türkiye'nin kalkınma hamlesinin sürdürülebilirliğinin sağlanması için, kalkınma planları başta olmak üzere tüm kamu plan ve programları ile bütçelerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadın ve kız çocuklarının güçlenmesini temel alan bir perspektiften hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

Bu bağlamda, Türkiye bugüne kadar kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olarak Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW, 1985) başta olmak üzere, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı (1995), Çocuk Hakları Sözleşmesi (1995), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı ve İslam İşbirliği Teşkilatı Kadının İlerlemesi Eylem Planı (2008), Binyıl Kalkınma Hedefleri (2000), Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (2012) gibi birçok uluslararası anlaşmayı imzalayarak taraf olduğunu deklare etmiştir (**EK-1**). Hem bu anlaşmalar kapsamındaki taahhütlerin yerine getirilmesi hem de istenilen kalkınma ivmesinin yakalanması açısından On Birinci Kalkınma Planı'nın toplumsal cinsiyet eşitliği vizyonu ile "Kadının Kalkınmadaki Rolünü" değerlendirmesi ve ilgili planlamaların bu perspektifle hazırlanması önemlidir.

Nitekim, Türkiye tüm bu taraf olunan Sözleşmeler ve kadınların güçlenmesine yönelik yürütülen politika ve programlara rağmen kadın erkek eşitliğini sağlama konusunda istenilen düzeye ulaşamamıştır. Ülkemizde, Cumhuriyetin daha ilk yıllarında başlatılan pek çok olumlu adımın, özellikle 1980'lerden sonra kadın hareketinin büyük çabalarının ve uluslararası gelişmelerin de etkisiyle, yasalarda kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik birçok düzenleme ve değişiklik yapılmıştır. Bütün bunlara rağmen kadın-erkek eşitliği konusunda yasalarda sağlanan haklar, gelişmeler, uygulamalara tam olarak yansımamakta ve eşitliğin toplumsal hayata geçirilmesinin önünde birçok engel bulunmaktadır.

Türkiye'nin uluslararası düzlemde toplumsal cinsiyet alanındaki durumuna bakıldığında üyesi olduğu OECD gibi oluşumlar içinde oldukça gerilerde olduğu görülmektedir. Örneğin, Dünya Ekonomi Forumu (WEF) "Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi"ne bakıldığında Türkiye 144 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır. Ülkemizin bu kadar gerilerde olmasının en önemli nedenleri kadınların istihdama, siyasete ve karar alma mekanizmalarına katılımlarının düşüklüğüdür. Özellikle, siyasi güçlendirme konusunda Türkiye'de eşitlikten son derece uzak bir tablo söz konusudur.

Dolayısıyla, ülkemizin geleceğe dair vizyonunda belirtildiği gibi, dünyanın ilk 10 ekonomisi arasına girebilmek ve kalkınmamızı daim kılabilmek, nüfusumuzun yarısını oluşturan kadınlarımızı sürece dahil etmek ve onların potansiyellerini ortaya çıkarabilmesi için gereken tedbirleri almakla mümkün olacaktır.

"Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Komisyonu Raporu", bu bakış açısıyla, 2019-2023 dönemini kapsayacak olan On Birinci Kalkınma Planı'na girdi sağlamak üzere hazırlanmıştır. İlgili rapor, 13-14 Aralık 2017 ve 5-6 Ocak 2018 tarihlerinde gerçekleştirilen "Kadının Kalkınmadaki Rolü" Özel İhtisas Komisyonu toplantılarında, "**Eğitim, Çevre ve Teknoloji**" ve "**İstihdam ve Karar Alma Süreçleri**" olarak iki alt gruba ayrılan ÖİK katılımcılarının, çerçeve doküman üzerinden Türkiye'nin genel kalkınma hedeflerini de göz önünde bulundurarak yaptığı tartışmalarda öne çıkan sorun ve öncelik alanlarını somut politikalara dönüştürülebilecek çözüm önerilerini içermektedir. Rapor, Çalışma gruplarında gerçekleşen tartışmalar, öncelik alanları ve katkılar göz önünde bulundurularak aşağıdaki altı temel başlıkta oluşturulmuştur:

1. Eğitim
2. İstihdam
3. Karar Alma Mekanizmalarına Katılım
4. Teknoloji ve Dijital Ekonomi
5. Çevre
6. Genel Konular

GİRİŞ

Dünya Ekonomik Forumu “Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2017 Raporu”na göre; ülkeler bazında birtakım iyileşmeler olsa da küresel bazda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde bir artış görülmektedir. Raporun ilk basımından bu yana listede olan 106 ülkede var olan toplumsal cinsiyet uçurumunun kapatılabilmesi için gereken süre, 2016'da 83 yıl olarak öngörülürken 2017 sonu itibariyle aynı ülkelerde eşitsizliğin ortadan kaldırılabilmesi için gereken süre 100 yıl olarak hesaplanmıştır.⁶

Söz konusu rapora göre; temel ihtiyaçlar, fırsatlar ve kazanımlar bağlamında, kadınlar ve erkekler arasında hala %32'lik bir açık mevcuttur. Eğitim ve sağlık gibi temel alanlarda, cinsiyet açığı ciddi derecede kapanmış gözükürken iktisadi katılım ve siyasal güçlenme alanındaki açık dikkat çekicidir.⁷

Dünya genelinde kız ve erkek çocukları arasında okullaşma bağlamında var olan eğitim açığının %95'i kapatılmıştır.⁸ Ancak kadınların işe alınmasında ve farklı sektörlerde faaliyet göstermesinde önemli rol oynayan meslek seçimi ve sektörel dağılım açığı hala kapatılamamıştır. 1997 ve 2017 yılları arasında sektör ayrımı %15'ten %20,5'e yükselmiştir.⁹ Dünya genelinde kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı sektörler; eğitim, sosyal hizmetler, sağlık, toptan ve perakende satış (Hizmetler). Kadınlar ve erkekler arasında sektörel ayrım olduğu gibi mesleki ayrımlar da mevcuttur. Kadınlar buldukları sektörlerde daha çok ikinci plandaki, daha az gelir getiren pozisyonlarda yer alırken aynı sektörde çalışan erkekler genellikle daha çok gelir getiren, üst pozisyonlarda çalışmaktadır.¹⁰

Kadınlar ve erkekler arasındaki sektör ayrımının giderilmesi ve teknolojik kalkınmaya destek verilmesi açısından kadınların bilimde, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde daha çok yer almaları önem arz etmektedir. UNESCO'ya bağlı Institute for Statistics'in tam ve yarı zamanlı kadın araştırmacıları dahil ederek işlediği verilere göre; dünyadaki araştırmacıların sadece %28,8'i kadındır.¹¹

İktisadi katılım ve fırsatlar alanında kadınlar ve erkekler arasındaki açık büyümektedir ve bu hızla önümüzdeki 217 yıl içerisinde ancak kapatılabilecektir.¹² Fakat, kadınların işgücüne katılımı ve sürdürülebilir büyüme arasında pozitif bir ilişki olduğu bilinmektedir. McKinsey Küresel Enstitüsü'nün

⁶ Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2017, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁷ a.g.r.

⁸ a.g.r.

⁹ a.g.r.

¹⁰ a.g.r.

¹¹ UNESCO Institute for Statistics, Women in Science Fact Sheet No: 43, Mart 2017, <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs43-women-in-science-2017-en.pdf>.

¹² Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2017, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>, s. viii.

2015 yılında yaptığı bir çalışmaya göre, kadınların ekonomiye erkeklerle tamamen eşit ölçüde katılımı halinde, 2025 yılına kadar yıllık küresel Gayri Safi Hasılda 28 Trilyon Dolar veya %26 artış meydana gelecektir.¹³ Dolayısıyla, kadınların iktisadi yaşama katılımı, ekonomik büyüme için elzemdir.

İstihdam açısından, kadınların ücretli iş gücüne katılımı konusunda çok büyük ilerleme kat edilmiş olmasına rağmen hala kadın ve erkek istihdamı konusundaki eşitsizlik devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hazırladığı “Dünya İstihdam ve Sosyal Durum 2017 Raporu”na göre dünyada kadın istihdam oranı % 49'un biraz üstünde olmakla birlikte hala erkek istihdam oranından %27 daha azdır. Dünya çapında artan işsizlik nedeniyle, son on yıl içerisinde hem kadınlar hem de erkekler için istihdam oranı %3 düşmekle birlikte, kadın ve erkek istihdamı arasındaki fark gelişmekte olan ülkelerde %31'e kadar çıkmaktadır.¹⁴

Bunun yanı sıra kalkınmakta olan ülkelerde yaşayan kadınların %75'i güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalışmaktadır.¹⁵ Kadınlar dünya genelinde aile içindeki görev dağılımından kaynaklı ücretsiz bakım faaliyetlerinde, erkeklerden ortalama 2,5 kat; kalkınmakta olan ülkeler özelinde ortalama 5 kat daha fazla zaman harcamaktadır.¹⁶ Aynı işte çalışan kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı da varlığını sürdürmektedir.¹⁷ UN Women'a göre; dünya genelinde ortalama olarak kadınlar erkeklerin kazandığı 1 dolara karşılık sadece 77 sent kazanmaktadır.¹⁸

Kadınların iş gücü piyasalarının aktif birer paydaşı olmaları için hayat döngülerine uygun (doğum, emzirme, çocuk bakımı...vb.) çalışma düzenlemelerinin getirilmesi, erkeklerin aile yaşamında daha aktif rol oynadığı, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması düzenlemelerinin yapılması, eğitim yapısının ayrımcılığı derinleştiren normlardan temizlenmesi, kadın iş gücünün daha az görüldüğü sektörlerle yönelik üniversite ve meslek eğitimi olmak üzere eğitimin yeniden yapılandırılması, kayıt-dışı ekonominin küçültülmesi ve insana yakışır çalışma koşullarının oluşturulması, istihdamda kadınlar ve erkekler arasındaki açığın kapanması ve kadınların güçlendirilmesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel politika önerileridir.¹⁹

¹³ McKinsey Global Institute, The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth, Executive Summary, Eylül 2015.

¹⁴ ILO, World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf.

¹⁵ UNWomen, Progress of the World's Women 2015-2016, 2016, <http://progress.unwomen.org/en/2015/chapter2/>.

¹⁶ a.g.r.

¹⁷ Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu İndeksi, 2017.

¹⁸ UNWomen, Progress of the World's Women 2015-2016, 2016, <http://progress.unwomen.org/en/2015/chapter2/>.

¹⁹ ILO, Women at Work: Trends 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf.

Öte yandan, Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2017 Raporu rakamlarına göre kadınlar ve erkekler arasında karar alma süreçlerine dair açığın sadece %23'ü kapatılabildiği görülmüştür. UN Women Liderlik ve Siyasi Katılım rakamlarına göre ise Haziran 2017 itibariyle, ulusal parlamentoların yalnızca %22,8'i kadınlarından oluşmaktadır. Ekim 2017 itibariyle dünya genelinde 11 kadın devlet başkanı olarak 12 kadın da başbakan olarak görev yapmaktadır. Parlamentodaki bakanların sadece %18,3'ü kadın bakanlardan oluşmaktadır ve bu bakanlar çoğunlukla çevre, aile, eğitim ve kültür gibi sosyal alanlarda yoğunlaşmaktadır.²⁰

Teknoloji, toplumsal cinsiyetçi rollerin dünya genelinde en ağır bastığı alanlardan biridir. NPR STEM Gender Gap (2016) Raporu'na göre programlama gibi teknoloji ve uygulamalı matematik alanlarındaki işlerin sadece %17'sinde kadınlar yer almaktadır.²¹

Dünyanın değişik bölgeleri arasında internet kullanımı ve erişimi bağlamında ciddi farklar mevcuttur; ancak dünya genelinde kadınlar internete erkeklere oranla %12 daha az erişmektedir.²² Bu rakam kalkınmakta olan ülkelerde %35'e kadar yükselmektedir.²³ Aynı zamanda, üniversite eğitimine devam etme konusunda var olan cinsiyet açığı ile internet kullanımı anlamında var olan cinsiyet açığı arasında da bir paralellik söz konusudur.²⁴

Diğer taraftan, UN Women'ın 2014 yılında hazırladığı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma Raporu özellikle gıda güvenliği, yeşil ekonomi, çevre dostu üretim ve tüketim, tarım alanlarının verimli ve doğru kullanımı, üreme sağlığı ve nüfus alanlarında sürdürülebilir kalkınma için kadınların ilgili politikalara katılımının önemini vurgulamaktadır.²⁵ İklim değişikliğinin yol açtığı sel, toprak kayması ve kuraklık gibi unsurların en çok kadınları ve kız çocuklarını olumsuz etkilediği; iklim değişikliği nedeni ile kaybedilen eko-sistemlerin özellikle bu gruplar üzerinde telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurduğu kaydedilmiştir.²⁶ Bunun sağlanabilmesi için çevre politikaları bağlamında kadınlara özel bütçe ayrılmasının, ilgili eğitimlerin verilmesinin, özellikle su güvenliği ve kullanımı, alternatif elektrik üretim yöntemleri ve hijyen konularında değişik teknolojilere yatırım

²⁰ UN Women Facts and Figures: Leadership and Political Participation, Temmuz 2017, <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>.

²¹ NPR, The STEM Gender Gap Report, 2016, <https://www.npr.org/2013/08/16/212613885/the-stem-gender-gap>.

²² The International Telecommunications Union, ICT Facts and Figures 2017, 2017, <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2017.pdf>.

²³ a.g.r.

²⁴ a.g.r.

²⁵ UN Women, Gender Equality and Sustainable Development Report, 2014, http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/unwomen_surveyreport_advance_16oct.pdf?la=en&vs=2710.

²⁶ UN Climate Change, What is the connection and why is gender and climate change important?, http://unfccc.int/gender_and_climate_change/items/7516.php.

yapılarak bu teknolojilerin birincil kullanıcıları olan kadınların bilgilendirilmesi ve teşvik edilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir.

Yukarıda yapılan tespitler doğrultusunda "Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Komisyonu" toplantılarına katılım sağlayan komisyon üyeleri istihdam, eğitim, karar alma mekanizmalarına katılım, teknoloji ve dijital ekonomi ile çevre konularında alt gruplara ayrılarak çalışmışlardır. ÖİK çalışma yöntemi doğrultusunda, belirtilen alanların her biri Raporda ayrı bir bölüm olarak başlıklandırılmış olup; bu bölümlerde söz konusu alanlara ilişkin dünyada ve Türkiye'de mevcut durum ve temel sorunlar Mevcut Durum Analizi alt başlıklarında, 11. Kalkınma Planı hedefleri ise Plan Dönemi Perspektifi alt başlıklarında ele alınmaktadır.

Ayrıca, ÖİK çalışmasında öne çıkarılan alanların dışında kalan toplumsal cinsiyet eşitliği, sağlık, şiddet, çatışma, göç ve yerleşik Suriyeli nüfus, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, sürdürülebilir kalkınma hedefleri, veri toplama-ayrıştırma, izleme ve değerlendirme alanlarına ilişkin genel değerlendirmeler 6. bölüm olan "Genel Konular" altında verilmektedir. "Sonuç ve Öneriler" bölümünde ise, raporda yer alan konulara ilişkin ÖİK çalışma alt grupları tarafından değerlendirmeler yapılarak ülkemizin atması gereken somut adımlar önerilmektedir.

BÖLÜM 1: EĞİTİM

1. MEVCUT DURUM ANALİZİ

1.1. DÜNYADA MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER

Kalkınma politikaları; siyasi, ekonomik ve toplumsal değişimi hedefledikleri için eğitim kalkınma politikalarının değişmez bir unsurudur. Kadın ve erkek arasında eğitim fırsatları ve okullaşma oranları arasındaki uçurumun kapatılması için hem mikro hem makro seviyede pek çok politika yürütülmektedir. Eğitim politikaları, kadınların güçlendirilmesi konusunda tartışılan istihdam, karar alma mekanizmalarına katılım, dijital ekonomi ve teknoloji ve çevre başlıklarının hepsiyle iç içe geçmiş bir alandır.

1970'den bu yana uygulanan uluslararası/ulusal eğitim politikaları özellikle, okur-yazarlık, ilkokul ve ortaöğretim okullaşma seviyelerinde ciddi gelişmeler yaratmıştır. Ancak bu ilerlemeye rağmen **özellikle eğitim kalitesi ve istihdama yönelik eğitim hususlarında kadın ve erkek arasındaki eğitim açığı devam etmektedir. Birleşmiş Milletler bu konudaki açığı giderebilmek için Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında “Kaliteli Eğitim” hedefini ortaya koyarak üye devletleri 2030 yılına kadar temel eğitim alanında kız ve erkek çocukları arasındaki açığı her anlamda gidermeye davet etmiştir.**²⁷

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2017 yılında yayınladığı Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre rapora konu olan 144 ülke, kız ve erkek çocukları arasındaki eğitim açığının %95'ini kapatmayı başarmıştır.²⁸ Ancak kadınların işe alınmasında ve farklı sektörlerde faaliyet göstermesinde elzem rol oynayan meslek seçimi ve sektörel dağılım açığı hala kapatılamamıştır. 1997 ve 2017 yılları arasında sektör ayrımı %15'ten %20,5'e yükselmiştir.²⁹ Dünya genelinde kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı sektörler; eğitim, sosyal hizmetler ve sağlık, toptan ve perakende satış (hizmetler). **Kadınlar ve erkekler arasında sektörel ayrım olduğu gibi mesleki ayrımlar da mevcuttur. Kadınlar mevcut buldukları sektörlerde daha çok ikinci plandaki, daha az gelir getiren pozisyonlarda yer alırken aynı sektörde çalışan erkekler genellikle daha çok gelir getiren, üst pozisyonlarda çalışmaktadır.**³⁰

Aynı zamanda kadın ve erkek arasındaki sektör ayrımının giderilmesi ve kadınların teknolojik kalkınmaya destek vermesi açısından kadınların bilimde ve araştırma-geliştirme faaliyetlerinde daha çok yer almaları önem arz etmektedir. UNESCO'ya bağlı Institute for Statistics'in tam ve yarı zamanlı

²⁷ Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, Hedef 4: Eğitim Kalitesi. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/education/>.

²⁸ Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2017, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

²⁹ ILO, World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017.

³⁰ a.g.r.

kadın araştırmacıları dahil ederek işlediği verilere göre; dünyadaki araştırmacıların %28,8'i kadındır. İlgili istatistikler, sadece üniversitelerde değil araştırma merkezlerinde ve laboratuvarlarda çalışan kadınların sayısını da (araştırma ve geliştirme alanında çalışan kadınların sayısı) verilerin mevcut olduğu kadarıyla içermektedir. Bunun yanı sıra araştırma ve geliştirme açısından ciddi önem taşıyan, STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) alanında çalışan kadın sayısı, bu alandaki veri eksikliği nedeniyle net olarak bilinmemekle birlikte bu alanda çalışan kadın araştırmacı sayısının daha da duşuk olduğu tahmin edilmektedir.³¹

Akademik alışmaları basan ünlü yayınevi Elsevier, bu yıl 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nde son 20 yıl içerisinde gelişmiş ülkelerde kadın araştırmacı ve akademisyenler tarafından 27 farklı alanda basılan akademik çalışmaları inceleyen bir rapor yayınlamıştır.³² Bu rapora göre kadın ve erkek araştırmacı/akademisyenler arasındaki fark son 20 yılda %40 azalmıştır. Ancak bu açığın kapatılması için aktif politikalar izleyen Brezilya ve Portekiz açığı neredeyse kapatmış olmasına rağmen dünyanın sayılı ekonomilerinden biri olan Japonya'da araştırmacıların yalnızca 1/5'inin kadın olduğu kaydedilmiştir.³³ Araştırmanın sonucuna göre sağlık ve psikoloji, kadın araştırmacıların en çok çalışma yaptığı alanlar olmuştur. Doğa bilimleri alanında basılan yayınlarda sadece 1/4'ünden azının kadın araştırmacılar tarafından üretildiği de yine çalışmanın tespitleri arasındadır.

Hem sektörel hem de mesleki ayrımların nedeni, toplumsal cinsiyetçi roller, iş-aile yaşamı uyumu kaygıları ile kadınların özellikle haneii bakım yukumlulukleri etkisiyle ogrenimlerini yüksek lisans ve doktora gibi bir sonraki aşamaya taşıyamamalarıdır.³⁴ UNESCO ve UN Women'ın 7 şubat 2018'de yaptıkları ortak açıklamaya göre; sosyal medyada, ders kitaplarında ve reklamlarda sürekli aynı dar ve kısıtlayıcı cinsiyet rolleriyle temsil edilen kız çocuklarının; biliminsanı, araştırmacı, mucit, mühendis ve kaşıf olabileceklerine inanmaları daha zor olmaktadır.³⁵ Dolayısıyla kız çocuklarının ve kadınların bilimde daha fazla yer alabilmeleri için evde, sınıfta ve iş yerinde önyargıların kırılmasının önemi buyuktur.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği başta olmak üzere eğitimin, sosyal eşitsizlikleri gidermek, öncelikle kız çocuklarının ve dolayısıyla kadınların güçlendirilmesi hususundaki işlevi elzemdir. Ancak bunun gerçekleştirilebilmesi için eğitimin sadece toplumun geneline yayılması yeterli değildir.

³¹ ILO, World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017.

³² Elsevier, Gender in the Global Research Landscape, 2017,

https://www.elsevier.com/___data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf.

³³ a.g.r.

³⁴ UNESCO Institute for Statistics, Women in Science Fact Sheet No: 43, Mart 2017,

<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs43-women-in-science-2017-en.pdf>.

³⁵ <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2018/2/statement-joint-international-day-of-women-and-girls-in-science>.

Eğitim sistemlerinin farkındalık d¼zeyi y¼ksek ve se¼kin bireyler yaratabilmesi i¼in toplumsal cinsiyet eşitliği başta olmak ¼zere ¼ađın gerekliliklerine uygun, kendini s¼rekli yenileyebilecek şekilde tasarlanmış olması da gerekmektedir.

Bu noktada, eğitimde eşitsizlik konusunda d¼nyadaki mevcut duruma ışık tutabilecek bazı g¼stergeleri temel alan ve OECD Eğitimde Yenilikçilik ve Araştırma Merkezi (CERI) tarafından hazırlanan "*Herkes i¼in Eğitim Fırsatı: Yaşam Boyu Eşitsizliğin ¼stesinden Gelmek*"³⁶ başlıklı raporun bulguları ¼nem arz etmektedir. Bu ¼erçevede, erken ¼ocukluk d¼neminde sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı ¼ocukların okul ¼ncesi eğitime erişim d¼zeyi; ¼đrenci performansında, avantajlı ve dezavantajlı ¼đrencilerin fen bilimlerindeki başarı seviyeleri; yetişkinlerde ise 30-65 yaş grubunda işsizlik oranı, 16-29 yaş grubunda ise "eğitimde ve istihdamda olmayan gen¼lerin oranı" (*NEET/not in education, employment or training*) gibi g¼stergeler temel alınmıştır.

Raporda, farklı sosyo-ekonomik sınıflardan gelen bireyler arasındaki u¼urumun giderek b¼y¼d¼đ¼n¼ ve sonraki yıllarda devam ettiğini, eğitimde eşitsizlik ve dezavantajlılığın nesilden nesile aktarılan bir olguya, dolayısıyla yeteneklerle aşılabilecek bir engel olmaktan ziyade bir yazgıya d¼n¼řt¼đ¼ vurgulanmıştır. ¼öz¼m olarak, erken ¼ocukluk eğitimine daha fazla yatırım yapılması, d¼ř¼k performans g¼steren ¼đrenci ve okullara ¼zel destek sağlanması, yetişkinlere ise s¼rekli eğitim olanakları verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Rapordaki bulgulara g¼re, eğitimde ve yaşam boyu eşitsizlik konusunda d¼ř¼k performans g¼steren ¼lkelerin ortak ¼zelliđi, eğitimi toplumun t¼m kesimlerine yayarken, se¼kin bireyler yetiştirme işlevinin ihmal edilmiş olmasıdır.³⁷

S¼z konusu raporda ¼ne ¼ıkan bazı hususlar ¼zetle şoyledir:

- Eğitim, toplumsal eşitsizlik ve sosyal hareketlilikte ¼nemli rol oynamaktadır. Sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı ¼đrencilerin toplumda yukarı doğru hareketliliğini g¼çlendirilmesi beklenen eğitim, g¼n¼m¼zde toplumsal eşitsizlikleri yeniden ¼reten ve daha da derinleştiren bir rol oynamaktadır.
- S¼z konusu eşitsizlik; ebeveynlerin ekonomik, sosyal ve k¼lt¼rel d¼zeylerinin ¼ocuđun ¼đrenme becerileri ¼zerindeki etkisinden kaynaklanmakta olup, erken yaşlarda ortaya ¼ıkmakta, PISA testlerinin uygulandığı 15 yaşındaki ¼ocuklarda daha belirgin hale gelmekte ve yetişkinlerde artarak devam etmektedir.

³⁶ OECD, Educational Opportunity for All: Overcoming Inequality throughout the Life Course, 2017, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/educational-opportunity-for-all_9789264287457-en#.WoPnWqhl_IU#page1.

³⁷ Raporun tanıtım toplantısı videosu i¼in bkz: <http://www.oecd.org/publications/educational-opportunity-for-all-9789264287457-en.htm>.

- Eğitimde eşitsizliğin azaltılması konusunda OECD genelinde 2006-2015 döneminde kaydedeğer bir değişim gözlenmemiştir. Eşitsizliğin görece az olduğu Finlandiya ve Kore gibi ülkelerde de eşitsizlik artmaktadır.
- Dezavantajlı çocukların nitelikli okul öncesi eğitime erişim imkânları diğerlerine oranla kısıtlıdır. Bu durum temel olarak, eğitimin maliyeti ve erişilebilirlik durumundan kaynaklanmaktadır.
- Sosyo-ekonomik olarak avantajlı çocuklar, okul öncesi eğitime dezavantajlı çocuklara göre daha erken yaşlarda başlamakta ve daha kolay erişmektedir.
- OECD genelinde, düşük performans gösteren öğrenci oranı, sosyal, ekonomik ve kültürel statü endeksinin en alt çeyreğinde yer alan öğrenciler arasında %34 iken, en üst çeyrekteki öğrenciler arasında %9,3'tür.
- Avantajlı ve dezavantajlı okullar arasında nitelikli öğretmen farkının en fazla olduğu ülkeler, Avusturya, Belçika, Hollanda ve İsviçre'dir. Hollanda ve Avusturya'da dezavantajlı bölgelerde görev yapan öğretmenlerin yaklaşık %20'si üniversite mezunu değildir.
- Mesleki ve teknik eğitime yönelme oranı, dezavantajlı okullarda okuyan öğrencilerde daha yaygındır (%24). Avantajlı okullardaki öğrencilerin mesleki eğitime yönelme oranı %3'tür.
- Mesleki eğitime erken yaşlarda geçiş, dezavantajlı kesimlerden gelen öğrencilerin akademik kapasitelerini geliştirmek için yeterli zamanı bulamadan bu alana yönlendirilmeleri nedeniyle olumsuz olabilmektedir. OECD, öğrencilerin daha kapsamlı bir eğitim almaları ve akademik yeteneklerini daha uzun süre geliştirmeleri amacıyla, mesleki eğitime geçiş yaşının ötelenmesini tavsiye etmektedir.
- Yukarıdaki bulgulara rağmen, sosyo-ekonomik durum ile eğitim başarısı arasında belirgin bir ilişki bulunmamaktadır. Pek çok öğrenci, geldikleri arka planın kendilerine çizdiği yazgıyı eğitim yoluyla aşabilmektedir.

1.2. TÜRKİYE'DE MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER

Kadınların toplumsal hayatta etkin rol üstlenmelerinde her düzeyde eğitim imkânlarından ve fırsatlarından eşit bir şekilde yararlanmaları son derece önemlidir. CEDAW'ın eğitim hakkını düzenleyen 10. maddesi taraf devletlere, eğitimde erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını sağlamak için kadınlara karşı ayrımcılığı önleyen bütün önlemleri alma yükümlülüğü getirmektedir. Ayrıca 4. Dünya Kadın Konferansı sonucunda kabul edilen belgeler ile (Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı) kadının ilerlemesi ve güçlendirilmesi için öncelikle harekete geçilecek 12 kritik alan belirlemiş olup, bu kritik alanlardan birisi de "Kadın ve Eğitim"dir. Türkiye'nin taraf olduğu Pekin Eylem Planı ve

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (önceki haliyle Binyıl Kalkınma Hedefleri) gibi uluslararası taahhütleri de kadınların ve kız çocuklarının eğitimde erkeklerle eşit haklara sahip olmalarını sağlayacak tüm düzenlemeleri yapması gerektiğini ortaya koymaktadır

Türkiye, yukarıda bahsedilen uluslararası sözleşme ve belgeler ile eğitim hususunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı, bu yasaları uygulamaya geçirmeyi ve kadın okuryazarlığını % 100 olarak gerçekleştirmeyi taahhüt etmiştir.

Bu bağlamda, özellikle eğitim hakkı kapsamında geniş bir mevzuat bulunmaktadır. Eğitime ilişkin temel ilkeleri, normlar hiyerarşisinin en üstünde yer alan Anayasa'da bulmak mümkündür. Anayasanın 42 nci maddesinde yer alan "Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz" ve "İlköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır" hükümleri ile eğitim hakkı, ayırım yapılmaksızın herkes için güvence altına alınmıştır.

Aynı şekilde, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 4 üncü maddesinde eğitim kurumlarının dil, ırk, cinsiyet ve din ayrımı gözetilmeksizin herkese açık olduğu, 8 inci maddesinde de eğitimde kadın erkek herkese fırsat ve imkân eşitliği sağlanması ifadeleri yer almaktadır. Buna uygun olarak 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununun 2 nci maddesinde de ifade edildiği üzere ilköğretim çağındaki bulunan kız ve erkek çocuklar için mecburi olup devlet okullarında parasızdır. Söz konusu Kanunda 2012 yılında yapılan değişiklikle, zorunlu eğitim süresi 4 yıl ilköğretim, 4 yıl ortaokul ve 4 yıl lise eğitimini kapsayacak şekilde 12 yıl olarak düzenlenmiştir.

Mevzuata uygun olarak geliştirilen politikalarda ve eylem planlarında da bu husus yer almaktadır. 2014-2018 yıllarını kapsayan 10. Kalkınma Planının amaç ve hedefleri arasında "İlk ve ortaöğretimde başta engelliler ve kız çocukları olmak üzere tüm çocukların okula erişimi sağlanacak, sınıf tekrarı ve okul terki azaltılacaktır." ifadesi bulunmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

Yine, 65. Hükümet Programı kapsamında ise başta erken çocukluk eğitiminin geliştirilmesi olmak üzere, kız çocuklarının eğitime devam etmelerinin sağlanmasına yönelik olarak gerekli tedbirlerin alınacağı ve ek teşvik mekanizmalarının hayata geçirileceği ifade edilmiştir (Başbakanlık, 2016).

2015-2019 dönemini kapsayan MEB Stratejik Planında da eğitim ve öğretime erişim teması altında "kız çocukları başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların eğitime ve öğretime erişimlerine yönelik proje ve protokoller artırılacaktır" ifadesi yer almaktadır (MEB, 2015).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın 2013-2017 Stratejik Planında ise kız çocuklarına yönelik olarak okul terklerinin azaltılması ve ortaöğretime geçiş oranlarının yükseltilmesi konularında tedbirler alınacağı ifade edilmektedir (ASPB, 2012).

Mevcut durumu dikkate aldığımızda; Türkiye’de kadınların eğitim seviyesiyle evlilik yaşı, ergen doğurganlık düzeyi, doğurganlık, ortalama doğum aralıkları, çocukların hayatta kalma olasılığı, sağlığı ve eğitim şansı, iş gücüne katılım ve kazancın kullanımı vb. arasında yaşamlarını olumlu etkileyecek ilişkiler olduğu görülmektedir. Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet³⁸ ve uluslararası belgelerde bir şiddet formu olarak kabul edilen erken yaşta ve zorla evlilikler ülkemiz için öncelikli alanlardandır.

Eğitimin önemi, kadınların çalışma yaşamına katılımları, hangi sektörde yer aldıkları, ev içinde kazancın nasıl kullanıldığı konusunda kadınların söz hakkına sahip olması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması hususları da dahil olmak üzere farkındalık yaratılmasına yönelik eğitimler ve düzenlemeler söz konusudur. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki; hala kadınların eğitim haklarıyla sosyo ekonomik hakları arasındaki pozitif yönlü kuvvetli belirleyici ilişki devam etmektedir. Dolayısıyla Türkiye’de her iki cinsiyet arasında uzun yıllardan beri süregelen eşitsizlik sorunsalına yönelik, eğitim kaynaklarının eşit ve adil kullanılması için politikaların üretilmesi gerekmektedir.

Ailelerin, okul aile birliklerinin toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı ve erken yaşta oluşan kalıp yargılara karşı bilinçlendirilmeleri; gerek kız çocuklarının eğitime katılım oranlarını gerek sürdürülebilirliğini ve gerekse de ileride de kadınların istihdama katılımlarını olumlu etkileyecektir.

Bu çerçevede, OECD Eğitimde Yenilikçilik ve Araştırma Merkezi (CERI) tarafından hazırlanan "*Herkes için Eğitim Fırsatı: Yaşam Boyu Eşitsizliğin Üstesinden Gelme*"³⁹ başlıklı raporun bulgularına yer verilmiştir. Aynı raporun Türkiye ile ilgili de önemli tespitlerini bu noktada özetlemek faydalı olacaktır:

- Toplumun avantajlı ve dezavantajlı kesimlerinden gelen öğrencilere aynı fırsatları sunmak konusunda en iyi performans gösteren ülkeler Estonya, Japonya, Kore ve Hollanda iken, eşitsizliğin en çok olduğu ülkeler Şili, Fransa, Polonya, Türkiye, Birleşik Krallık, İsrail, Slovakya ve ABD'dir.
- Dezavantajlı çocukların en az bir yıl okul öncesi eğitim alma oranları, OECD üyelerinin değerlendirmeye alınan 28'inde ortalama %66,3 iken Türkiye'de %1,7'dir. Bu oranın düşük

³⁸ Bu terim Türkiye'nin de taraf olduğu BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin Temmuz 2017'de yayınlanmış olan 35 No'lu Genel Tavsiye kararında kullanılmış, kadınlara yönelik şiddetin bu çerçeveden tanımlanması ve bu perspektiften gerekli önlemlerin alınması gerektiği bildirilmiştir. 35 No'lu Genel Tavsiye Kararı aynı zamanda erken ve zorla evlilikleri bir kadına yönelik şiddet formu olarak gören uluslararası belgelerden biridir. Bu iki konu aynı zamanda Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında Hedef 5 altında ortadan kaldırılması amaçlanan konulardandır.

³⁹ OECD, Educational Opportunity for All: Overcoming Inequality throughout the Life Course, 2017, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/educational-opportunity-for-all_9789264287457-en#.WoPnWqhl_IU#page1.

seyrettiği diğer ülkeler, %27,9 ile Şili, %28,4 ile Polonya, %34,2 ile İrlanda; en yüksek olduğu ülkeler ise %90'ın üzerinde olan Japonya, Macaristan, Hollanda ve İzlanda'dır.

- Erken çocukluk eğitimine 2 yaştan önce başlama oranı OECD genelinde %38'dir. Bu oran Meksika'da %5, Polonya'da %6, Slovakya ve Fransa'da %12; Danimarka'da %93, Norveç'te %91, İsveç'te %89'dur. Bu yaş grubunda Türkiye'ye ilişkin veri bulunmamaktadır.
- Erken çocukluk eğitimine 3 yaştan önce başlama oranı OECD genelinde %73'tür. Bu oran Fransa'da %100, Belçika, Danimarka, İsrail, İspanya ve Norveç'te %95'ten fazla; Yunanistan, Meksika ve ABD'de sırasıyla %44, %43 ve %42, Türkiye'de %8, İsviçre'de %3'tür.
- OECD ülkelerinin çoğunda, gelir yoksulluğu yaşayan çocuk oranı, nüfusun genelindeki yoksulluk oranından daha yüksektir. Çocuk yoksulluğunun özellikle yüksek olduğu ülkeler, Türkiye (%25), İsrail, Meksika, Yunanistan, ABD, İspanya, Portekiz ve İtalya (%18), en düşük olduğu ülkeler ise %5'in altında seyrettiği Danimarka ve Finlandiya'dır.
- Sosyo-ekonomik durumun öğrencinin fen bilimleri performansına etkisi OECD genelinde azalmakta olup, 2006-2015 döneminde 1,4 puan azalarak %12,9'a düşmüştür. Bu alanda en büyük gelişmeyi 13 puanlık değişimle ABD kaydetmiştir. ABD'yi 8,1 puanla Türkiye, 7 puanla Danimarka, 6 puanla Şili izlemektedir.
- Sosyal, ekonomik ve kültürel statü endeksinin en alt %25'lik diliminde yer alan öğrenciler içinde yüksek performans gösterenlerin oranı OECD genelinde %2,5'dir. Bu oran Türkiye ve Şili'de %0,1, Meksika'da %0'dır.
- OECD genelinde, öğrencilerin PISA 2015 araştırmasındaki puanları, dezavantajlı, ortalama ve avantajlı okullara gidenler bakımından sırasıyla 442, 492 ve 546'dır. Türkiye için bu puanlar, 376, 423 ve 480'dir.
- Mesleki ve teknik eğitime yönelme, birçok OECD ülkesinde 16 yaşta gerçekleşmektedir. Bu yaş, Almanya ve Avusturya'da 10, Macaristan, Slovakya ve Türkiye'de 11, Belçika, Hollanda ve İsviçre'de 12'dir.
- OECD genelinde, 16-29 yaş grubunda yer alan ve ebeveynleri az eğitilmiş olan gençlerin %19,5'i NEET durumundadır. Bu oran Slovakya'da %58, Yunanistan'da %36, Birleşik Krallık'ta %29'dur. Türkiye'de eğitimde ve istihdamda olmayan gençlerin oranı ise %28,2 olup bu oran %13,9 olan OECD ve AB ortalamalarının yaklaşık iki katıdır. Cinsiyete göre bu oranlar; erkeklerde OECD'de %11,5 ülkemizde %15,2 iken kadınlarda OECD'de %16,4 ülkemizde %41,5'tir.

- Eğitim niteliklerinden ve temel becerilerden yoksun bireyler, işgücü piyasalarında diğerlerine kıyasla istihdam edilme ve ücretler konusunda daha çok güçlük yaşamaktadır. Eğitimin, izleyen yıllarda iş yaşamında alınan ücretler üzerindeki etkisinin en çok olduğu ülkeler %30'dan fazla ücret farkıyla Singapur, %20'den fazla farkla Şili, Cakarta (Endonezya), Slovenya, Türkiye ve ABD'dir.
- 2013 yılı verilerine göre, OECD genelinde eğitime ayrılan kamu harcamaları, gayrisafi yurtiçi hâsılanın (GSYİH) %3,4'üne tekabül etmektedir. Türkiye'de bu oran yaklaşık %3'tür. Yüksek öğretim dâhil edildiğinde bu oran OECD için %4,6, Türkiye için %4,5 olmaktadır.

Ailelerin özellikle kız çocuklarını okula gönderme kararında sosyo-ekonomik durumlarının da önemli bir payı bulunmaktadır. Bu kapsamdaki sosyal eşitsizliği gidermek ve aileleri kız çocuklarını okula gönderme konusunda teşvik etmek amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında yapılan Protokol çerçevesinde, 2003 yılından bu yana Türkiye çapında Şartlı Eğitim Yardımı (ŞEY) Programı uygulanmakta olup, ihtiyaç sahibi ailelere, çocuklarını düzenli olarak okula göndermeleri şartıyla her ay eğitim yardımı yapılmaktadır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonundan karşılanan şartlı eğitim yardımıyla 2003 yılından 2016 Haziran ayı sonuna kadar, ilk ve ortaöğretimdeki 23 milyon 479 bin 410 öğrencinin annesine 4 milyar 589 milyon 855 bin 885 TL ödeme yapılmıştır. İlköğretime devam eden kız çocuklarına 40 TL, erkek çocuklarına 35 TL, ortaöğretime devam eden kız çocuklarına 60 TL, erkek çocuklarına ise 50 TL aylık ödenmektedir. Kız çocuklarına ve ortaöğretimde devam eden öğrencilere verilen yardım miktarları, özellikle, kız çocukların okullaşma oranları ile ilköğretimden ortaöğretime geçiş oranlarının artırılması amacıyla daha yüksek tutulmaktadır.

Yine aynı şekilde, özellikle kırsalda yaşayan ve ortaöğretim kademesindeki kız çocuklarının okullaşma oranının düşük olduğu illerde fiziksel şartlardan doğan yetersizliklerin, çocukların okullaşma oranına yansıdığı yönünde bir kanı bulunmaktadır.⁴⁰ Bu bağlamda, ÖİK toplantılarında özellikle **taşınmalı eğitim ve pansiyon imkânlarının yetersizliği ve kırsalda okul sayısının azlığına dikkat çekilmiştir.** 2016-2017 eğitim-öğretim yılı itibarıyla ortaöğretimde toplam okullaşma oranı %82,54 olup bu oranın altında 26 il bulunmaktadır. Söz konusu oranın en düşük olduğu Muş (%50,07), Ağrı (%51,55) ve Gümüşhane (%58,21) illeri bu kapsamda yapılacak çalışmalarda öncelikli olarak değerlendirilebilir.

⁴⁰ Bu konuyla ilgili veri bulunamamıştır. Ancak, ÖİK toplantılarında özellikle ilgili bölgelerde çalışan sivil toplum kuruluşları, öğretmenler, KSGM çalışanları tarafından dile getirilen bir nokta olduğu için burada yer almıştır.

1.2.1. Okur Yazarlık

TÜİK'in Eğitim İstatistiklerine (2016) göre, ülkemizde okuma yazma bilmeyen yetişkinler nüfusun %5,4'ünü oluşturmaktadır ve bu oran içinde kadınların sayısı erkeklerin sayısının 5 katıdır. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) 2016 yılı sonuçlarına göre, 15+ yaş grubunda 2.462.604 kişi okuma yazma bilmemekte olup bunun 2.077.950'sini kadınlar oluşturmaktadır (Tablo 1).

Ülkemizde yıllar içinde kadın erkek okuryazarlığı artmakla birlikte, Tablo 1'den de görüleceği üzere okuma yazma bilmeyen kadın-erkek sayısındaki açık hala devam etmektedir. (Okuma-yazma durumu bilinmeyenler göz ardı edildiğinde) 6 yaş ve yukarı nüfus içinde kadın okumaz-yazmazlık oranı %6,2, erkek okumaz-yazmazlık oranı ise %1,2'dir. Okuma-yazma bilmeyen her 10 kişiden 8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Yetişkin kadın nüfus içinde (+15) kadın okumaz-yazmazlık oranı ise %7,3'dür.

Tablo 1. Okuma Yazma Durumu ve Cinsiyete Göre Nüfus (15+yaş) (2016)

Okuma Yazma Durumu	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	2.462.604	384.654	2.077.950
Okuma yazma bilen	57.246.916	29.377.115	27.869.801
Bilinmeyen	493.038	237.829	255.209
Toplam	60.202.558	29.999.598	30.202.960

Kaynak: TÜİK, Eğitim İstatistikleri 2017

Ülkemiz, Pekin 4. Dünya Kadın Konferansı'nda 2000 yılına kadar kadın okuryazarlığını %100'e çıkarmayı hedeflemiştir. 2017 yılı erkek okuryazarlık oranı %98, 2, iken kadın okuryazarlık oranı % 91 olarak gerçekleşmiştir. Genele bakıldığında, okuma yazma bilmeme oranı her iki cinsiyet için de "genç yaş gruplarından ileri yaş gruplarına", "kentsel nüfustan kırsal nüfusa" ve "Batı bölgelerden Doğu bölgelerine" gidildiğinde artış sergilemektedir.

Ancak bu konunun yakın zamanda medya kanalları aracılığı ile dile getirilmesi ve Cumhurbaşkanlığı'nın bizzat verdiği destekle okuma-yazma seferberliği başlatılmıştır. Seferberlik çalışmalarının yürütülmesi için Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü ve taşra teşkilatı bünyesinde illerde valiliklerin, ilçelerde ise kaymakamlıkların sorumluluğunda yürütme komisyonları kurulmuştur. Halk eğitimi merkezleri tarafından alan taraması ve duyurular ile ve medya aracılığı kurslar için tanıtım yapılmış, illerde yapılan çalışmalarda başarılı

kursiyerlerin ödüllendirileceği duyurulmuş ve bu yolla toplumda ilgi ve istek uyandırılmıştır. Seferberlik kapsamındaki kurslar 05 Mart 2018 tarihinde başlatılmıştır. Okuma yazma kurslarında kurs açılması için katılımcı sayısı şartı yoktur. Okuma Yazma Eğitimi Kurslarına kayıt olmak için vatandaşlardan herhangi bir ücret alınmaz. Ayrıca bu kurslara devam eden yetişkinlere MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından bastırılan eğitim materyalleri halk eğitimi merkezlerince ücretsiz olarak verilmektedir.

1.2.2. Eğitim Düzeyi

Eğitime erişim konusunda yıllar içinde önemli gelişimler kaydedilmekle birlikte aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi okul tamamlama konusundaki belirgin farklılık devam etmektedir (Tablo 2).

Tablo 2. Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Okuma-Yazma Durumu (15+ yaş)

Bitirilen Eğitim Düzeyi	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	2.462.604	384.654	2.077.950
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	3.285.842	915.339	2.370.503
İlkokul mezunu	14.419.746	6.110.483	8.309.263
İlköğretim mezunu	8.481.757	4.937.224	3.544.533
Ortaokul veya dengi okul mezunu	7.575.526	4.259.774	3.315.752
Lise veya dengi okul mezunu	13.706.978	7.779.690	5.937.318
Yüksekokul veya fakülte mezunu	8.922.146	4.884.110	4.038.036
Yüksek lisans mezunu	673.988	387.994	285.411
Doktora mezunu	171.486	102.501	68.985
Bilinmeyen	493.038	237.829	255.209
Toplam	60.202.558	29.999.598	30.202.960

Kaynak: TÜİK, Eğitim İstatistikleri, 2017

Eğitim seviyeleri tek başına değerlendirildiğinde okul tamamlama hususunda çok büyük bir açık yokmuş gibi gözükse de özellikle ilköğretimden ortaöğretime geçişteki okullaşma ve okul tamamlama hususundaki açık dikkat çekicidir.

1.2.3. Okul Öncesi Eğitim

Ülkemizde 222 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre, okul öncesi eğitim isteğe bağlıdır ve ilköğretim çağına gelmemiş, 3 yaş, 4 yaş ve 5 yaş grubundaki çocukların eğitimini kapsamaktadır. Okul öncesi eğitim kurumları bağımsız anaokulları olarak kurulabildikleri gibi gerekli görülen yerlerde ilköğretim okullarına bağlı ana sınıfları halinde veya ilgili diğer öğretim kurumlarına bağlı uygulama sınıfları olarak da açılabilir.

Aşağıdaki tabloda verilen rakamlara göre; 2016-2017 öğretim yılı verilerine göre, okul öncesi eğitimde 3-5 yaş grubunda okullaşma oranı toplamda %35,5 olup, kız çocukları için %35,1, erkek çocukları için ise %35,8'dür. 4-5 yaş grubuna bakıldığında ise söz konusu oranın toplamda %45,5, kız çocukları için %45,1, erkek çocukları için ise %46,2 olduğu görülmektedir. MEB 2016-2017 istatistiklerine göre okul öncesi eğitime devam eden 1.326.123 çocuk bulunmakta olup, bu çocukların 632.944'ü kız çocuklarından oluşmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3. Okul Öncesi Eğitim Net Okullaşma Oranları (%)

Öğretim Yılı	Yaş	Toplam	Kadın	Erkek
2014-2015	3-5 yaş	32,68	32,22	33,11
	4-5 yaş	41,57	40,87	42,23
	5 yaş	53,78	52,21	55,27
2015-2016	3-5 yaş	33,26	32,87	33,63
	4-5 yaş	42,96	42,36	43,53
	5 yaş	55,48	54,16	56,74
2016-2017	3-5 yaş	35,52	35,12	35,84
	4-5 yaş	45,50	45,11	46,25
	5 yaş	58,79	57,40	60,11

Kaynak: MEB, Örgün Eğitim İstatistikleri, 2016-2017

Ülkemizdeki okul öncesi eğitime özellikle son yıllarda dikkat çekilmiş, çocukların bedensel, zihinsel ve sosyal yönden gelişmeleri açısından olumlu yanları bulunan okul öncesi eğitimde son yıllarda okullaşma oranlarının artışı gibi olumlu bazı gelişmeler kaydedilmiş, ancak istenilen düzeylere ulaşamamıştır. Okul öncesi eğitime erişimde iller arası farklılıklar halen belirgin düzeydedir⁴¹.

İlgili kanuni düzenlemeler çerçevesinde, okul öncesi eğitimde yapılan değişikliklerle zorunlu temel eğitime başlama yaşı değişmiş ve üst sınırdaki değişiklikler olmuştur. Buna göre, 30 Eylül 2012 tarihi itibarıyla 37 - 66 ay arasındaki çocukların anaokulunda veya uygulama sınıflarında, 48 - 66 ay

⁴¹ http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/28222/#_ftn2.

arasındaki çocukların ise ana sınıflarında okul öncesi eğitim alacakları belirtilmektedir. Buna göre; 37 ila 66 ay arasındaki çocuklar okul öncesi eğitim çağını oluşturmaktadır.

1.2.4. İlköğretim

Temel eğitim olarak kabul edilen sekiz yıllık ilköğretim süreci, 6-14 yaş grubundaki çocukların eğitimini kapsamaktadır ve Milli Eğitim Temel Kanunu gereğince kadın ve erkek tüm vatandaşlar için zorunludur. 30.3.2012 tarihli ve 6287 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 11.4.2012 tarihinde, 28261 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmesiyle zorunlu eğitim süresi 8 yıldan 12 yıla çıkarılmış ve mevcut eğitim sisteminde değişikliğe gidilmiştir. Bu değişiklikle yeni uygulamalar gündeme gelmiş ve 2012-2013 eğitim öğretim yılında uygulamaya geçirilmiştir.

Ülkemizde 2016-2017 yıllarına ait İlköğretim seviyesindeki okullaşma oranları incelendiğinde, yıllar içinde önemli bir artış kaydedildiği görülmektedir. 2001-2002 öğretim yılında ilköğretim seviyesinde net okullaşma oranı toplamda %92,4 iken, erkekler için bu oran %96,2 ve kız çocukları için bu oran % 88,4'tür. 2016-2017 öğretim yılı verilerine bakıldığında ise net okullaşma oranı toplamda %91,16 erkek ve kız çocukları için net okullaşma oranı sırasıyla %91,8'e ve %91,24'e yükselmiştir böylece kız ve erkek çocukları arasındaki açık kapanmıştır (Tablo 4).

Ancak toplam okullaşma oranları ve kız ve erkek çocuklarının okullaşmasına ilişkin oranlardaki iyileşmelere rağmen, kentsel ve kırsal alan farklılıkları ve bölgesel farklılıklar ciddi düzeylerde sürmektedir. Örneğin, kız çocuklarının 2016-2017 öğretim yılı ilköğretimde net okullaşma oranı, Bartın ilinde %97,74 iken, Gümüşhane'de %61,93, Çankırı'da %90,98'dir.⁴²

İlköğretime geç kayıtlar, okul terkleri ile başta kızlar olmak üzere kırsal kesimdeki çocukların eğitime erişimindeki sorunlar, okullaşma oranının istenilen düzeyde olmasını engelleyen başlıca faktörler arasında gösterilmektedir. Özellikle okul terklerinin kız çocukları arasında erkek çocuklarına göre daha yüksek olduğu; beşinci ve altıncı sınıflarda yoğunlaştığı belirtilmektedir⁴³. 9. ve 10. Kalkınma Planlarında, özellikle ilköğretimde okul terklerinin varlığı kabul edilerek önlenmesi için başta kırsal kesimi ve kız çocuklarını hedef alan tedbirler öngörülmüştür.

⁴² Milli Eğitim Bakanlığı Örgün Eğitim İstatistikleri, 2016-2017,

http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/08151328_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2016_2017.pdf.

⁴³ <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/.../TÜRKİYE'DEYüzde20KADINyüzde20mayısüzde202017-son.docx>.

Tablo 4. İlköğretim Net Okullaşma Oranı (%)

Öğretim Yılı	Toplam	Kadın	Erkek
2000-2001	95,28	90,79	99,58
2001-2002	92,40	88,45	96,20
2004-2005	89,66	86,63	92,58
2009-2010	98,17	97,84	98,47
2010-2011	98,41	98,22	98,59
2011-2012	98,67	98,56	98,77
2015-2016	94,87	95,22	94,54
2016-2017	91,16	91,24	91,08

Kaynak: TÜİK, Eğitim İstatistikleri 2017 ⁴⁴

Nisan 2012’de 222 sayılı kanunda yapılan değişiklikle, zorunlu eğitim sistemi 3 kademeye bölünmüştür. Birinci kademe 4 yıl süreli ilkokul, ikinci kademe 4 yıl süreli ortaokul ve üçüncü kademe 4 yıl süreli lise olarak yapılandırılmıştır. Yapılan değişiklik ile ilköğretim çağı 6 - 13 yaş olarak değiştirilmiştir.

Yasanın kabul edilmesi sürecinde yaşanan yoğun tartışmalar sonrasında MEB tarafından (60. ayı değil) 66. ayı tamamlamış çocukların ilkokula kayıt yaptırmasına karar verilmiştir. Eğitim sisteminde yapılan bu değişikliğin olası sonuçları konusunda özellikle kız çocuklarının; geç kayıt ve okul bırakmaların ve/veya eğitimlerinde kesintiye uğramalarının erken evlilikleri kolaylaştıracağı ve diğer sakıncalara neden olacağı yönünde eleştiriler de bulunmaktadır⁴⁵. Kesintisiz ve zorunlu eğitimin takibi ciddi bir şekilde yapılmalı, okul-aile-çocuk üçgeni sağlanmalıdır. Bu konuda başta aileler olmak üzere Milli Eğitim Müdürlükleri'ne de önemli bir rol düştüğü kaydedilmektedir⁴⁶. Ayrıca, başta kız çocukları olmak üzere tüm çocukların örgün eğitimden uzaklaşmamları için her türlü çocuk işçiliğinin önlenmesine yönelik çalışmalara ağırlık verilmelidir.

⁴⁴ 2012 ile 2015 yılları arasındaki net okullaşma oranları TÜİK veri tabanında yer almamaktadır.

⁴⁵ http://sgb.aile.gov.tr/data/5434f321369dc31d48e42dc7/erken_yasta_evlilik_tbmm.pdf.

⁴⁶ <http://kadem.org.tr/erken-yasta-ve-zorla-evliliklere-karsi-mucadele-calistay-raporu/>

1.2.5. Ortaöğretim

Ortaöğretim, ilköğretime dayalı, 4 yıl süreli, zorunlu, örgün veya yaygın öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümünü kapsar. Genel, mesleki ve teknik eğitim veren okul/kurumların tümünü kapsayan ortaöğretim kademesinde de okullaşma oranlarının son yıllarda sürekli olarak arttığı görülmektedir.

2000-2001 öğretim yılında ortaöğretim kademesinde net okullaşma oranı toplamda %43,9 iken, erkek ve kız çocukları için bu oran sırasıyla %48,4 ve %39,1 olarak kaydedilmiş; 2016-2017 öğretim yılına gelindiğinde ise net okullaşma oranı toplamda %82,5 olmuş, erkek ve kız çocukları için net okullaşma oranı sırasıyla %82,7 ve %82,4 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Ortaöğretim Net Okullaşma Oranları (%)

Öğretim Yılı	Toplam	Kadın	Erkek
2000-2001	43,95	39,18	48,49
2004-2005	54,87	50,51	59,05
2009-2010	64,95	62,21	67,55
2014-2015	79,37	79,26	79,46
2015-2016	79,79	80,24	79,36
2016-2017	82,54	82,38	82,69

Kaynak: TÜİK, Eğitim İstatistikleri, 2017

Ortaöğretime devam eden 5.849.970 öğrencinin %46,6'sını, işgücü piyasasına ara eleman yetiştiren mesleki ve teknik ortaöğretime devam eden 2.068.212 öğrencinin ise %41,5'ini kız öğrenciler oluşturmaktadır.

Mesleki ve teknik ortaöğretimde okul çeşitliliğinin azaltılmasına yönelik çalışmalar sonucunda 01.05.2014 tarihinde yayımlanan 2014/8 sayılı Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Okul Çeşitliliğinin Azaltılması Genelgesi ile MEB MTEGM'ye bağlı olarak faaliyet gösteren 22 okul türü, öğrenim süreleri ve mezunların hak ve yetkilerinde herhangi bir değişiklik yapılmaksızın "Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi" ile "Çok Programlı Anadolu Lisesi" adı altında yeniden yapılandırılmıştır. 6764 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle yaygın mesleki eğitim kapsamında bulunan çıraklık eğitimi zorunlu örgün ortaöğretim kapsamına alınmıştır (Tablo 6).

Tablo 6. Mesleki ve Teknik Ortaöğretimde Kız Öğrencilerin Öncelikli Tercih Ettikleri İlk 20 Alan (2016-2017)

Alan Adı	Erkek	Kadın	Toplam
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	3.734	90.596	94.330
Sağlık Hizmetleri	40.599	87.770	128.369
Bilişim Teknolojileri	83.844	48.920	132.764
Muhasebe ve Finansman	53.184	39.175	92.359
Yiyecek İçecek Hizmetleri	19.719	32.437	52.156
Büro Yönetimi	10.757	17.720	28.477
Grafik ve Fotoğraf	2.480	17.578	20.058
Hasta ve Yaşlı Hizmetleri	2.184	16.936	19.120
Giyim Üretim Teknolojisi	1.796	16.606	18.402
Güzellik ve Saç Bakım Hizmetleri	1.289	10.411	11.700
Adalet	6.439	9.714	16.153
Kimya Teknolojisi	6.216	7.576	13.792
Gıda Teknolojisi	3.118	5.938	9.056
Halkla İlişkiler ve Org. Hizmetleri	1.749	5.827	7.576
İnşaat Teknolojisi	13.701	4.262	17.963
Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	6.734	4.151	10.885
Ulaştırma Hizmetleri	6.442	4.125	10.567
Pazarlama ve Perakende	8.671	4.104	12.775

Kaynak: MEİS Sorgu Modülü, 14.06.2017

Milli Eğitim Bakanlığı'nın ilgili mevzuatında yapılan düzenlemelerle açık öğretim uygulamaları yaygınlaştırılmış ve eğitim süreçlerinde oluşan mağduriyetlerin ve /veya kayıpların telafisine yönelik düzenlemelere gidilmiştir . Ancak örgün eğitimde okula devam ve bunun izlenmesinin, kız çocuklarının okul tamamlamadaki sürekliliğine yaptığı pozitif etkisi nedeniyle açık öğretim uygulamasının örgün eğitimin bir alternatifi olarak görülmesi ve kız çocuklarının bunu tercih etmesinin yukarıda belirttiğimiz erken evlikleri kolaylaştıracağı ve diğer sakıncalara neden olacağı yönünde eleştirilerin dikkate alınması gerekmektedir.

Halk Eğitimi Merkezlerinde açılan kurslara katılan kursiyerlerin 3.289.504'ü (%46) mesleki ve teknik kurslara katılırken 3.744.648'i (%54) genel kurslara katılmıştır. Genel kurslara katılan kursiyerlerin %43'ü erkek, %57'si kadın, mesleki ve teknik kurslara katılan kursiyerlerin ise %41'i erkek, %59'u kadın kursiyerden oluşmaktadır. (MEB İzleme ve Değerlendirme Raporu-2017)

1.2.6. Yükseköğretim

Eğitimin temel kademelerinde sağlanan gelişmelere paralel olarak yükseköğretim kademesinde de önemli gelişmeler yaşanmıştır. Tablo 7'de de görüldüğü üzere 2004-2005 yılında %16,60 olan toplam yükseköğretim net okullaşma oranının 2016-2017 öğretim yılında %42,43'e yükseldiği görülmektedir. Kadınlar açısından bu oran 2004-2005 yılında 15,10 iken 2016-2017 öğretim yılında %44,41'e yükselmiştir.

TÜİK 2017 İstatistikleri değerlendirildiğinde, 2016-2017 yılı itibariyle üniversitede eğitimini sürdüren 7.712.311 öğrencinin % 45,8'ini kadınların oluşturduğu görülmektedir. Lisansüstü düzeyde yüksek lisans programına devam eden öğrencilerin %40,1'ini doktora programlarına devam eden öğrencilerin ise %41,4'ünü kız öğrenciler oluşturmaktadır. Fakat, kız öğrencilerin fen ve sosyal bilimlerdeki oranlarına baktığımızda, eğitim bilimleri (%68,6), sağlık (%63) ve el sanatları (%63,3) alanlarında kız öğrenci oranı yüksekken mühendislik (%21,8), mimarlık ve inşaat (%32,9) ve veterinerlik (%30,6) gibi alanlardaki oranları düşüktür.

Son yıllarda ülkemizde üniversiteler bütün illere yaygınlaştırılmış olup 112'si devlet, 68'i vakıf ve 5'i vakıf yüksekokulu olmak üzere toplam üniversite sayısı 185'e ulaşmıştır. Ancak yükseköğretim kurumlarındaki sayısal artışa rağmen; kurumların donanımı, personel ve teknik yeterliliği konusunda farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 7. Yükseköğretim Net Okullaşma Oranı (%)

Öğretim Yılı	Toplam	Kadın	Erkek
2000-2001	12,27	11,38	13,12
2004-2005	16,60	15,10	18,03
2009-2010	30,42	29,55	31,24
2014-2015	39,49	41,10	37,95
2015-2016	40,87	42,62	39,21
2016-2017	42,43	44,41	40,53

Kaynak: MEB, Eğitim İstatistikleri, 2016-2017

1.2.7. Yaygın Eğitim

Yaygın eğitim, örgün eğitimin yanında ve dışında, bilgi, beceri, meslek kazandırmaya, bireysel ve toplumsal gelişmeyi sağlamaya yönelik tüm programlanmış eğitim etkinliklerini kapsamaktadır. Ülkemizde kadınları hedef alan çok çeşitli yaygın eğitim etkinlikleri gerçekleştirilmektedir. MEB'in mesleki ve teknik eğitim veren okul/kurumları aracılığıyla gerçekleştirdiği yaygın eğitim etkinliklerine ek olarak pek çok sivil toplum örgütü gönüllü olarak

kadınlara yönelik okuma yazma, beceri ve meslek edindirme kursları vermekte, belediyeler ücretsiz benzer kurslar düzenlemekte, İŞKUR tarafından yürütülen eğitim etkinliklerinin yanı sıra GAP İdaresi Başkanlığının Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) ve Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı Sosyal Hizmet Merkezleri de yine benzer faaliyetlerde bulunmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı 2017 yılı verilerine göre yaygın eğitim kapsamında açılan kurslarda eğitim gören 7.034.152 kursiyerin 4.083.311'i (%58) kadın katılımcılardan oluşurken 2.950.841'i (%41) erkek katılımcılardan oluşmaktadır.

Yaygın eğitim kurs programları gönüllük esasına bağlı olarak cinsiyet ayırımı gözetmeksizin tüm bireylerin katılımına sunulmaktadır.

Özellikle kadınların toplumsal hayatta rollerinin güçlendirilmesi ve ekonomik hayata katılımlarında eğitim düzeyi arttıkça erkeklere göre daha olumlu etkilenmesiyle, orta öğretime ve üniversite eğitimine yöneldikleri görülmektedir. Bütüncül bir yapıda geliştirilen, çağın ihtiyaçlarına ve yeniliklerine göre güncelleme yapılan eğitim müfredatları ve beceri kursları, bu konuda farkındalık yaratmayı hedefleyen bir yaklaşım ile gerek kız çocuklarının okullaşması gerekse kadınların güçlenmesine önemli katkılar sağlayacaktır. **Eğitimde bölgelerdeki farklılıkların nedenlerine bakılması gerekmektedir.** Bu bağlamda, çözüm önerileri ve oluşturulacak politikalar bu farklılıklar göz önünde bulundurularak oluşturulmalıdır.

1.3. TEMEL SORUNLAR

- Mesleki, genel ortaöğretim ile yükseköğretimde kız ve erkek çocukları arasındaki özellikle kentsel, kırsal ve bölgesel düzeyde farklılıkların devam etmesi
- Eğitim müfredatının ve materyallerinin etkilili ve verimli bir şekilde uygulanamaması
- Eğitim alanında yürütülen çalışmalara yönelik izleme ve değerlendirme mekanizmasının yetersizliği
- Eğitim alanındaki tüm karar verici, uygulayıcı ve destek personelin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bilgi ve farkındalık eksikliği
- Özellikle çocukların bilişim, teknoloji alanında (kodlama gibi) yeni alanlara/sektörlere yönelebileceği, analitik düşünmeye teşvik eden müfredat ve materyallerin eksikliği

- MEB Strateji Belgelerinde özellikle kız çocukları için özel eğitim alanlarına yönelik başlıklara yer verilmemesi ve kız çocuklarının bu programlara/derslere yönlendirilmesinin önündeki engeller
- Mesleki ve teknik eğitimi tamamlayan kız çocuklarının istihdama aktif katılımlarının sağlanmasına yönelik sorunlar
- Okul öncesi eğitimin, ailelerin ihtiyaçları da dikkate alınarak hazırlanan, kapsayıcı, yenilikçi ve çağın ihtiyaçlarına uygun sürdürülebilir alternatif modeller ile desteklenmemesi
- 4+4+4 eğitim sisteminin etki analizlerinin yapılmamış olması
- Başta kız çocukları olmak üzere tüm çocukların okullaşma, okula devam ve okulu tamamlama oranlarının, devamsızlık ve okul terkindeki nedenlerin tespitine yönelik analizlerin yetersizliği
- Erken yaşta ve zorla evliliklerin özellikle kız çocuklarının eğitim ve öğretim hayatının sekteye uğratması ve okullaşma oranlarının düşmesine neden olması; kız çocukları başta olmak üzere çocukların okula devam oranlarının takibini sağlamaya dayalı tedbirlerin yeterli olmaması
- Evlendirilmiş ve/veya çocuk sahibi olmuş çocukların eğitime devamlarının önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik yeterli çalışma yapılmaması
- Cinsel istismar, akranlar arası cinsel şiddet ve çocuk yaşta evlilik de dahil olmak üzere tüm çocuk istismarı biçimlerinin okullarda tespiti ve bildirimi konusunda öğretmenlerin, idarecilerin ve ailelerin kapasitelerinin güçlendirilmesine yönelik sürekli eğitim ve farkındalık uygulamalarının yetersizliği
- Kız çocuklarının okul içi karar mekanizmalarına katılımı (sınıf yönetimi, öğrenci konseyleri gibi) konusunda öğretmenlere, idarecilere ve ailelere yönelik bilgilendirme çalışmalarının yetersizliği
- Kırsalda yaşayan öğrencilerin ulaşım ve barınma sorununun çözülememiş olması
- Şartlı Eğitim Yardımı gibi desteklerin eğitim hayatı boyunca uygulanmaması
- CEDAW tavsiye kararlarının ülkemizle ilgili maddesi gereği okullarda cinsel sağlık ve üreme sağlığı eğitiminin zorunlu ve yaşa uygun olarak verilmemesi

- Ülkemizde yükseköğretim kurumlarında verilen eğitimin niteliğinde büyük farklılıkların bulunması, açılan bölüm ve programların özel-devlet üniversitesi ayrımında çağın ihtiyaçlarına ve insan kaynaklarının planlamasına göre farklıklar göstermesi ve yetersiz kalması
- Kadınların eğitim durumu ve iş gücüne katılımları arasındaki içerik ve ihtiyaçlar konusundaki beceri kazandırma ve iş edindirme kurs-eğitim programlarındaki uyumsuzluklar ve yetersizlikler
- Yanlış dini bilgi, hurafe ve batıl inanışların getirdiği sorunlar bağlamında toplumsal zihniyet dönüşümünün yeterince sağlanamamış olması
- Cezaevlerinde ve konuk evlerindeki kadınlar başta olmak üzere, çocuk destek merkezlerindeki, devlet korumasındaki, mülteci, göçmen, engelli ve çocuk işçiliğine yönlendirilmiş, suça sürüklenmiş ve ticari cinsel sömürüye maruz bırakılmış çocuklar da dahil olmak üzere erişimi güç gruplarda yer alan kız çocuklarının eğitime erişim ve devamı ile okulda ayrımcılıktan korunmasına yönelik çalışmaların sayıca azlığı veya olmaması

2. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ

2.1. ONBİRİNCİ KALKINMA PLANI (2023 YILI) HEDEFLERİ

- Eğitimin tüm kademelerinde, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın artırılmasına yönelik olarak hazırlanmış olan eğitim ve öğretim programlarının etkili ve verimli olarak uygulanmasının sağlanması için gerekli tedbirler alınacaktır.
- Eğitim alanındaki tüm karar verici, uygulayıcı ve destek personelin kız çocukların güçlendirilmesine yönelik olarak hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerinin yapılması, yardımcı destek materyallerinin hazırlanması, etki analizinin yapılması sağlanacaktır.
- Toplumsal zihniyet dönüşümünün sağlanabilmesi amacıyla, başta eğitim fakültelerinde öğretmen yetiştirilmesi de olmak üzere yüksek öğrenimin her dal ve kademesinde toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitim verilmesi için YÖK ve üniversiteler tarafından gerekli akademik programlar (ders, yüksek lisans, doktora) oluşturulacaktır.
- Kadın Araştırmaları Merkezlerinin yaygınlaştırılması, mevcut merkezlerin kapasitelerinin artırılması ve bütçe ile desteklenmesi sağlanacaktır.
- Okul öncesi eğitimde, ailelerin ihtiyaç analizlerini kapsayan, toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilecek sürdürülebilir modeller geliştirilecek ve okul öncesi eğitim ücretsiz ve zorunlu hale getirilecektir.
- Okullarda cinsel sağlık ve üreme sağlığı eğitiminin zorunlu ve yaşa uygun olarak verilmesi sağlanacaktır.
- Çocukların bilişim teknoloji alanında (kodlama gibi) yeni alanlara/sektörlere yönelebileceği, analitik düşünmeye teşvik eden, cinsiyete bağlı meslek yargılarını kıran programlar müfredata alınacak ve özellikle kız çocukları bu programlara/derslere yönlendirilecektir.
- Yaygın Eğitim kurumlarında anne-babalara çocuklarının gelişimini desteklemek amacıyla verilen Aile Eğitimi Kurs Programları erken çocukluk döneminden başlamak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek şekilde yaygınlaştırılacaktır.
- "Anne Destek Programlarının" yanı sıra "Baba Destek Programlarının" da yaygınlaştırılması, katılımcıların davranış değişikliğini sağlayacak ve süreklilik arz edecek eğitimlerin verilmesi sağlanacaktır.

- Eğitimin tüm kademelerinde yöneticilerin, öğretmenlerin, eğitimcilerin ve okul personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında ve cinsel istismar, akranlar arası cinsel şiddet ve çocuk yaşta evlilik de dahil olmak üzere tüm çocuk istismarı biçimlerinin okullarda tespiti ve bildirimi konusunda hizmet içi eğitimler yoluyla bilgilendirilmesine ve farkındalıklarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.
- Kız çocuklarının okul içi karar mekanizmalarına katılımı (sınıf yönetimi, öğrenci konseyleri vb) konusunda öğretmen ve idareciler bilgilendirilmesi ve oluşturulacak toplumsal cinsiyet anketleri ile düzenli olarak izleme yapılması sağlanacaktır.
- Başta kız çocukları olmak üzere çocuklara geleceğin mesleklerini öğretebilecek, bilişim vb. derslerde donanımlı öğretmenlerin yetiştirilmesi için YÖK ve üniversiteler tarafından gerekli akademik programlar oluşturulacaktır.
- Okuryazar olmayan ve işlevsel düzeyde okuma yazma bilmeyen kadınların tespitine yönelik güncel alan taramaları yapılacak, okuryazar olmayan kadınların oranı tespit edilecek ve kadınlara yönelik programlar geliştirilecektir.
- 6287 sayılı yasa ve ilgili mevzuatın (4+4+4 eğitim sistemi) kadın ve kız çocukları açısından örgün eğitimin dışına çıkmaları (açık öğretime yönelme, okul terk) konusunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğine bağlı (erken evlilik, çocuk işçiliği ve ev işlerinde çalıştırma) sebeplerin tespit edilmesi, ilgili etki analizlerinin yapılması, 4+4+4 eğitim sisteminin verimliliğinin ölçülmesi, kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması, kız/erkek çocuklarının okula devamlarına yönelik tedbirlerin alınması, ölçüm sırasında ulaşılan verilerin kamuoyu ile paylaşılması sağlanacaktır.
- Erken yaşta ve zorla evliliklerin yüksek, kız çocuklarının okullaşma oranlarının düşük olduğu illerde, erken yaşta ve zorla evliliklerle mücadele politikalarına duyarlı burs ve sosyal yardım programlarının uygulanması ve duyurulmasını sağlayacak çalışmaların yapılması ve buna dair gerekli tedbirlerin alınması sağlanacaktır.
- Erken yaşta ve zorla evliliklerin önlenmesi için kız çocuklarını okula göndermeyen ailelere yönelik etkili ve caydırıcı cezai yaptırım uygulanacaktır.
- MEB'in öğrenci takip sistemi kullanılarak temel eğitimin her kademesinde okula devamsızlıkları saptanan öğrencilerin ya da hiç eğitim sistemine girmemiş okul çağındaki çocukların velileriyle daha sıkı iletişim kurulacak, caydırıcı yaptırımlar daha sıkı uygulanacak, ihtiyaç analizleri

yapılarak yerele özgü modeller (örneğin mevsimlik tarım işçisi çocuklar için telafi eğitimleri) geliştirilecek ve bu modeller yaygınlaştırılacaktır.

- Kız çocuklarının okul takip oranlarının izlemesini sağlamak üzere okullarda erken uyarı sistemi oluşturulacak ve riskin önlenmesine ilişkin tedbirler alınacaktır.
- Engelli kadın ve kız çocuklarının ihtiyaçları, okula erişim ve devamsızlık durumlarına ilişkin çalışmalar gerçekleştirilmesi sağlanacaktır.
- Mevsimlik, tarım ve benzeri işler nedeniyle eğitimlerine devam etmeyen kız çocuklarının eğitime yeniden kazandırılması için gerekli tedbirler alınacak ve okula devamlarını sağlamaya yönelik, proje ve programlar gerçekleştirilecektir.
- MEB'e bağlı okullarda ve kurumlarda yapılmaya başlanan "Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi (ETCEP)" projelerinin devam ettirilmesi, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
- Özel sektör ve STK'lar aracılığıyla verilen teknoloji eğitimlerinin, örgün ve yaygın eğitimin bütün basamaklarında yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
- İlkokul ve ortaokul öğrencilerine yönelik projeler yapılarak, erken yaşta mesleki-pratik bilgi ve beceriler kazanmalarını ve girişimcilik ile tanışmalarını sağlayacak, mesleklere ve eğitim alanlarına ilişkin toplumsal cinsiyetçi kodlardan arındırılmış 'Çocuk Girişim Garajları' veya "Çocuk Inkübatörleri" kurulacaktır.
- Geçici özel önlemlerle, kız çocuklarına verilen destekler artırılacak, üniversiteye geçiş ve fen-teknoloji-mühendislik-matematik (STEM) alanlarında kız çocuklarının eğitiminin teşviki sağlanacaktır.
- Toplam okullaşma oranının görece düşük ve kız-erkek okullaşma oranı farkının kızlar aleyhine yüksek olduğu illerde özellikle kız çocuklarının okullaşma oranlarını artırmak amacıyla Şartlı Eğitim Yardımı gibi geçici özel önlemler artırılacaktır.
- Başta kırsalda yaşayan ve ortaöğretime devam eden kız öğrenciler olmak üzere çocukların nitelikli barınma hakkının korunması için, nüfus etütleri yapılarak öğrenci sayısının yeterli olduğu yerler başta olmak üzere kırsalda okul sayısı artırılacak, MEB-Gençlik ve Spor Bakanlığı- mahalli idareler desteğiyle varolan mekanizmalar etkinleştirilecek ve taşınmalı eğitim sistemi güçlendirilecektir.

- Yükseköğretimdeki özellikle kız öğrenciler için yurt sayısının ve kapasitesinin Devlet-Özel Sektör-STK eliyle artırılması, tüm yurtların etkin bir şekilde denetlenmesi, Kredi Yurtlar Kurumunun bütçe imkanlarının artırılması sağlanacaktır.
- Kırsal alanda kadınlara yönelik tarım ve tarım dışı istihdam alanları yaratacak mesleki beceri kazandıran eğitimlere yer verilecek ve yaygınlaştırılacaktır.
- Kırsal kesimdeki kız çocuklarına lider kadınlar ve rol modeller yardımı ile geleneksel alanların dışında yeni beceriler öğretilecektir.
- Eğitim programlarına katılan kadınların çoğu kez eşlerinin veya babalarının desteğini almaları gerektiğinden bu programlar erkekleri de kapsayacak şekilde geliştirilecektir.
- Kırsal alanda kadınlara ilişkin girişimcilik eğitimlerinin verilmesine, etkinleştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına, rol model başarılı girişimci kadınların öne çıkarılmasına ilişkin çalışmalar yapılacaktır.
- Meslek Yüksek Okullarından mezun kızların istihdamı için özelde ve kamuda geçicici özel önlemlerin (kota, istihdam teşvikleri vs. gibi) alınması, yabancı dil eğitiminin sağlanması, girişimcilik eğitimi derslerinin bu okullarda zorunlu hale getirilmesi, MYO'lardaki kız öğrencilerin yurt dışı değişim programlarından yararlanma oranlarının artırılması sağlanacaktır.
- Bilgisayar ve internet becerileri kazandırma ve yabancı dil eğitimine yönelik uzaktan eğitim platformları kurulacak, çalışan kadınların desteklenmesine ve güçlendirilmesine yönelik projelerin ve eğitimlerin bilinirliği artırılacak, proje ve eğitimlerle ilgili koordinasyonun tek elde toplanması sağlanacaktır.
- Devlet-Özel Sektör-Üniversiteler-STK'lar ve Meslek Kuruluşları eliyle verilen online eğitimlerin belirli platformlarda toplu bir şekilde sunulması kamuoyu tarafından bilinirlikleri artırılacaktır.
- Kadın girişimciler için verilen eğitimlerin teorisinin yanı sıra uygulama odaklı olması sağlanacaktır.
- Kadın girişimcilere iş kurulurken ve devamında kullanacakları vergi sistemi, temel muhasebe, standardizasyon belgeleri, e-ticaret gibi konularda teknik destek sağlanacak ve eğitici eğitimleri yapılacaktır.

- Girişimcilik konusunda başarılı olmuş çalışan ya da emekli kadın rol modellerin bilinirliğinin artırılması, üniversitelerde başarılı işkadınlarının rol model olarak öğrencilere tanıtılması ve başarılı kadınların ders vermeleri sağlanacaktır.
- Ortaöğretim, sosyal ve beşeri bilimler dahil olmak üzere üniversitelerin tüm bölümlerinde özellikle kız öğrencilere staj imkanlarının artırılması ve zorunlu staj için mühendislik alanlarında olduğu gibi sosyal alanlarda da okuyan öğrencilerin özel sektörde staj yapabilmelerinin sağlanması amacıyla gereken sigorta primlerinin ödenebilmesi için mali kaynak ayrılacaktır.
- Halk Eğitim Merkezlerinde kadınların tercih ettiği geleneksel alanlar dışında verilen mesleki eğitimlerin kadınlar tarafından talep edilmesinin sağlanması için farkındalık artırma çalışmaları yapılacaktır.
- Yeni mesleklerin ortaya çıktığı dikkate alınarak, piyasanın ihtiyacına yönelik mesleki eğitim programlarının oluşturulması sağlanacaktır.
- Kadınların dijitalleşme sürecine dahil edilmesi, e-vatandaşlık ve benzeri elektronik ortam bilgilerini hızla edinmelerinin sağlanmasına yönelik eğitimler verilecektir.
- Farklı meslek gruplarından sporcu-sanatçı-politikacı gibi tüm dünyaca bilinen kadınlara ait biyografilerinin kız çocuklarına uygun versiyonları hazırlanacak, yayımlanacak ve müfredatta yer verilecektir.
- Toplumda doğru dini bilginin öğrenilmesi ve anlaşılmasının sağlanması, yanlış dini bilgi ve anlayışların düzeltilmesi için başta kadın ve çocuklar olmak üzere toplumun her kesimine erişim kanalları geliştirilerek gerekli çalışmalar yapılacaktır.
- Kız çocuklarının ve kadınların farklı alan ve seviyelerde eğitime katılımının arttırılması, devamlılığının sağlanabilmesi için kamu plan, program ve bütçelerinin hazırlanması ve uygulanmasında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışının benimsenmesi sağlanacaktır.
- Mülteci, göçmen ve geçici koruma statüsüne sahip kadınların nitelikli işgücüne katılabilmeleri için Türkçe dersleri, meslek kursları ve online eğitim olanaklarına erişimleri teşvik edilecektir.
- Mülteci, göçmen ve geçici koruma statüsüne sahip kadınların güvencesiz olarak istihdam edildikleri tekstil ve hizmet sektörü gibi sektörlerde çalışanlara ve işverenlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalık eğitimleri verilecektir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Müfredat, Eğitim Materyalleri ve Eğitimciler

Toplumsal cinsiyetçi kalıpların ve bu kalıplardan doğan önyargıların ortadan kaldırılabilmesi ve toplumda eşitliğe dayalı bir dönüşümün gerçekleştirilebilmesi için eğitim sistemi, müfredatı, eğitim materyalleri ve eğitimcilerin farkındalığı kilit bir öneme sahiptir. Toplumsal cinsiyetçi rollerin sonradan öğrenilir olduğu hatırlanırsa çocukların erken yaşlarda bu kalıplardan mümkün olduğu kadar arınmış bir ortamda bulunmaları önemlidir. Dolayısıyla çocuklarımızın uzun vakit geçirdiği okul ortamının, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olması toplumda istenilen dönüşümün gerçekleştirilmesinde ve kız çocuklarının güçlendirilmesinde önemli bir rol oynayacaktır. Aynı şekilde, sadece kız çocuklarımızın değil toplumun genelinin, çok küçük yaşlardan itibaren çağın gerekliliklerine uygun bir eğitimden geçmesi ve öğrendiklerinin öğretmenleri, okul çalışanları, yardımcı personel ve hatta okul aile birlikleri ve ebeveynler tarafından pekiştirilmesi ve bu yönde hareket edilmesi kalkınma hedefleri bağlamında On Birinci Kalkınma Planı döneminin ötesinde uzun soluklu ve kalıcı siyasi, iktisadi ve sosyal gelişimin önünü açacaktır.

Bu bağlamda öncelikli olarak,

- Eğitim müfredatının toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olacak şekilde detaylandırılması, eğitim materyallerinin ve çalışanlarının bu konuda yeterli hale getirilmesi önemlidir. Buna paralel olarak, Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) 2010 programlaması dâhilinde, MEB'e bağlı okullarda ve kurumlarda UNICEF'le birlikte yürütülen, temel eğitim ve orta öğretim okullarının da dahil edildiği ve 24 aylık uygulama süreci 19.09.2016 tarihinde sona eren "Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi (ETCEP)" projelerinin devam ettirilmesi ve yaygınlaştırılması, kız çocuklarının güçlendirilmesi ve eşitlik temelli bir toplum oluşturulması noktasında önemli bir adım teşkil edecektir. Bu amaçla toplumsal cinsiyete duyarlı okul standartlarının geliştirilmesi ve uygulamaların ülke genelinde yaygınlaştırılması amaçlanmalıdır. Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için benzer projelerin sayısının artırılması ÖİK toplantılarında öne çıkan hususlar arasındadır.
- Çocukların bilişim teknolojisi alanında (kodlama gibi) yeni alanlara/sektörlere yönelebileceği, analitik düşünmeye teşvik eden, cinsiyete bağlı meslek yargılarını kıran programların müfredata alınması ve özellikle kız çocuklarının bu programlara/derslere yönlendirilmesi yine önem arz eden hususlardan biridir. 2017-2018 eğitim öğretim yılı itibarıyla kodlamayı da içeren Bilgisayar Bilimi Dersi ortaöğretim kademesi programı kapsamında verilmeye başlanmıştır. Söz konusu dersin verimliliğinin artırılması ve piyasanın ihtiyacına dönük müfredat, eğitim materyalleri ve eğitici açığının kapatılması amacıyla kamu / özel sektör işbirliği sağlanarak öğretmen eğitimleri verilmeli ve kız çocuklarının özellikle ilgili derslere yönlendirilmesi teşvik edilmelidir.

BÖLÜM 2: İSTİHDAM

1 MEVCUT DURUM ANALİZİ

1.1 DÜNYADA MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER

Kadın istihdamı konusunda dünyada önemli ilerlemeler kat edilmiş olmasına rağmen bu konuda kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hazırladığı “Dünya İstihdam ve Sosyal Durum, Kadınlar İçin Eğilimler (2017) Raporu”na göre dünyada kadın istihdam oranı %49,4 olmakla birlikte hala erkek istihdam oranından %26,7 daha azdır (Tablo 8).

Tablo 8. Cinsiyetlere Göre İşgücü Katılım Oranları ve Cinsiyet Açığı Oranı (1997-2021)

Ülke/Bölge	1997–2017 Eşitsizlik Trendi	2017			2018		
		E	K	A	E	A	
Dünya		76,1	49,4	26,7	76,0	49,3	26,7 →
Gelişmekte olan ülkeler		82,6	70,3	12,3	82,6	70,3	12,3 →
Gelişmekte olan pazarlar		77,5	4,9	30,6	77,4	46,7	30,7 ↑
Gelişmiş ülkeler		68,0	51,9	16,1	67,9	51,8	16,1 ↓
Kuzey Afrika		74,1	22,9	51,2	74,1	22,9	51,2 ↓
Sahra Altı Afrikası		76,3	64,6	11,7	7,4	64,7	11,7 →
Latin Amerika ve Karayipler		78,3	52,7	25,6	78,3	52,7	25,6 ↓
Kuzey Amerika		68,3	56,2	12,1	68,1	56,1	12,0 →
Arap Devletleri		76,4	21,2	55,2	76,3	21,3	55,0 ↓
Doğu Asya		76,8	61,3	15,5	76,6	60,9	15,7 ↑
Güneydoğu Asya ve Pasifik		81,2	58,8	22,4	81,1	58,8	22,3 →
Güney Asya		79,4	28,6	50,8	79,5	28,7	50,8 ↓
Kuzey, Güney ve Batı Avrupa		63,8	51,3	12,5	63,6	51,2	12,4 ↓
Batı Avrupa		68,1	53,0	15,1	67,9	52,9	15,0 ↓
Orta ve Batı Asya		73,5	44,1	29,4	73,5	44,1	29,4 →

(E=Erkek, K= Kadın, A=Açık veya Fark)

Kaynak: ILO, Dünya İstihdam ve Sosyal Durum Raporu, Kadınlar için Eğilimler, 2017.

Dünya çapında artan işsizlik nedeniyle, son 10 yıl içerisinde hem kadınlar hem de erkekler için istihdam oranı %3 düşmekle birlikte, kadın ve erkek istihdamı arasındaki fark gelişmekte olan

ülkelerde %31'e kadar çıkmaktadır. Kadınların işe alınma oranları hala erkeklerden daha düşüktür ve işe alınan kadınların da %15'i aileye ait bir iş yerinde ailenin gelirin e katkı sağlayan işlerde çalışmaktadır.⁴⁷ Öte yandan, kalkınmakta olan ülkelerde yaşayan kadınların %75'i güvencesiz ve kayıt dışı işlerde çalışmaktadır.⁴⁸

Kadınların doğum ve aileden kaynaklanan sorumlulukları nedeniyle işten ayrı kalma süreleri çok daha uzundur ve yarı zamanlı çalışma olasılıkları daha yüksektir.⁴⁹ Kadınlar dünya genelinde aile içi ücretsiz bakım faaliyetlerinde, erkeklerden ortalama 2,5 kat; kalkınmakta olan ülkeler özelinde ortalama 5 kat daha fazla zaman harcamaktadır.⁵⁰ Bunun da ötesinde kadınlar hala yoğun olarak eğitim, sağlık ve bakım sektörlerinde çalışmaktadırlar. Mühendislik, üretim, inşaat, bilgi, iletişim ve teknoloji sektörlerinde ise oldukça az sayıda kadın yer almaktadır.⁵¹

Aynı işte çalışan kadın ve erkekler arasındaki ücret farkı da varlığını korumaktadır.⁵² UNWomen'a göre; dünya genelinde ortalama olarak kadınlar erkeklerin kazandığı 1 dolara karşılık sadece 77 sent kazanmaktadır. Hayat boyu çalışan bir kadın, bir erkeğe oranla %31 ile %75 arasında daha az gelir elde etmektedir.⁵³

“2017 Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu”na göre; iktisadi anlamda kadın ve erkekler arasındaki açık büyümektedir ve bu hızla önümüzdeki 217 yıl içerisinde ancak kapatılabilecektir.⁵⁴ Bununla birlikte, McKinsey Küresel Enstitüsü'nün 2015 yılında yaptığı bir çalışmaya göre, kadınların ekonomiye erkeklerle tamamen eşit ölçüde katılımı halinde, 2025 yılına kadar küresel Gayri Safi Milli Hasılda 28 Trilyon Dolar veya %26 artış meydana gelecektir.⁵⁵ Dolayısıyla, kadınların iktisadi yaşama katılımı, ekonomik büyüme için elzemdir.

Kadınların iş gücüne aktif katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması, kadınların güçlendirilmesinin yanı sıra Tablo 9'dan da görülebileceği üzere ülke ekonomilerinin büyümesine de ciddi katkı sağlamaktadır.

⁴⁷ ILO, World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017.

⁴⁸ UN Women, Progress of the World's Women 2015-2016, 2016, <http://progress.unwomen.org/en/2015/chapter2/>.

⁴⁹ ILO, Women at Work: Trends 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf, s. XV.

⁵⁰ UN Women, Progress of the World's Women 2015-2016, 2016, <http://progress.unwomen.org/en/2015/chapter2/>.

⁵¹ Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2017, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁵² a.g.r.

⁵³ UN Women, Progress of the World's Women 2015-2016, 2016, <http://progress.unwomen.org/en/2015/chapter2/>.

⁵⁴ Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2017, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁵⁵ McKinsey Global Institute, The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth, Executive Summary, Eylül 2015.

Tablo 9. İşgücü Piyasasında 2025'e Kadar Toplumsal Cinsiyet Açığının Kapatılmasının Etkileri ⁵⁶

Ülke	İş gücü %	İstihdam %	GSMH %
Dünya	5,4	5,3	3,9
Gelişmekte olan ülkeler	2,1	2,0	2,0
Gelişmekte olan pazarlar	6,3	6,2	4,8
Gelişmiş ülkeler	3,3	3,3	2,6
Kuzey Afrika	13,0	11,8	9,5
Sahra altı Afrikası	2,2	2,1	2,2
Latin Amerika ve Karayipler	5,0	4,9	4,0
Kuzey Amerika	2,5	2,5	2,0
Arap Devletleri	11,8	10,2	7,1
Doğu Asya	3,0	3,0	2,5
Güneydoğu Asya ve Pasifik	4,1	4,0	3,5
Güney Asya	11,1	11,0	9,2
Kuzey Güney ve Batı Avrupa	2,6	2,6	2,0
Doğu Avrupa	3,3	3,3	2,6
Orta ve Batı Asya	6,6	6,5	5,7

Kaynak: ILO, Dünya İstihdam ve Sosyal Durum Raporu, Kadınlar için Eğilimler, 2017.

Hem istihdam anlamında cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi hem de kadınların ekonominin daha aktif ve verimli birer aktörü olmalarını sağlayarak toplumsal cinsiyetçi rollerin değişmesinde önemli bir etki yaratabilecek diğer bir politika alanı da girişimciliktir.

⁵⁶ ILO, World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017.

1.1.1. Kadın Girişimciliği

KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ⁵⁷

Schumpeter (1911) yüz yıldan fazla bir süre önce, girişimciyi, yeni bir ürün geliştirmek, yeni bir pazarı ele geçirmek ya da yeni bir teknoloji tasarlamak için "yeni üretim [faktörü] kombinasyonları" bulan yaratıcı ve azimli bir birey olarak tanımlamıştır ve çok iyi bilindiği gibi, içsel gelişimi, girişimci faaliyet ile ilişkili yaratıcı eylemlere bağlamıştır.

Kadın girişimciliğinin anlaşılması, üç nedenden dolayı önem taşımaktadır.

Birincisi, Schumpeter (1911) tarafından belirtildiği gibi, girişimcilik kalkınma sürecinde önemli bir rol oynar ve sadece erkek girişimcilere dikkat edilmesi, nüfusun yarısının ekonomik büyüme potansiyelinin göz ardı edilmesi demektir.

İkincisi, kadınların öncülük ettiği mikro ve küçük işletmelerin, genel hane halkı refahı ve tüketimi üzerinde, erkek emsallerinden daha önemli bir etkisi olabilir. Kadın girişimciler ve hane halkı reisleri, hane halkının sağlığına, beslenmesine ve eğitimine erkeklerden daha fazla harcama yapma eğilimindedir (Nichter ve Goldmark, 2009).

Üçüncüsü, kadın girişimciliğinin anlaşılması, işgücü piyasalarında cinsiyet eşitliğini teşvik etmek açısından önemlidir. Kadın girişimciliğinin artırılması sadece kadın işverenlerin sayısını değil, aynı zamanda işgücü piyasasındaki kadın çalışanların sayısını da arttırmaktadır, çünkü kadın girişimciler, erkeklerin yönettiği şirketlerden oransal olarak daha fazla kadın istihdam etme eğilimi göstermektedir (Nichter ve Goldmark, 2009).

Halen dünya genelinde erkeklerden önemli ölçüde az sayıda kadın işletme sahibidir ve yönetimdedir (Georgellis ve Wall, 2005; Kim, 2007; Minniti ve Naude, 2010). Son yıllarda kadın girişimcilerin sayısı önemli ölçüde artmış olmakla birlikte (De Bruin ve ark., 2006), ampirik kanıtlar, erkek girişimcilerin sayısının hala kadın girişimcilerin sayısından önemli ölçüde fazla olduğunu ve bu farklılıkların ülkeler arasında tutarlı olduğunu göstermektedir (Minniti ve ark., 2005).

Son yıllarda, Dünya Bankası başta olmak üzere pek çok uluslararası kuruluş ve sivil toplum örgütü inovasyon, araştırma geliştirme, dijitalleşme ve ileri teknolojilerin kullanıldığı daha yüksek getiri sağlayan sektörlerde kadın girişimciliğini desteklemeye başlamıştır.⁵⁸ Bu yolla hem kadın ve erkek arasındaki sektörel ayrımcılığın aşılması ve kadınların ekonomiye aktif katılımlarının artırılması hem de devletlerin patent, araştırma geliştirme, teknolojik gelişim ve inovasyon politikaları desteklenmeye çalışılmaktadır.

⁵⁷ ASPB ve Dünya Bankası- Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi kapsamında hazırlanan Türkiye’de Kadın Girişimciliği Paternler, Özellikler ve Eğilimler Raporu, Çağla ÖKTEN, 2015.

⁵⁸ Bu konuda detaylı bilgi için bakınız <http://www.worldbank.org/en/news/feature/2018/01/18/new-mindset-increased-profits-lessons-from-an-innovative-entrepreneurial-training-in-togo> veya <http://www.worldbank.org/en/results/2016/07/21/financing-women-entrepreneurs-in-ethiopia-the-women-entrepreneurship-development-project-wedp>.

1.1.2. Kooperatifçilik

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'na son dönemde sunulan ve Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği tarafından hazırlanan rapora göre⁵⁹; kooperatifler, 17/17 Sürdürülebilir Kalkınma hedefleri'ne ulaşmak için gerekli olan insan odaklı ve bütünleşmiş bir yaklaşımı sağlamak açısından da önemli araçlardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre ise kooperatifler, dünya genelinde çok uluslu şirketlerden %20 daha fazla istihdam yaratmakta ve 100 milyondan fazla kişiyi doğrudan istihdam etmektedir.⁶⁰ Uluslararası Sanayi ve Hizmetler Kooperatifleri Teşkilatı (CICOPA) tarafından hazırlanan ve 2014 Kooperatifler Zirvesinde sunulan "Kooperatifler ve İstihdam: Küresel Rapor" , kooperatiflerin önemini belirtmekte, küresel çapta istihdamda yarattığı hem nicel hem de nitel katkıya vurgu yapmaktadır. Rapora göre kooperatifler esnek istihdama, sürdürülebilir ekonomiye ve insanların işyerindeki refahına katkıda bulunmakta olup, G20 ülkelerinde toplam istihdam edilen nüfusun yaklaşık %12'sini kooperatifler sağlamaktadır.⁶¹ Bu bağlamda, özellikle sosyal hizmet, istihdama katılım gibi toplumdaki karşılanamayan ihtiyaçlara yanıt veren yeni kooperatif türleri olan Sosyal Kooperatifler de 1970'li yıllardan beri dünya genelinde yaygınlaşmaktadır⁶².

Sosyal kooperatifler, kadınlar, mülteciler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski tutuklular, madde bağımlıları gibi dezavantajlı ve marjinal grupların genel refahlarına veya istihdam yoluyla entegrasyonuna yönelik hizmetler sunmaktadırlar⁶³. 2016'da yayımlanan bir araştırma raporuna göre, 2013'te İtalya'daki sosyal kooperatiflerde çalışanların %52.1'ini kadınlar oluşturmaktadır ve bu oran özel sektörün yarattığı istihdamdan önemli ölçüde yüksektir. İsveç'te ise yeni kooperatif kurucularının %80'i kadındır. Sosyal kooperatiflerin sosyal hizmetlerin sunumu ve etkinliği üzerinde de olumlu etkileri vardır. Örneğin, İsveç'te sosyal kooperatifler kamu desteği ile erken çocuk bakım ve eğitim hizmetleri sağlamaktadır. CICOPA'ya göre 5.000 kooperatif sağlık sektöründe faaliyet göstermekte, dünya genelinde 81 milyondan fazla insan sağlık kooperatiflerinden yararlanmakta ve 2.100 okul kooperatifler tarafından işletilmektedir. **Bugün 95 ülkede 1 milyar kooperatif bulunmaktadır.**⁶⁴ Avrupa'da nüfusun beşte biri kooperatif üyesidir. Sanayi ve hizmet kooperatiflerinin bir kısmı mültecilere iş imkanı sağlamaktadır.⁶⁵

⁵⁹<https://ica.coop/en/media/news/co-operative-enterprises-are-in-a-unique-position-to-help-to-promote-the-2030-agenda>

⁶⁰ILO, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_101313.pdf

⁶¹International Co-operative Alliance, <http://ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-facts-figures>

⁶²http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/world_standards_of_social_cooperatives_en-4.pdf

⁶³ <http://www.cecop.coop>

⁶⁴<http://www.eurocoop.coop/coop-page/history.html>

⁶⁵http://www.cecop.coop/IMG/pdf/pr_international_workers_day_en.pdf

1.2. TÜRKİYE’DE MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER

1.2.1. Ulusal Politikalar ve Mevzuat

1.2.1.1. Ulusal Politikalar

Ülkemiz temel politika metni olan **Onuncu Kalkınma Planında** başta gençler ve **kadınlarda** olmak üzere **işgücüne katılımın** ve **istihdamın artırılmasının** önemini koruduğu ifade edilmektedir. **Toplumsal cinsiyet eşitliği** yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulmasının temel amaçlar arasında olduğu da belirtilmiştir. **Onuncu Kalkınma Planı Öncelikli Dönüşüm Programlarından olan “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı”** kapsamında, kadınlara yönelik istihdam teşviklerinin etkinleştirilmesi, kadın istihdamının artırılmasının önündeki engellerden en önemlisi olarak görülen, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kadın girişimcilere özel bütüncül bir destek programının uygulanmasının bileşenlerine yönelik çalışmalar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın koordinasyonunda devam etmektedir.

Kadın istihdamı konusunda, Türkiye'nin AB'ye uyum sürecinde bir dizi cinsiyet eşitliği politikası gerek İş Kanunu gerekse diğer yasalar çerçevesinde ulusal mevzuata entegre edilmiştir. Türkiye, imzalamış olduğu **CEDAW**'ın 11. maddesi gereğince kadınların çalışma haklarını güvence altına almak için her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Ayrıca, Türkiye kadın istihdamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen birçok **ILO sözleşmesini** ve **Avrupa Sosyal Şartını** kabul etmiştir .

Ülkemiz, ILO'nun kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden **100 sayılı “Eşit Ücret Sözleşmesi”ni**, **111 sayılı “Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi”ni**, **122 sayılı “İstihdam Politikası Sözleşmesi”ni** ve **142 sayılı “İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi”ni** onaylayan ülkeler arasındadır (Belet, 2017) (Bkz. **EK-3**).

Sürdürülebilir büyüme ve kalkınma için kadınların işgücü piyasasında aktif ve üretken halde yer alması gerekmektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle, kadınların çocuk bakımı başta olmak üzere aile içerisinde üstlendikleri sorumluluklarla çalışma yaşamının gerektirdiği koşullar arasındaki çatışmadan kaynaklanan sorunlarının giderilmesi ve istihdam içindeki paylarının artırılması amacıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik tedbirlere yapılan vurgunun son dönemlerde giderek arttığı görülmektedir (Belet, 2017).

Onuncu Kalkınma Planı’nda kadınların özellikle eğitim aracılığı ile iş hayatına ve sosyal yaşama katılım seviyesinin yükselmesinin, ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişimini etkileyecek önemli faktörlerden biri olduğu belirtilmiştir. Nitelikli insan gücüne dönük eğitim-sanayi işbirliği

politikalarının, kadınların işgücüne katılma oranının artırılmasına dönük tedbirlerle güçlendirilmesi halinde, Türkiye'nin demografik fırsat penceresinden en iyi şekilde faydalanabilme potansiyeline sahip olduğu kaydedilmiştir.

Bununla birlikte Öncelikli Dönüşüm Programları arasında yer alan “İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı'nın” hedefleri arasında özellikle kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artırılması hususlarına yer verilmiştir. Buna göre kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Onuncu Kalkınma Planı dönemi sonunda sırasıyla %34,9 ve %31'e yükseltilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca, Ulusal İstihdam Stratejisinde (2014-2023), kadınların işgücüne katılımının 2023 yılına kadar %41'e yükseltilmesi ve kayıt dışı çalışma oranının ise %30'a düşürülmesi hedeflenmiştir⁶⁶.

Orta Vadeli Program'da (2016-2018)⁶⁷; kadınlar ve engelliler başta olmak üzere, dezavantajlı toplum kesimlerinin işgücüne katılım ve istihdam oranlarını artırmaya yönelik politikaların uygulanmasına devam edileceği hükmü yer almıştır.

1.2.1.2. Mevzuat

Son dönemdeki istihdama yönelik mevzuat düzenlemelerini aşağıdaki şekilde özetlememiz mümkündür:⁶⁸

- 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren Yeni İş Kanunu ile işveren-işçi ilişkisinde cinsiyet dâhil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir.
- Kamuda personel alımlarında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamasını öngören ‘Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi Başbakanlık Genelgesi,’ 22 Ocak 2004 tarih ve 25347 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.
- İŞKUR, 25 Mayıs 2006 tarih ve 9644 sayılı talimat ile işe alım ilanlarında özel sektör işverenlerinin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça cinsiyete dayalı ayrımcılık yapamayacaklarını duyurmuştur.
- 2007 yılında Gelir Vergisi Kanununda yapılan değişiklik ile hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin düzenlenen kermes, festival, panayır ile kamu kurum ve kuruluşlarınca geçici

⁶⁶ KSGM, Türkiye’de Kadın, Mayıs 2017, <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>.

⁶⁷ <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=28363ffa-6f2c-4400-86bc-ca5decdb5161&ID=12&Source=http%3A%2F%2Fwww%2Ekalkinma%2Egov%2Etr%2FPages%2FOrtaVadeliProgramlar%2Easpx&ContentTypeId=0x0100F586C93FC4CA2749A016DD998B6133D2>.

⁶⁸ ASPB KSGM tarafından derlenmiştir.

olarak belirlenen yerlerde satılması sonucu kadınların elde ettikleri gelirler vergiden muaf tutulmuştur.

- 2011 yılında yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanun ile kadınlara yeni istihdam imkânlarının sağlanması bakımından pozitif ayrımcılık yapılarak, 18 yaşından büyük kadınların istihdam edilmesi halinde belirli koşullara göre 24 ila 54 ay süresince sigorta primlerinin işveren hisselerinin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı hususları düzenlenmiştir. Kanunla ayrıca, kadınların çalışma hayatını iyileştirici düzenlemeler getirilmiştir. Söz konusu Kanun ile el emeği ile geçinen kadınların bu işleri hangi tarihte yapmaya başladıklarına bakılmaksızın, söz konusu işleri yaptıklarını belgeleyerek, talepte bulunmaları halinde 2011’de 18, 2012’de 19 gün üzerinden prim ödemek suretiyle, 30 gün hizmet kazanarak isteğe bağlı sigortalı olabilmelerine imkân sağlanmıştır. Söz konusu teşviklerden Kasım 2017 itibarıyla 148.396 kadın faydalanmıştır. Bahse konu teşvik uygulaması, 31.12.2020 tarihine kadar Bakanlar Kurulu Kararı ile uzatılmıştır.
- Kadınların ve gençlerin istihdamını artırmak amacıyla hazırlanan ve 2008 yılında yürürlüğe giren istihdam paketinde mevcut istihdama ilave olarak işe alınan kadınlar ile 18–29 yaş arası gençlere ait SSK işveren priminin 5 yıl boyunca kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacağı, kreş ve emzirme odası açma yükümlülüğünün işverenler tarafından hizmet alımı ile yerine getirilebileceği hususlarına yer verilmiştir.
- 7 Mart 2010 tarihli “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile çok sayıda iş ağır ve tehlikeli iş olmaktan çıkarılarak kadın ve gençlerin istihdamına ilişkin sınırlamalar kaldırılmıştır. Böylece bazı işler yalnızca kanun gereği erkek işi olmaktan çıkarılmıştır.
- 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe giren **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu** düzenlemesi, kadın işgücü açısından özel bir önem taşıyan “Evde Hizmet Sözleşmesi”ni içermiştir. Bu sözleşme, hizmet sözleşmesinin özel bir türü olarak düzenlenmiştir. Ancak, bu düzenlemeler hala ev hizmetlileri için uygulamada yeterli ve açık bir madde olmamıştır⁶⁹.
- 11 Nisan 2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren **6289 sayılı Kanunun** 14 üncü maddesiyle, **4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu**’nun “Sendika ve Konfederasyonların Yetki ve Faaliyetleri” başlıklı 19 uncu

⁶⁹ “Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü Türkiye’de ev işçiliği”, Seyhan Erdoğan, Gülay Toksöz, (ILO, 2013), Ankara.

maddesinde, sendika ve konfederasyonların faaliyetlerde bulunurken kuruluş amaçları doğrultusunda **toplumsal cinsiyet eşitliğini** gözetecekleri hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, 7 Kasım 2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren **6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun** 26. maddesiyle de sendika ve konfederasyonların faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlü oldukları ve faaliyetlerinde **toplumsal cinsiyet eşitliğini** gözetecekleri düzenlenmiştir.

- Evde El Sanatları İle Uğraşan Kadınların Sigortalılığı düzenlemesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Geçici 16. Maddesine göre; herhangi bir işverene iş sözleşmesiyle tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte kendi işinde bilfiil çalışarak, dışarıdan işçi almadan ve işi endüstriyel tarza dönüştürmeden oturdukları evlerde imal ettikleri havlu, örtü, çarşaf, çorap, halı, kilim, dokuma mamulleri, örgü, dantel, her nevi nakış işlerini ve her nevi turistik eşya, hasır, sepet, süpürge, paspas, fırça, yapma çiçek, ip ve urganları, tarhana, erişte, mantı gibi ürünleri dükkân açmaksızın satma işlemlerini yaptıkları tespit edilen kadınlar, isteğe bağlı sigortalı olarak 2018 yılı için 25 gün, takip eden her yıl için bir puan arttırılmak suretiyle malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi ödeyerek her ay 30 gün sigortalılık hizmeti kazanacaklardır.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı koordinasyonunda yürütülen “**Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı**” çerçevesinde, dinamik nüfus yapısının korunması için iş ve yaşamın uyumlaştırılması ile kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş ve okul öncesi eğitim imkânlarının yaygınlaştırılmasına yönelik eylem planları hazırlanmaktadır.
- **4857 sayılı İş Kanunu**⁷⁰ ile bir yanda işverenin genel anlamda eşit davranma yükümlülüğü varlığını korurken, öte yandan bazı ayrımcılık yasakları özel olarak düzenlemeler yanında İşyerinde cinsel taciz İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Ayrıca, 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanarak “**2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesi**” yürürlüğe girmiştir. 2004 yılında yürürlüğe giren “**Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi**” konulu **Başbakanlık Genelgesi**” ile kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiğine hükmedilmektedir.

⁷⁰ Türk hukukundaki ilgili düzenlemeler için bkz. (Bakırcı, 2010)

- Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması amacıyla hazırlanan **2010/14 sayılı “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi** 25 Mayıs 2010 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Genelge kapsamında **“Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu”** oluşturulmuştur.
- 6552 Sayılı ve 10 Eylül 2014 tarihli kanun ile 5510 Sayılı kanuna ev hizmetlerinde çalışan kadınlara ilişkin düzenleme eklenmiştir. Bu düzenlemeye göre 1 Nisan 2015 tarihinden itibaren ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıranlar hakkında bu işlerin ay içinde 10 günden az ve 10 günden fazla yapılıp yapılmadığına göre işlem yapılmaktadır. Ayda 10 günden az çalışanlar iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalı sayılacak, primleri çalıştıran kişi tarafından ödenecek, sigortalılar isterlerse takip eden ayın sonuna kadar uzun vade (emeklilik) ve genel sağlık sigortası primi ödeyebilmektedir. Ayda 10 gün ve üzerinde çalışanların primleri işverenleri tarafından kolay işverenlik uygulamaları çerçevesinde ödenmektedir.
- Kendi nam ve hesabına tarımsal faaliyette bulunan kadın çiftçilerin sigorta kapsamında sayılması için aile reisi olmaları koşulu 4956 ve 6270 sayılı Kanunlar ile yürürlükten kaldırılmıştır. 6111 sayılı Kanunla sattıkları ürün bedelleri üzerinden 1994 yılından bu yana BAĞ-KUR prim kesintisi yapılan, Ziraat Odası’na da kayıtlı çiftçilere geriye yönelik yapılandırma hakkı getirilmiştir. Ancak, 2003 yılından önceki dönemler için aile reisi (Türk Medeni Kanununda 1 Ocak 2002 tarihinde yapılan düzenleme ile aile reisliği kavramı çıkarılmıştır.) olmamaları nedeniyle borçlanamayan kadın çiftçilerin bu mağduriyeti 2012 yılında 6270 sayılı kanunla giderilmiştir. Ayrıca, kadın çiftçiler hak kazandıkları dönem için gecikme cezası ve gecikme zammı ödememiştir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 8 Şubat 2013 tarihli ve 28553 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik” ile, 16 Haziran 2004 tarihli ve 25494 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği” yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece söz konusu yönetmelikle kadınlar için ağır ve tehlikeli nitelik taşıması nedeniyle çalışması yasak olan işler, kadınların istihdam edilemediği pek çok iş kadınlar için yeni çalışma ortamları fırsatı yaratmıştır.

- Kredi Garanti Kurumlarına Sağlanacak Hazine Desteğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Karar'da kadın girişimcileri destekleyen pozitif ayrımcılık içeren hükümler yer almaktadır. Hazine Destekli Kefalet sisteminde kefalet tutarı, KOBİ tanımına haiz yararlanıcılar için azami %90, KOBİ tanımı dışında kalan yararlanıcılar için %85'tir. Kadın girişimcilerin kullanacağı krediler için azami kefalet oranı %90'dır. Söz konusu kefaletten 55 yaşını doldurmamış, en az ilkokul mezunu kadınlara ait, faaliyet süresi 2 yılın altında olan firmalar yararlanabileceklerdir. Azami kefalet tutarı yararlanıcı başına 85 bin TL, bir risk grubu için ise 130 bin TL olacaktır.
- 2010/14 sayılı "Kadın İstihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması" konulu Başbakanlık Genelgesine göre; kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması için tüm kamu kurumlarına görev ve sorumluluklar verilmiştir. Bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda kadının istihdam alanındaki mevcut sorunlarının tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur.
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa 10 Eylül 2014 tarihli 6552 sayılı Kanun ile eklenen Ek 9 uncu maddesi ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı düzenlenmiştir. Bilindiği üzere ev hizmetleri kadın istihdamın ve kayıtdışı çalışmanın yaygın olduğu sektörler arasında yer almaktadır. 1 Nisan 2015 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanlar ile aynı veya farklı gerçek kişi yanında 10 günden az çalışanlar şeklinde ikiye ayrılmıştır. Ev hizmetlerinde çalıştıkları kişi yanında 10 gün ve daha fazla çalışan sigortalılar hakkında uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır. Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanlar ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılacaktır. Bu düzenleme ile bu sektörde çalışan herkes iş kazası ve meslek hastalıkları açısından sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile sigortalı çalıştıran kişilerin cep telefonu kullanarak tescil ve kayıt işlemlerini yapmaları ve prim ödemeleri için kısa mesaj sistemi geliştirilmiştir.

- 10 Şubat 2016 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren **6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**, kadın çalışanlar ve ebeveynlerin özlük haklarını düzenlemeye ilişkin olarak aşağıda yer verilen düzenlemeleri içermektedir:
- *Devlet memurlarının doğum nedeniyle ücretsiz izinde geçen sürelerin derece kademe ilerlemesinde değerlendirilmesi*
- *Çalışanların doğuma bağlı ücretli yarı zamanlı çalışma haklarının düzenlenmesi*
 - Yapılan düzenleme ile analık izninin bitiminden itibaren çocuğun hayatta kalması kaydıyla birinci çocuk için 2 ay, ikinci çocuk için 4 ay, üçüncü çocuk ve diğerleri için 6 aya kadar ücretli yarı zamanlı çalışma imkânı getirilmiştir.
 - Çoğul doğumlarda bu süreler birer ay ilave edilmiştir.
 - Çocuğun engelli olması durumunda 12 ay süre ile ücretli yarı zamanlı çalışma hakkı tanınmıştır.
 - İşçiler için çalışılan süreler için ücret ve prim ödemeleri işveren tarafından ödenecektir.
 - Çalışılmayan süreler için yarım çalışma ödeneği; günlük miktar, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır ve işsizlik fonundan işçiye ödenecektir.
 - Memurlar ve işçiler mevcut ücretsiz doğum izinlerini, ücretli yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminde başlatabileceklerdir.
- *Çalışan ebeveynlere kısmi süreli çalışma haklarının düzenlenmesi*
 - Çocuk mecburi ilköğretim çağına gelinceye kadar memur ve işçi ebeveynlere her bir çocuk için kısmi süreli çalışma hakkı getirilmiştir. Kamu ve özel sektörde iş ve insan kaynağı planlaması açısından ebeveynlerden biri her bir çocuk için bu haktan bir kez yararlanabileceklerdir.
- *Prematüre doğum ve işçiler için annenin ölümü halinde izin hakları ile ilgili düzenlemeler*
 - Düzenleme ile prematüre doğumlarda, kadın memurlara erken doğum süresi kadar analık izni süresinin uzatılması hakkı düzenlenmiştir.

- Memurlarda olduğu gibi doğumda veya doğum sonrasında işçi annenin ölümü halinde babanın da kalan analık izni haklarından aynen yararlanması sağlanmıştır.
- *Evlat edinmeler için izin haklarının düzenlenmesi*
 - Evlat edinme durumunda doğuma bağlı söz konusu izinlerden kıyasen yararlanması sağlanmıştır.
- **6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun** ile doğum ve evlat edinme sebebiyle çalışanlara verilecek izinlerin kullanılmasında uygulama birliğini sağlamak üzere aşağıda yer alan ikincil mevzuat düzenlemeleri yapılmıştır:
 - 13 Nisan 2016 tarih itibariyle yürürlüğe giren 6 Nolu Kamu Personeli Genel Tebliği ile yarı zamanlı izin de dahil olmak üzere memurların doğum ve evlat edinme sebebiyle verilecek izinlerin kullanılmasına ilişkin düzenleme yapılmıştır.
 - 08 Kasım 2016 tarihi itibariyle yürürlüğe giren “Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik” ile işçilere doğum ve evlat edinme sebebiyle verilecek izinlere yönelik düzenleme yapılmıştır.
 - 2014/6058 Sayılı “Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar” ile 2012/3305 sayılı “Yatırımlarda Devlet Yatırımları Hakkında Karar” Başlıklı Bakanlar Kurulu Kararında değişiklik yaparak Özel sektör tarafından kreş ve gündüz bakımevleri ile okul öncesi eğitim için gerçekleştirilecek en az 500 bin liralık yatırımlarının bölgesel desteklerden faydalanması imkanı getirilmiştir.
- "Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı" kapsamında iş ve yaşam uyumlaştırılması hedefi çerçevesinde aşağıda yer alan konular, 7 Eylül 2016 tarihi itibariyle yürürlüğe giren **6745 sayılı "Yatırımların Proje Bazında Desteklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun"** ile yasallaştırılmıştır.
 - 31 Aralık 1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 20 nci maddesinde eklemeler yapılması suretiyle "Özel kreş ve gündüz bakımevlerinin faaliyete geçtiği vergilendirme döneminden itibaren beş vergilendirme dönemi boyunca gelir vergisinden müstesna" olması,

- 13 Haziran 2006 tarihli ve 5520 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununun 5 inci maddesinde eklemeler yapılması suretiyle "Özel kreş ve gündüz bakımevlerinin faaliyete geçtiği hesap döneminden itibaren beş hesap dönemi boyunca kurumlar vergisinden müstesna" olması.

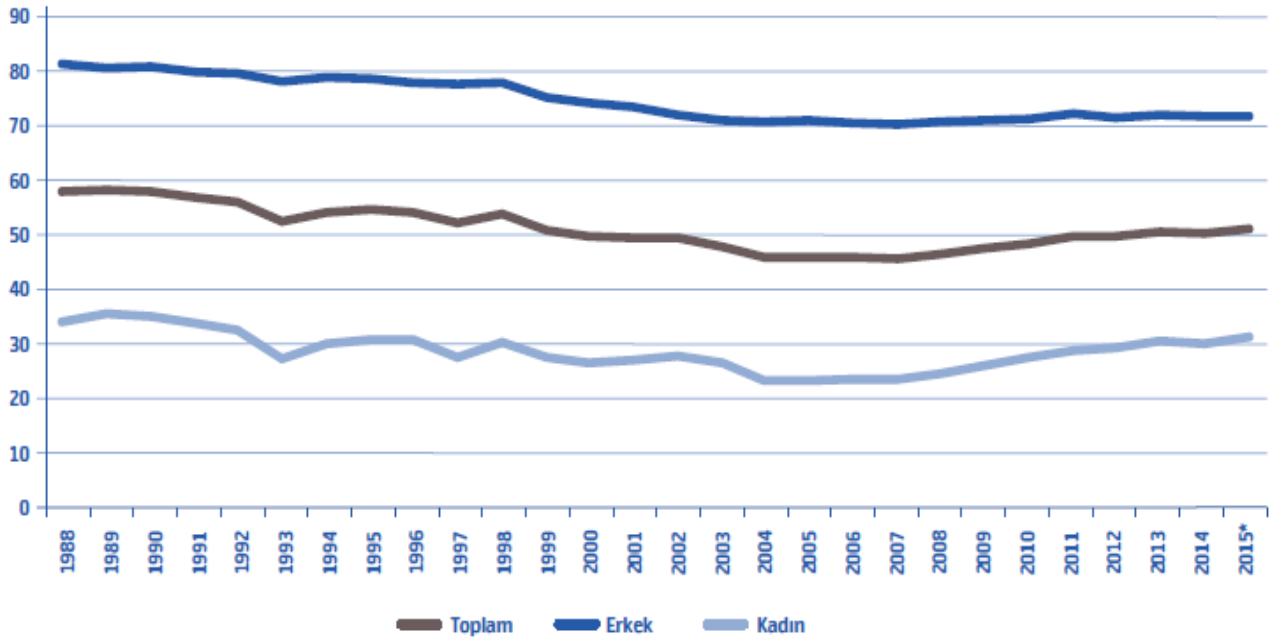
Bu ve benzeri yasal dayanaklar kadınların işgücüne katılımı ve istihdamdaki paylarının artırılması açısından önemli araçlardır. Bu bağlamda, kadınların bireysel olarak güçlenmeleri, daha kaliteli, yeterli ve piyasa ihtiyaçlarına uygun eğitim almaları, karar alma mekanizmalarındaki etkinliklerinin artırılması, işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması, sosyal güvencelerinin sağlanması ve kadın girişimci sayısının artırılması ülkemiz temel hedefleri arasında yer almaktadır. Ayrıca, bu noktada uygulamaya geçen bu düzenlemelerin sonuçlarının izlenmesi ve değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

1.2.2. Mevcut Durum ve Göstergeler

1.2.2.1. Temel Göstergeler

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri (15+ yaş) 2016 yılı verilerine göre;⁷¹ 2005 yılında %20,7 olan **kadın istihdamı oranı** 7,3 puanlık bir artış ile %28'e yükselirken, bu oran erkekler için %65,1 olmuştur. **Kadınların işgücüne katılma oranına bakıldığında** ise 2005 yılına göre 9,2 puanlık artış ile %32,5'e yükselmiş olduğu görülmektedir. Bu oran erkekler için %72'dir. Bu veriler çerçevesinde, ülkemizde kadın istihdamı ve işgücüne katılımının halen erkeklere göre oldukça düşük bir seviyede olduğu görülmektedir (Şekil 1).

Şekil 1. Türkiye'de Toplumsal Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı (%) (1988-2015)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

*2015 verisi Nisan 2015'e aittir.

Kaynak: İlkaracan, Kim, K. ve Kaya,(2015:20).

Türkiye'de 15+ yaş grubu için işgücüne katılım oranı 2005'de %46,4'ten, 2016'da %52'ye yükselmiş, istihdam oranı da %41,5'ten %46,3'e yükselmiştir.⁷² Son yıllardaki artışa rağmen, Türkiye'deki işgücüne katılım oranları diğer ülkelerle karşılaştırıldığında hala oldukça düşüktür. Bu rakamların düşük olmasının önemli bir sebebi de kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdam oranının düşük olmasıdır (Tablo 10).

⁷¹ ASPB KSGM, Türkiye'de Kadın, Ocak 2018, <https://kadinistatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>.

⁷² **İşgücüne katılım oranı:** İşgücünün (istihdam edilmiş ve edilmemiş dâhil olmak üzere bütün nüfusu kapsar) kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfusa olan oranı. **İstihdam oranı:** İstihdam edilen nüfusun kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içerisindeki oranı.

Tablo 10. 2016 Yılı İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranı (AB-28 ve Bazı AB Ülkeleri-TR) (%)

	GENEL		KADIN	
	İşgücüne Katılım Oranı	İstihdam Oranı	İşgücüne Katılım Oranı	İstihdam Oranı
AB-28	57,7	52,8	51,6	47
İsveç	65	60,4	61,5	57,5
İngiltere	62,9	59,9	57,5	54,8
Almanya	61	58,5	55,6	53,6
Fransa	55,9	50,3	51,6	46,5
Macaristan	55,7	52,8	48	45,6
Malta	55	52,4	43	40,7
İtalya	49,5	43,7	40,5	35,3
İspanya	58,5	47	53	41,7
Yunanistan	52,2	39,9	45	32,5

Kaynak: Eurostat

	İşgücüne Katılım Oranı		İstihdam Oranı	
	2005	2016	2005	2016
Türkiye Genel	46,4	52	41,5	46,3
Erkek	70,6	72	63,2	65,1
Kadın	23,3	32,5	20,7	28

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

OECD ülkeleriyle mukayeseli incelendiğinde, 2016 yılı için kadınların işgücüne katılım oranının bu ülkeler için ortalama %51,7 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, ülkemizin üye olduğu OECD içinde de kadınların işgücüne katılım oranları açısından oldukça düşük bir seviyede olduğu görülmektedir.

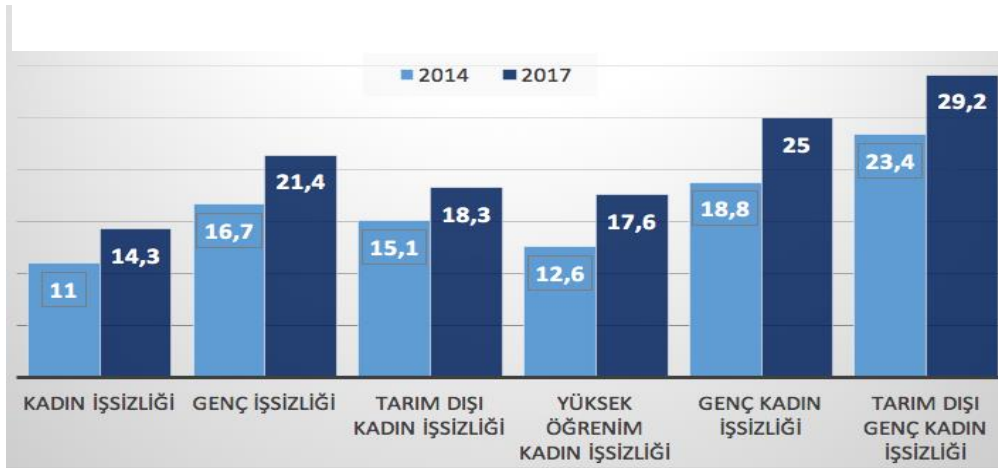
Kadınların kayıtlı istihdamını artırmak amacıyla birçok çalışma yürütülmekle birlikte **kayıtdışı istihdam** sorunu önemini korumaktadır. 2005 yılında esas işinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmaksızın çalışan kadınların oranı %64,9 iken bu oranın 2016 yılı sonunda %44,3'e düştüğü tespit edilmiştir.

2016 yılında Türkiye'de çalışan kadınlardan tarımsal faaliyetlerde bulunanlarda **kayıt dışı çalışma oranı** %94,3 iken, tarım dışı faaliyetlerde bulunanlarda %24,2'dir. Bu durum, kayıtdışılığın daha çok tarımsal faaliyetlerle uğraşanlarda, özellikle de ücretsiz aile işçilerinde yoğunlaştığını göstermektedir. 2016 yılında kayıt dışı olarak ücretsiz aile işçisi konumunda tarımsal faaliyetlerle uğraşanların %22'sini erkekler oluştururken; %78'ini kadınlar oluşturmaktadır.

Kadınların düşük işgücüne katılım ve istihdam oranlarının yanında bir diğer problem de yüksek **işsizlik** oranlarıdır. 2016 yılı itibariyle Türkiye genelinde 15 yaş üzeri çalışan nüfus için kadın işsizlik oranı %13,7, erkekler için ise %9,6'dır (TÜİK, 2016). Tarım dışı istihdamda kadınlar için işsizlik oranı %18,1, erkekler için %10,1 olmuştur. Sadece kentlere bakıldığında ise erkekler ve kadınlar arasındaki farkın daha fazla açıldığı görülmektedir. Kentlerde erkek işsizlik oranı %10,2 iken kadınlarda bu oran %16,5'tir.

Bu kapsamda, genç nüfusun işsizliği, erkek istihdamında da kadın istihdamının da önemli bir sorundur. Genç nüfus işsizliği; genç işgücünün önemli bir bölümünün işgücü piyasalarının dışında kaldığı işsizlik türüdür. Bu işsizliğin iki belirgin özelliği bulunmaktadır. Birincisi eğitim seviyesinin yüksek olması, genellikle de üniversite mezunu olmaları ve aktif işgücüne katılacak yaş aralığında bulunmalarıdır.

Şekil 2. Kadın ve İşsizlik (%) (2014-2017)



Kaynak: TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi, 2017

TÜİK 2017 yılı verileri, bir önceki yıl ile kıyaslandığında tarım dışı işsizliğin erkeklerde yaklaşık 4 puan artarken kadınlarda 8 puan arttığını göstermektedir. TÜİK 2017 Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi Araştırması'na göre ise dört yıllık üniversite mezunu genç erkeklerde işsizlik oranı %11,4 iken, bu oran kadınlarda %17,6'dır. Öte yandan genç işsizlik oranı erkeklerde %22,6 iken kadınlarda %25 düzeyindedir⁷³ (Şekil 2).

Kadın istihdamı rakamlarını incelediğimizde, kadınların %63,5 ile en fazla ücretli veya yevmiyeli olarak istihdam edildiği görülmektedir. Bununla birlikte %26,3 oranında ücretsiz aile işçisi, %8,8 kendi hesabına ve %1,3 oranında da işveren olarak istihdamda oldukları görülmektedir.

⁷³ <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2017/06/DISK-AR-istihdam-is%CC%A7sizlik-raporu-Mart-2017.pdf>

Kadın ve erkeklerin işyerleri durumuna göre istihdam edilme oranlarına baktığımızda (Tablo 11), kadınların düzenli bir işyerinde çalışma oranı erkeklerin neredeyse yarısına denk gelirken iş yerini ev olarak belirten kadın sayısı ise erkeklerin neredeyse 10 katından fazladır.

Tablo 11. İşyeri Durumuna Göre İstihdam Edilenler (2004-2016) (Bin kişi) (15+ yaş)

Yıl	Toplam istihdam	Tarla	Düzenli işyeri	Sabit olmayan işyeri	Evde
Kadın					
2005	5.108	2.359	2.428	68	253
2014	7.689	2.507	4.608	65	509
2015	8.059	2.486	5.002	74	497
2016	8.312	2.349	5.345	73	545
Erkek					
2005	14.958	2.713	10.648	1.574	23
2014	18.244	2.860	13.656	1.673	55
2015	18.563	2.844	14.033	1.629	57
2016	18.893	2.821	14.326	1.679	66

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2004-2016

Kadın istihdamının sektörel dağılımı yıllar itibarıyla değerlendirildiğinde 2005-2016 döneminde tarım sektörünün payı %46,3'ten %28,7'ye düşerken, hizmetler sektörünün payı %37,1'den %55,4'e yükselmiştir (Tablo 12).

Tablo 12. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (%)

Yıl	Hizmetler (%)	Tarım (%)	Sanayi (%)
2005	37,1	46,3	16,6
2014	49,9	33,0	17,1
2015	52,5	31,4	16,1
2016	55,4	28,7	15,9*

*Sanayi sektörünün içine, %0,6'lık paya sahip inşaat sektörü de dâhil edilmiştir.

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının en yüksek olduğu dönem 35-39 yaşları arasındır. Bu yaş grubundaki kadınlarda Türkiye geneli için işgücüne katılma oranı %39’dur. Kentlerde 25-29 yaşlarında, kırdan ise 45-49 yaş aralığında kadınların işgücüne katılımlarının diğer yaş gruplarına göre daha fazla olduğu görülmektedir (TÜİK, 2016)

Kadın istihdamının mevcut yapısına baktığımızda, işgücüne dahil olmayan kadın nüfusun nedenlere göre dağılımında en önemli unsur ev işleriyle meşgul olmaları olarak gösterilmektedir. Kadınların işgücüne dâhil olmama nedenleri arasında sebep olarak en fazla gösterilen ev işleriyle meşgul olma nedeni oranı 2005 yılında %67 iken 2016 yılı itibarıyla %55,3'e düştüğü görülmektedir (Tablo 13).

Tablo 13. Kadınların İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (%)

	İşgücüne dâhil olmayan nüfus	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar	Mevsimlik çalışanlar	Ev işleriyle meşgul	Eğitim/ Öğretim	Emekli	Çalışamaz halde	Diğer
2005	18.936	4,5	1,6	67,0	7,8	3,1	10,4	5,6
2014	20.112	7,5	0,3	57,6	11,2	4,1	12,5	6,8
2015	20.056	7,0	0,4	57,3	11,3	4,6	12,6	6,8
2016	20.052	7,1	0,3	55,3	11,6	4,8	13,4	7,5

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Tablo 14'den de görülebileceği gibi, hane ve hane halkına yönelik bakım faaliyetleri hala kadınların zamanının önemli bir bölümünü almaktadır. İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarının yanında, eğitimle ve iyi uygulama örnekleriyle kadınların bu hizmetlerin birincil yükümlüsü olmaktan çıkmaları/çıkarılmaları veya kamu hizmetleri aracılığıyla desteklenmeleri gerekmektedir.

Tablo 14. Zaman Kullanımının Cinsiyete ve Faaliyete Göre Dağılımı (%) (2014-2015) (15+yaş)

Faaliyet adı	Toplam			Çalışan ⁽¹⁾			Çalışmayan ⁽²⁾		
	T	E	K	T	E	K	T	E	K
Toplam	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Belirlenmemiş hane halkı ve aile bakımı	1,7	0,6	1,9	1,0	0,5	1,4	1,9	0,8	2,0
Gıda yönetimi	40,4	17,0	44,9	35,6	15,1	46,5	42,2	19,5	44,5
Hane bakımı	21,1	11,4	23,0	17,9	10,7	21,8	22,3	12,4	23,3
Kumaş üret. ve bakımı	6,0	0,9	6,9	4,3	0,8	6,2	6,6	0,9	7,1
Bahçe işleri ve hayvan bakımı	5,6	18,8	3,1	7,6	15,0	3,7	4,8	23,9	2,9
İnşaat ve tamiratlar	1,0	5,2	0,2	2,2	5,9	0,3	0,5	4,2	0,1
Alışveriş ve hizmetler	8,3	25,0	5,1	12,6	25,8	5,6	6,7	24,0	5,0
Hane halkı yönetimi	0,2	0,6	0,1	0,3	0,8	0,1	0,1	0,4	0,1
Çocuk bakımı	14,5	17,2	14,1	16,8	23,1	13,4	13,7	9,1	14,2
Yetişkin bir aile ferdine yardım	1,3	3,3	0,9	1,5	2,2	1,1	1,2	4,8	0,8

Kaynak: TÜİK, Zaman Kullanım Araştırması, 2014-2015.

Türkiye’de işgücünün eğitim düzeyi düşüktür. İşgücünün eğitim düzeyleri itibarıyla mevcut yapısı, işgücü verimliliği ve buna bağlı olarak ekonomik büyüme imkânları açısından olumsuz bir tablo sergilemektedir. Türkiye’de işgücünün %61,4’ü lise altı eğitimli ve okuryazar olmayanlardan oluşmaktadır. Eğitim durumlarına göre 2016 TÜİK verilerine baktığımızda, **kadınların işgücüne katılımının, %71,3 ile en fazla yükseköğretim düzeyindeki kadınlar arasında olduğu** görülmektedir. Bunu **mesleki veya teknik lise (%41,4) ve lise (%33,7) düzeyindeki kadınların** işgücüne katılımı takip etmektedir.

Meslek gruplarına göre istihdam edilenlere bakıldığında yönetici grubu olarak, kadın-erkek arasındaki istihdam uçurumunun 5 ile 10 kat olduğu görülmekte ve aradaki farkın en düşük olduğu durumda bile erkek istihdamının, kadın istihdamının iki katına ulaştığı görülmektedir.

Tablo 15'deki veriler ile kadın istihdamı ve eğitim düzeylerini bir arada ele aldığımızda; profesyonel meslek gruplarında kadın ve erkek istihdam oranlarının 2014 sonrası birbirine yaklaştığı görülmekle birlikte, teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları arasındaki istihdam oranı farkının kadın aleyhine 2.5 kat, hizmet ve satış elemanları istihdamında 3 kat, sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar arasında 6 kat, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlarda ise 2 kat olarak gerçekleştiği görülmektedir. Profesyonel meslek grupları içinde kadın sayısının artıyor oluşu umut vericidir ancak *Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler* grubu içerisinde kadınların oranı son derece düşüktür. İstihdam edilen kadınların sadece %2,9'u kanun yapıcı, üst düzey yönetici ve müdür olarak çalışmaktadır (TÜİK, 2016).

Tablo 15. Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler (Bin kişi) (15+ yaş)

	İstih. edilen	Yönetici	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Kadın										
2012	7.309	183	938	357	642	1.078	2.107	362	248	1.395
2013	7.641	186	991	332	688	1.243	2.027	407	267	1.500
2014	7.689	179	1.035	360	732	1.385	1.750	437	273	1.538
2015	8.058	182	1.156	391	790	1.505	1.679	417	267	1.671
2016	8.312	212	1.279	403	845	1.606	1.540	444	268	1.715
Erkek										
2012	17.512	1.322	1.235	981	848	3.026	2.799	3.010	2.143	2.148
2013	17.883	1.100	1.270	1.013	946	3.321	2.790	3.087	2.218	2.138
2014	18.244	1.160	1.347	1.032	999	3.367	2.574	3.253	2.140	2.370
2015	18.562	1.199	1.414	1.083	1.050	3.458	2.557	3.227	2.170	2.404
2016	18.893	1.190	1.507	1.128	1.100	3.524	2.504	3.244	2.251	2.444

Kaynak: TÜİK, 2016 Notlar: (1) Profesyonel meslek mensupları, (2) Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları, (3) Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar, (4) Hizmet ve satış elemanları, (5) Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar, (6) Sanatkar ve ilgili işlerde çalışanlar, (7) Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, (8) Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar.

Kadın işgücünün, kamuda istihdam türüne göre dağılımında en yüksek oran memur statüsünde görülmektedir (Tablo 16). Kamu personelinin cinsiyet dağılımında ise toplam kamu personelinin %37,8'i kadın iken %62,2 ile erkekler bu oranın neredeyse iki katıdır (Tablo 17 ve Şekil 3).

Tablo 16. İstihdam Türlerine Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı (2017)

İstihdam Şekli (*)	Kadın	Kadın (%)	Erkek	Erkek (%)	Toplam
Memurlar	996.470	40,68	1.453.068	59,32	2.449.538
Hakim ve Savcılık	5.484	31,52	11.916	68,48	17.400
Öğretim Elemanları	55.173	43,01	73.104	56,99	128.277
Sözleşmeli Personel	58.256	35,57	105.544	64,43	163.800
Geçici Personel	4.169	20,47	16.194	79,53	20.363
Sürekli İşçi	18.511	8,05	211.450	91,95	229.961
Sürekli İşçi Kapsam Dışı	831	23,26	2.741	76,74	3.572
Geçici İşçi	2.904	11,67	21.971	88,33	24.875
Özel Hükümlere Tabi Personel	30.018	48,27	32.165	51,73	62.183
TOPLAM (**)	1.171.816	37,8	1.928.153	62,2	3.099.969

(*) MİT Müsteşarlığı personeli hariç.

(**) Türk Silahlı Kuvvetlerinin asker sayısı hariç.

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr>, 2017

Tablo 17. Kamu Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı (2017)

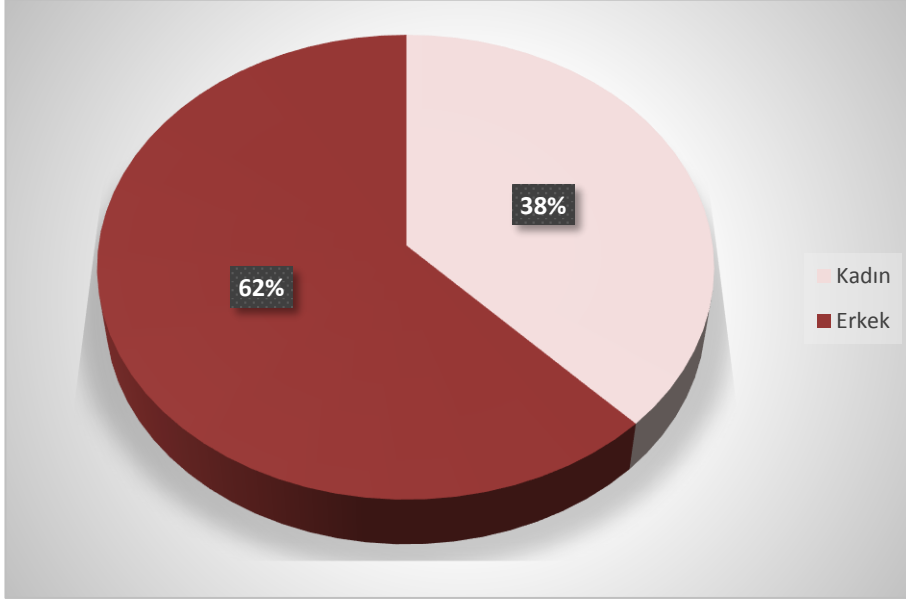
Cinsiyet	Toplam Çalışan Sayısı	Çalışan Oranı (%)
Kadın	1.171.816	37,8
Erkek	1.928.153	62,2
TOPLAM	3.099.969	100

(*) MİT Müsteşarlığı personeli hariç.

(**) Türk Silahlı Kuvvetlerinin asker sayısı hariç.

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr>, 2017

Şekil 3. Kamu Personelinin Cinsiyete Göre Dağılımı (2017)



Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr>, 2017

Özellikle eğitim seviyeleri ile istihdam edilebilirlikleri arasında kuvvetli ilişkinin gözlemlendiği kadınların işgücüne dahil olduktan sonra yaşadıkları önemli bir sorun da ücret eşitsizliğidir. **Tablo 18'den de görüleceği gibi tüm eğitim seviyelerinde kadınlar erkeklere göre daha düşük ücret almaktadırlar.**

Tablo 18. Eğitim Durumlarına Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%) (2014)

Eğitim durumu	Yıllık ortalama brüt ücret (TL)			Yıllık ortalama brüt kazanç (TL)			Cinsiyetler arası ücret farkı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	
İlkokul ve altı	17.943	18.691	15.321	18.602	19.417	15.748	18,0
İlköğretim ve ortaokul	17.879	18.433	15.593	18.476	19.081	15.981	15,4
Lise	20.207	20.712	18.831	21.222	21.758	19.760	9,1
Meslek lisesi	26.217	27.342	22.010	28.143	29.561	22.842	19,5
Yüksekokul ve üstü	46.729	50.468	41.490	51.405	55.633	45.483	17,8

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması, 2014

İşgücü piyasasına dahil olan kadınların, aynı eğitim düzeyinde aynı nitelikteki işlerde dahi erkeklerden daha düşük ücret almalarına ilaveten meslekte yükselememe, yönetici kadrolarda yer alamama gibi sorunlar yaşadığı bilinmektedir. Literatürde “Cam Tavan Sendromu”⁷⁴ olarak tanımlanan bu olgu iş hayatına bir şekilde adım atmış kadınların bu süreçte yaşadıkları eşitsizliklere çarpıcı bir örnektir.

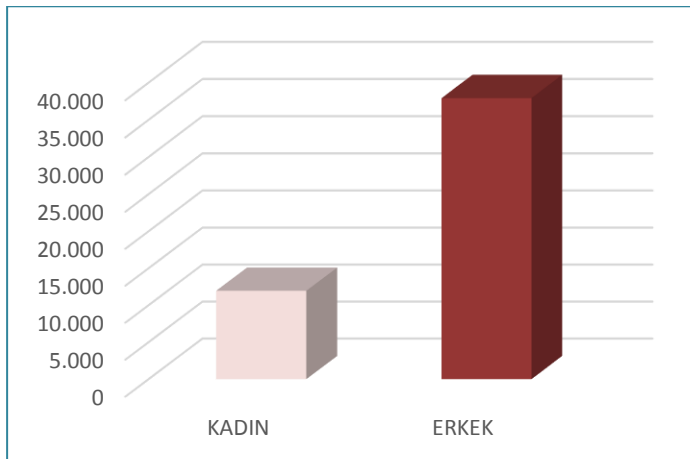
Kadınların istihdam edilebilirlikleri konusunda engelli kadın çalışanlara ilişkin ciddi bir makro politika eksikliği de görülmektedir. Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi, engelli erkek istihdamı kadın istihdamının neredeyse üç katıdır. Bütüncül politikaların olmaması, engelli kadınlara yönelik istihdam politikalarında da kadınların aleyhine bir durum olduğunu göstermektedir.

Tablo 19. İstihdam Edilen Engelli Memurların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı
Kadın	11.951
Erkek	37.922
Toplam	49.873

Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr>, 2017

Şekil 4. İstihdam Edilen Engelli Memurların Cinsiyete Göre Dağılımı (%)



Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr>, 2017

⁷⁴ Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına "Cam Tavan" ya da "Cam Tavan Sendromu" adı verilir. Cam Tavan adından da anlaşılacağı gibi görünmez bir engeli tanımlamaktadır. Cam tavan, bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda adımı tam olarak ortaya koyamadığı nedenlerden ötürü istediği terfiyi alamama durumu şeklinde de açıklanmaktadır (Şiyve, Ozan Çağım, 2004).

Kadın istihdamının başarılı örneklerinden birisi de **kadın girişimciliği**dir. 2016 yılında kadın işgücünün %8,8'i kendi hesabına çalışmakta iken sadece %1,3'ü işveren durumundadır. Aynı yıl itibariyle ülkemizde toplam işveren ve kendi hesabına çalışan kişi sayısı 5 milyon 775 bin olup, bu sayının 4 milyon 928 bini erkek, 846 bini kadındır.

Tablo 20. İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre İşteki Durumu (%)

	2005			2016		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Ücretli veya yevmiyeli	56,9	59,9	48,3	67,6	69,3	63,5
İşveren	5,5	7,1	1,0	4,5	6,0	1,3
Kendi hesabına çalışan	23,4	26,9	13,0	16,7	20,1	8,8
Ücretsiz aile işçisi	14,2	6,1	37,7	11,2	4,6	26,4

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

Öte yandan, kadın yoksulluğu ciddi seviyelere ulaşmıştır. Buna yönelik yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre: **Hanehalkı tipi tek kişilik olan ve Hanehalkı sorumlusu kadın olanların 2015 yılı verilerine göre hesaplaması yapılan yoksulluk oranları:** Tek yetişkinli, en az bir bağımlı çocuk olan hanede, hane halkı sorumlusu kadın olan toplam 78.343 kişi, yoksulluk oranı %24,5'dir. **Bu tanımlama içinde mutlak rakam olan 78.843 kişi içinde dağılımlarına bakılacak olursa;** Tek yetişkinli, en az bir bağımlı çocuk olan hanede, **hanehalkı sorumlusu kadın ve eşi ölmüş olan toplam 21.009 kişi**, yoksulluk oranı %21,9 olarak hesaplanmıştır. **Tek yetişkinli, en az bir bağımlı çocuk olan hanede, hanehalkı sorumlusu kadın ve boşanmış olan toplam 21.487 kişinin**, yoksulluk oranı %18,8'dir. Tek yetişkinli, en az bir bağımlı çocuk olan hanede, **hanehalkı sorumlusu kadın ve hiç evlenmemiş olan toplam 310 kişinin**, yoksulluk oranı %6,5 olmuştur.⁷⁵

1.2.2.2. Kadın İstihdamında Mevcut Durum

Türkiye işgücü piyasası genel yapısı itibariyle incelendiğinde, işgücü piyasasının düşük işgücüne katılım, düşük istihdam, yüksek işsizlik ve yüksek kayıtdışılık gibi belirgin yapısal aksaklıklar sergilediği dikkati çekmektedir. Bununla birlikte, söz konusu durumdan kadınların erkeklere oranla daha da olumsuz etkilendikleri görülmektedir.⁷⁶

Türkiye'de eşitlikçi yasal düzenlemelere rağmen kadınlar, işgücü piyasasına erişimde büyük güçlüklerle karşı karşıyadır. 2016 yılı itibariyle kadınların işgücüne katılım oranları %32,5 ile

⁷⁵ Handan Kumaş, ÖİK için 2015 TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Kesit Veri Seti üzerinden kendi hesaplamalarıdır.

⁷⁶ Kalkınma Bakanlığı, Türkiye'de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülerini, Deniz Alcan, 2018.

gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında oldukça düşük seviyededir. Genel olarak, ülkemizde istihdam oranının artırılması, işsizlikle mücadele edilmesi, insana yakışır istihdam sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hedeflerine ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının nicelik ve nitelik yönünden geliştirilmesi gerekmektedir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının hangi etkenlerden daha çok etkilendiğinin araştırılmasına yönelik yapılan çalışmalarda kadınların işgücüne katılım oranındaki düşüşün önemli bir nedeni olarak şehirleşme gösterilmiştir. 1988 yılında işgücüne katılım oranının kırdaki %67 iken kentte %48,3 olarak gerçekleştiği ve kırsal ile kent arasında yaklaşık 19 puanlık bir farkın var olduğu gözlemlenmektedir. İncelemeler çalışma çağındaki nüfusun kentte yoğunlaşmasının işgücüne katılım oranını esas olarak eğitim düzeyi düşük kadınlar üzerinden etkilediğine işaret etmektedir. Bir okul bitirmeyen ve ilköğretim düzeyindeki kadınlarda kırsal ve kent arasında var olan yüksek katılım farklılığının bu düşüşü besleyen ana arter olduğu tespit edilmiştir.⁷⁷

Kadın işgücüne katılımında kırsal ve kent arasındaki yüksek farklılığın oluşmasında düşük eğitim düzeyindeki kadınların kentlerde işgücü piyasasının dışında kalması temel sebebi teşkil etmektedir. Düşük eğitim düzeyindeki kadınlar tarımsal faaliyetin yoğunlukta olduğu kırsal ekonomisinde ücretsiz aile işçisi olarak uygun şartlarda istihdam olanağı yakalayabilmektedir. Hane ve üretimin ayrışmadığı kırsal ekonomisinde kadınlar bir yandan hane içi hizmetlerin üretiminde yer alırken diğer yandan da tarımsal faaliyete katılım sağlayabilmektedir. Diğer taraftan, kentlerde düşük eğitim düzeyi düşük ücretlerin yanı sıra ağır çalışma koşulları ile karşılaşmaktadır. Ağır çalışma koşulları kadınlar için erkeklere kıyasla halihazırda yüksek olan işgücüne katılımın alternatif maliyetini daha da artırmaktadır. Buna ek olarak, düşük eğitim düzeyinin düşük verimliliğe istinaden beraberinde getirdiği düşük ücretler ise bu kadınların işgücü piyasasına girmeleri durumunda elde edecekleri potansiyel kazançların düşük seviyelerde gerçekleşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bu gruptaki kadınlar için işgücü arz etmek “en iyi” davranış olmaktan ıraksamakta ve bu kadınlar sıklıkla işgücü piyasasının dışında kalmaktadır.

Ayrıca son yirmi yılda işgücü piyasasında başta piyasa yapısı olmak üzere, eğitim ihtiyaç ve modelleri, endüstriyel ilişkilerin kapsamındaki değişiklikler, teknoloji ve nüfus yapısı, toplumsal cinsiyet algıları, yerleşim yeri ve aile yapısı gibi unsurlar işgücü piyasasının yapısında ve işleyişinde değişikliklere yol açmıştır.⁷⁸

⁷⁷ Kalkınma Bakanlığı, Türkiye’de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülleri, Deniz Alcan, 2018.

⁷⁸ Kalkınma Bakanlığı, Türkiye’de İşgücüne Katılımın Belirleyicileri ve İşgücüne Katılım Oranı Öngörülleri, Deniz Alcan, 2018.

Kadınların işgücüne katılma durumları yaşları itibariyle incelendiğinde, kadınların genç yaşta çalışmak istedikleri, çocuk sahip oldukları takdirde ise iş hayatından geri çekildikleri ancak çocuklar büyüdüğü takdirde yaş ilerlemesine rağmen iş gücü piyasasında yeniden yer alabildikleri gözlemlenmektedir. Kadınların işgücü piyasasında yer almalarında yaş faktörü kadar etkili olan bir diğer faktör elbette kadınların medeni durumudur. Kadınların evli olmaları durumunda üstlendikleri bakım sorumlulukları ile işgücü piyasasına katılım oranları arasında negatif bir ilişki görülmektedir⁷⁹.

Türkiye’de, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde, bakım hizmetlerinin aile içerisinde, ücretsiz olarak kadınlar tarafından karşılanması uygulaması büyük oranda devam etmektedir. Özellikle erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitimde kurumsal bakım hizmetlerinin eksikliği kadın işgücü arzını kısıtlamakta ve kadınların istihdamdaki devamlılığını da engellemektedir. Bu alandaki ihtiyaç On Birinci Kalkınma Planı döneminde de devam etmektedir.

ASPB verilerine göre, Türkiye’de 0-66 ay grubundaki çocuklar için özel sektöre ait 1.712 adet özel kreş ve gündüz bakım evi ve 6-12 yaş arası çocuklar için 221 adet özel kreş ve gündüz bakımevi ve çocuk kulübü bulunmaktadır. Çocuk bakımını destekleyen özel sektör kurumlarının toplam sayısı ise 1.933’tür. İlgili kurumlarda bakılan çocuk sayısı 0-36 ay 6.280; 36-66 ay 52.659; 6-12 yaş 4.280 çocuk olmak üzere toplam 63.219’dur. Ülkemizde, koruyucu ve önleyici bir hizmet modeli olarak geliştirilen “Ücretsiz Bakım Hizmeti” ile ekonomik güçlük içinde bulunan ailelerin çocuklarının %3 kontenjan ayrılarak özel kreş ve gündüz bakımevleri ile özel çocuk kulüplerinden ücretsiz yararlanmaları sağlanmaktadır (ASPB, 2015:171). Buna rağmen, özel kurumların 126.812 kişi olan toplam kapasitesinin ancak %49,8’i kullanılmaktadır (ASPB, 2015:171). İşveren ve işveren vekillerinin kreş/çocuk bakımı düzenlemelerine bakışına yönelik yapılan çalışmanın sonuçlarına göre: İşverene yasalar tarafından kreş/yurt hizmetine ilişkin sorumluluk verilmesi, teorik anlamda istihdamı desteklese de söz konusu hizmetin yaygınlaşmaması, okul öncesi bakım/eğitimin ücretsiz olmaması ve işveren açısından maliyetli olması amaca ulaşmasını engellemektedir.⁸⁰

Bu konudaki ihtiyacın giderilmesinin önemli bir adımı kamu yatırımlarının sosyal bakım hizmetleri sektörüne (çocuklara, yaşlılara, engellilere ve hastalara yönelik hizmetler) yöneltilmesi olacaktır. Birçok araştırma, kaliteli ve erişilebilir bakım hizmetlerinin olmayışının Türkiye’de kadın işgücü arzına ciddi kısıtlar getirdiğini ve bu durumun kadınların işgücü piyasasına bağlılığını

⁷⁹ Kadınların İşgücüne Katılma Eğilimleri: Türkiye Örneği, Özge KORKMAZ TİSK AKADEMİ,2016 / II, sayfa: 301-329, <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/10/eylul-akademi-2016.pdf>, Erişim tarihi 03.02.2017.

⁸⁰ Handan KUMAŞ(2017) İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş/Gündüz Bakımı/Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi Denizli İli Örneği, 573-613, *Çalışma ve Toplum*, 2017/2

zayıflatan başlıca etmenler arasında olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda, “**Türkiye’de Gelir Vergisi Uygulamasında Cinsiyete Duyarlılık: Aile ve Çocuk Yardımları**” gibi çalışmalar ve öneriler değerlendirilebilir.⁸¹ Yine bu bağlamda gündeme getirilen “**Bakım Sigortası**” da kadın istihdamının artırılması ve buna yönelik sosyal hizmetlerin çeşitlendirilmesi açısından önemli öneriler arasındadır.

TÜRKONFED “Türkiye’de Gelir Vergisi Uygulamasında Cinsiyete Duyarlılık: Aile ve Çocuk Yardımları Raporu” çalışmasına göre; bakım sigortası, bakım hizmetlerinin kurumsallaşması ve ücretsiz aile emeğinin düzenli ücretli işçiliğe dönüşmesi bağlamında hem kadınlar hem de erkekler için yeni işler yaratabilir. Aile ödenekleri sigortası ise çocukların kreş masraflarına destek olması bağlamında kadınların işgücü piyasasına girişini kolaylaştırabilir. Kreş hizmetlerinin desteklenmesi kadın istihdamını iki yönlü etkileyebilir. Bunlardan birincisi, kadınların kreş masraflarının ucuzlaması nedeni ile alternatif maliyetlerinin azalması ve işgücüne katılmalarının sağlanmasıdır. İkincisi ise kreşlerin ağırlıklı olarak kadınlara yeni işler yaratmasıdır. Bu oranın özellikle kadın istihdamının yoğun olduğu bölgelerde önceliklendirilmesi uygulanacak olan politikanın etkinliğini ve geri dönüşünü artıracaktır.

Yılmaz ve Saral (2016) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, **okul öncesi eğitimde 2024 yılında okullaşma oranının %90 seviyesine çıkarılmasının bütçeye ortalama yıllık maliyeti GSYH ‘ya oran olarak binde 0,4-1 arasında değişmektedir. Bu maliyet, uygulanacak politikanın kısa ve uzun vadedeki getirileri dikkate alındığında önemli bir ilave maliyet olarak görülmemektedir.**⁸²

Yakın zamanda gerçekleştirilen bir araştırma⁸³ erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitime yönelik kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması için yapılacak ve Türkiye’yi OECD ülkeleri ortalamasına getirmeye yetecek kadar bir kamu yatırımının, (GSYH’nin yaklaşık %1,36’sı tutarında bir harcama) Türkiye’nin sürdürülebilir kalkınması, ekonomik büyümesi, istihdam olanaklarının artması ve kadınların işgücüne katılımı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Bu araştırma bu alanda yapılacak yatırımın aynı oranda inşaat sektörüne yapılacak bir yatırımdan 2,5 kat daha fazla istihdam yaratacağını, bu istihdamın önemli bir kısmının kadın istihdamı olacağını ve insana yararlı

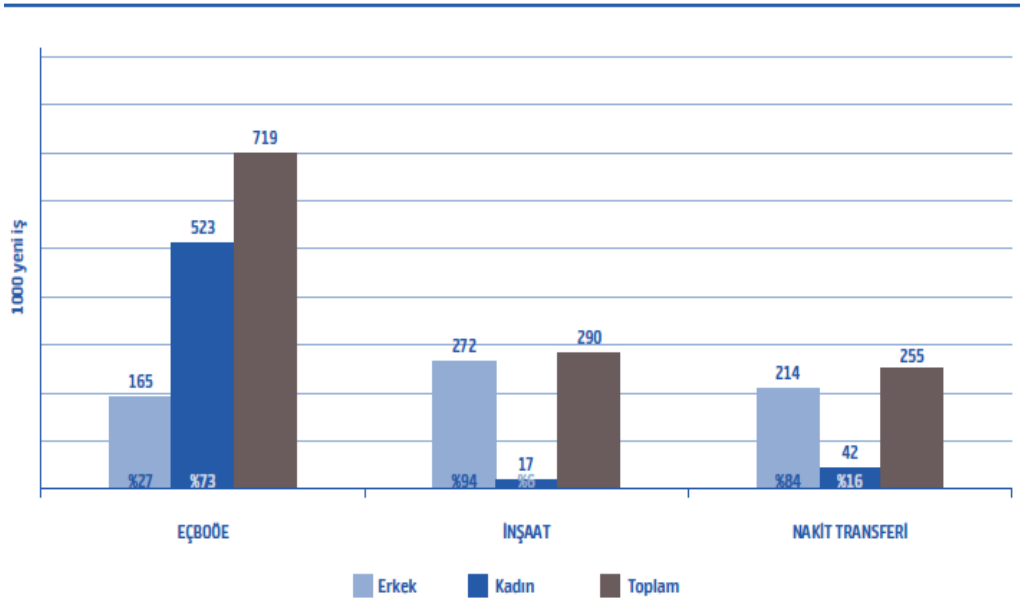
⁸¹ TURKONFED “Türkiye’de Gelir Vergisi Uygulamasında Cinsiyete Duyarlılık: Aile ve Çocuk Yardımları Raporu”

⁸² <http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/turkonfed2017-kadin-raporu-1-faz-calisma-sonuclari.pdf> Erişim Tarih,: 16.12.2017.

⁸³ İlkaracan, İ., Kim, K. ve Kaya, T. 2015. “Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği.” Araştırma Projesi Raporu. İTÜ BMT-KAUM ve Levy Ekonomi Enstitüsü. <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/turkey/itu%20rapor-türkçe.pdf?la=en&vs=2630>

iş hedefine uygun biçimde kayıtlı işler (%85'inin) olacağını öngörmektedir. Buna göre; **erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitiminin yaygınlaşmasıyla işsizlere sağlanabilecek toplam iş sayısı (işsiz erkekler için 157 bin iş ve işsiz kadınlar için 96 bin iş olmak üzere toplam 253 bin iş) aynı miktarda kaynağın inşaat sektörüne yönlendirilmesi sonucu işsizlere sağlanabilecek işlerden (işsiz erkeklere 237 bin ve işsiz kadınlara 5 bin olmak üzere toplam 242 bin iş) daha fazladır.** Böylece özellikle Türkiye'nin uluslararası endekslerde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından alt sıralarda yer almasına neden olan kadınların çalışma yaşamına katılımı göstergelerinde anlamlı bir ilerlemenin sağlanacağı öngörülebilir. Dahası erken çocukluk dönemi bakımı ve okul öncesi eğitime yapılacak bu oranda bir yatırımın yoksulluğu azaltma bağlamında da ciddi etkileri olacağı modellenmiştir.

Şekil 5. EÇÖÖE¹ Hizmet Sektörü, İnşaat Sektörü ve Nakit Transferlerinin Karşılaştırmalı İstihdam Yaratma Etkisi



¹ EÇÖÖE: Erken Çocukluk Bakım ve Okul Öncesi Eğitim
Kaynak: İlkaracan, Kim, K. ve Kaya,(2015:48)

Ayrıca raporda **erken çocukluk dönemi bakımı ve okul öncesi eğitim hizmetlerindeki yaygınlaşmanın artan vergi gelirleri yoluyla yapılacak yatırımın maliyetinin %77'sini karşılayabileceğini de ortaya koymaktadır.** Erken çocukluk bakımı ve okul öncesi eğitime yapılacak kamu yatırımlarının çoklu ve olumlu etkileri göz önüne alındığında, yerel yönetimlerin ve STK'ların iyi ve başarılı çalışma modelleri uygulamaları ile bu hizmetlerin kapsayıcılığı ve çeşitliliğinin artırılması sağlanabilecektir. Bunun sonucunda, kadın istihdamının

belli bir hedefi yakalaması ile toplumsal çıktı içinde gerek yoksulluk gerekse gelir dağılımı üzerinde pozitif etki yaratacağı öngörülmektedir (İlkkaracan, 2015).

Burada değinilmesi gereken kadınların işgücü piyasasına girmelerini ve devam etmelerini etkileyen bir diğer önemli husus, ekonomik şiddet ve iş yerinde tacizdir. Ekonomik şiddet, iş yerinde psikolojik taciz (mobbing) ve cinsel taciz; kadını istihdamdan uzaklaştıran, iktisadi ve bireysel potansiyeline ulaşmasını engelleyen önemli faktörlerdendir. İstanbul Sözleşmesi'nde yer alan tanımı ile "ekonomik şiddet"; kadınların hane geliri ve kendi kazancı üzerinde yeterince söz hakkının olmamasıdır. Kadının kazancının kadına kullandırılmaması ve kadınlar üzerinden çekilen banka kredileri, kadınlar için ciddi mağduriyet yaratmakta ve aynı zamanda kadının istihdam yoluyla güçlenmesinin önünde engel oluşturmaktadır. Bu konuya ilişkin detaylı bilgiye raporun **EK-5** bölümünde yer verilmiştir.

Kadınların hem çalışma yaşamına girmesi, hem de girdikten sonra işte devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık söz konusu değildir. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında işgücü piyasasında bazı işlerin ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrılması sonucunu doğurmaktadır. Bu olgu, kadınların genellikle kadınlara yakıştırılan mesleklerde çalışmalarına ve bu nedenle daha düşük statülü ve düşük ücretli işlerde çalışmaya razı olmalarına neden olmaktadır. Bu işler kısmi süreli ve geçici çalışmayı ve kayıtdışılığı da beraberinde getirmektedir.

Tarım, geleneksel olarak kadın emeğinin yoğun olduğu bir sektör olup Türkiye'de kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların hemen hemen hepsinin kadın olduğu bilinmektedir. Mevsimlik tarım işçiliği de buna bir istisna oluşturmamakta, kadınlar aktif olarak mevsimlik tarımsal üretime katılmaktadırlar. Kadın emeği mevsimlik tarım işçiliği ile geçinen aileler için vazgeçilmezdir. Mevsimlik tarım işçiliğinin devamlılığı kadınların hem üretim hem de yeniden üretim faaliyetlerinde aldıkları role bağlanmış durumdadır.

Türkiye'de mevsimlik gezici tarım işçileri bağlamında en yaygın tartışılan konuların başında çocuk ve kadın emeği gelmektedir. Kadınların yaptığı mevsimlik gezici tarım işçiliği daha çok iş günlerinin uzunluğu, ev işlerinin devamı olan yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi pek çok işin kadınların omuzlarında olması, zor koşullarda gerçekleştirilen yeniden üretim faaliyetlerinin zaman ve emek maliyetinin kadınlar tarafından taşınması ekseninde tartışılmaktadır (Çınar 2014, Çelik vd. 2015). Kadınlar günde ortalama 16-18 saat çalışırken, bu uzun çalışma gününde en büyük yardımcıları ise yine kız çocuklarıdır. Kız çocukları bu ev içi iş yükünün büyük bir kısmını

üstlenmektedir. Yemek yapma, ekmek pişirme, su taşıma, odun toplama, ateş yakma, çadır temizliği gibi işleri yapmaktadırlar. Ayrıca, kendilerinden küçük kardeşlerinin bakım sorumluluğunu da almak zorunda kalmaktadırlar (KEİG 2015). Mevsimlik kadın tarım işçileri genel olarak sigorta, sosyal güvenlik ve özel olarak da analık sigortası hakkından mahrumdurlar. Yetersiz hijyen koşulları, düşük sosyo-ekonomik düzey, genç yaşta evlenme ve beraberinde adölesan gebelikler, çok sayıda ve sık aralıklarla gebelik ve doğum, tarım alanlarında doğum öncesi, sırası ve sonrası sağlık hizmetine erişememe annenin ve bebeğin sağlık risklerini artırmakta hatta ölümlerine bile neden olabilmektedir (UNFPA 2012).

1.2.2.2.1. Girişimcilik:

Dünya Bankasının gerçekleştirdiği İş Ortamı ve İşletme Performansı Anketleri (Business Environment and Enterprise Performance Surveys – BEEPS) Türkiye’de kadın girişimcilerin ve kadın girişimciliğinin önündeki engellerin daha iyi anlaşılacak, kadın girişimciliğini geliştirmeye yönelik daha isabetli politikalar üretilmesi için yeni analizler yapılmasına imkân tanımaktadır. Ocak 2013 ve Mayıs 2014 tarihleri arasında gerçekleştirilen BEEPS araştırması, Türkiye’nin tüm coğrafi bölgelerinde sanayi ve hizmetler sektöründe yer alan ve en az 5 çalışanı olan 1.344 işletmeyi kapsamakta olup bu ankette dünyada ilk defa olmak üzere bir “Cinsiyet Modülü” yer almaktadır. Anketlerde işletmenin en üst yöneticisi ve aynı zamanda ana karar alıcısı olarak gösterilen ve işletmede, herhangi bir oranda pay sahibi olan kişiler bu çalışmada “işletmenin lideri” olarak tanımlanmaktadır. Bu çerçevede yapılan analizlerde elde edilen temel bulgular şu şekildedir.⁸⁴

İşletme Profili

Kadınların liderlik ettikleri işletmelerin, erkeklerin liderlik ettiklerine kıyasla:

- Daha yabancı sermaye ağırlıklı oldukları,
- Önemli ölçüde başka bir işletmenin bağlı ortaklığı oldukları,
- Yasal türleri bakımından önemli bir fark bulunmadığı,
- Tekstil, konfeksiyon ve kimyasal ürün imalatında daha yoğun, makina, elektronik ve motorlu taşıt imalatı, inşaat ve ticaret dışı hizmetlerde daha az yoğunlaştıkları,
- Akdeniz ve Karadeniz’de daha çok, buna karşın Ege ve özellikle Doğu Anadolu’da daha az yoğunlaştıkları,

⁸⁴ ASPB ve Dünya Bankası- Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi kapsamında hazırlanan Türkiye’de Kadınların Liderliğindeki İşletmeler, Tolga CEBECİ, Sammar Essmat, 2015.

- Daha yakın zamanda kuruldukları,
- Çalışan sayıları ve satış hacimleri bakımından orta ölçekli işletmeler olduğu görülmektedir.

İşletme Liderleri

- Kadın liderler erkeklere göre daha yaşlı ve daha az oranda evlidir.
- İşletmeyi kurmak suretiyle girişimcilik imkânlarını değerlendirmek her iki cinsiyet için de işletmeye katılmanın ana sebebi olmakla birlikte, erkek liderlere oranla, kadın liderler biraz daha yüksek oranda ihtiyaçtan girişimci olmaktadır.

İşletme Performansı

- Kadın ve erkeklerin liderlik ettikleri işletmelerin performanslarına ilişkin olarak:
- İstihdam farkı: kadınların liderlik ettikleri işletmelerin erkeklerin liderlik ettiklerinden 2013 yılında ortalama olarak %27 (9,7 kişi) az istihdamı olduğu,
- Kadınların liderlik ettikleri işletmelerin, ortalama işletme istihdamı yüksek olan sektörlerde yoğunlaşmasının ve ortalama çalışan sayıları daha yüksek olan yabancı sermaye ağırlıklı işletmeler olmalarının erkek ve kadınların liderlik ettikleri işletmelerin istihdam farkının daha fazla açılmasına engel olduğu,
- Buna karşın, kadınların liderlik ettikleri işletmelerin daha genç olmasının istihdam farkının ortaya çıkmasında önemli bir rolü olduğu,
- İstihdam artışı: 2010-2013 dönemindeki istihdam değişimi bakımından erkek ve kadınların liderlik ettikleri işletmeler arasında önemli bir fark olmadığı, bu durumun ortaya çıkmasında, kadınların liderlik ettikleri işletmelerin bu dönemde istihdamı daha çok artan sektörlerde yoğunlaşmasının rolünün olduğu,
- Diğer taraftan, kadınların liderlik ettikleri işletmelerin erkeklerin liderlik ettiklerine kıyasla daha çok yabancı sermaye ağırlıklı olmasının 2010-2013 dönemindeki istihdam gelişimi açısından mukayeseli performanslarına olumsuz etkisi olduğu,
- Ciro farkı: Kadınların liderlik ettikleri işletmelerin 2013 yılında erkeklerin liderlik ettikleri işletmelerden ortalama %54 (2,03 milyon TL) daha fazla ciroya sahip olduğu,
- Bu farkın oluşmasında kadınların liderlik ettikleri işletmelerin, ortalama işletme cirosunun daha yüksek olduğu sektörlerde yoğunlaşmasının rolü olduğu,
- İstihdamda olduğu gibi toplam satış hacminde de, kadınların liderlik ettikleri işletmelerin daha genç olmasının (daha sonraki tarihlerde kurulmuş olmasının) bu işletmelerin toplam satışlarına olumsuz bir etkisi olduğu görülmektedir.

İş Yapma Önündeki Engeller

- Kadınların liderlik ettikleri işletmelerin, erkeklerin liderlik ettiklerine kıyasla:
- İş yapma önündeki pek çok unsuru daha önemli bir engel olarak görmediği,
- Daha az faaliyet izni başvurusunda bulunmadığı ve bu izinleri almalarının ciddi ölçüde daha fazla zaman almakla birlikte bu durumun sebeplerinin net olmadığı,
- Kamu bankaları ve banka dışı finansal kuruluşlarının daha önemli finansman kaynakları olduğu görülmektedir.

1.2.2.2. Kooperatifçilik:

- Türkiye’de kadın kooperatiflerinin mevcut durumuyla ilgili Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Dünya Bankası ortaklığında “Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi” kapsamında yapılan araştırma sonucunda (2015)⁸⁵ aşağıdaki hususlar tespit edilmiştir:
- Çalışma kapsamında 2014 yılında 101 kadın kooperatifine anket uygulanmıştır.
- Görüşülen kooperatiflerin 63’ü başlangıç, faaliyet halinde veya büyüme aşamalarındaki aktif kadın kooperatifleridir. Diğerlerinin ise kapanma aşamasında ve/ya inaktif oldukları belirtilmiştir.
- Kadın kooperatiflerinin büyüklüklerine bakıldığında, yaklaşık yarısının 7 ila 24 ortağa sahip olduğu görülmektedir.
- Kadın kooperatiflerinin %63’ü işletme kooperatifi, %28’i de tarımsal kalkınma kooperatifi olarak belirlenmiştir. (tarımsal kalkınma kadın kooperatiflerinin tamamı GTHB desteğiyle kurulmuştur)
- Kooperatiflerin kuruluş amaçlarının başında kadınlara iş sağlamak, kadınları sosyal açıdan güçlendirmek ve kadınların ortak sorunlarına çözüm (%81) bulmak gelmektedir.
- Ankete katılan aktif ve inaktif kadın kooperatiflerinin %76’sı (toplam 101) kadınlara iş olanağı sunmuştur. Kadınların kolektif bir iş yoluyla para kazanmalarını desteklemeyi ve ekonomik güçlerini toplumda daha görünür kılmayı istemişlerdir.
- İkinci önemli neden, kadınların güçlendirilmesidir ki bu da gelir elde etme ile ilişkilidir. Ankete katılan kadın kooperatiflerinin %75’i kadınları sosyal açıdan güçlendirmeyi, %52’si kadınların ortak sorunlarına çözüm geliştirmeyi istemiştir.

⁸⁵ Fiona Duguid, Gökçen Durutaş, Michael Wodzicki 2015, World Bank

- 2010’da tarım sektöründeki kadın kooperatiflerinde önemli bir büyüme yaşandığı görülmektedir. Tarım sektöründe kooperatif olarak örgütlenmenin hız kazanmasının sebebi GTHB’nın pozitif ayrımcılık uygulayarak kadın çiftçilere yönelik destek programları sunması ve tarımsal kalkınma kooperatiflerine ortak olan kadınlara özel eğitimler sağlaması olmuştur.

Genel Bulgular:

- Bu araştırmanın en önemli bulgusu Türkiye’deki kadın kooperatiflerinin yalnızca ekonomik amaçlı örgütsel yapılar ile yalnızca sosyal amaçlı olanlar arasında konumlanmalarındadır.
- Türkiye’deki kadın kooperatiflerinin çoğunun kadınlar tarafından kurulduğu, işletildiği ve sahiplenildiği anlaşılmaktadır. Bunlar çok çeşitli faaliyetler yürütmektedirler. Bu nedenle araştırma kapsamında “çok amaçlı kadın kooperatifleri” olarak tanımlanmışlardır.
- Ortaklarının çoğunluğu evli, 40-60 yaş arası, 1-3 çocuğu olan farklı eğitim düzeyine sahip kadınlardır. Çoğu için kooperatifleri bağımsız ilk gelirlerini kazandıkları kaynaktır. Bu gelir hem hanehalkı hem de öz değerleri açısından önem taşımaktadır.
- Kadın kooperatiflerinin en önemli destek kaynağı kendileridir; bu destek eğitim, fon veya dayanışma niteliğinde olabilmektedir. Kadın kooperatiflerinin Türkiye’deki genel kooperatifçilik sektörü ile veya kamu kurumları ile ilişkileri kuvvetli değildir. Birçok iç ve dış güçlüklerle karşılaşmakta, bu da kapanmalarına neden olabilmektedir. Başlıca iki güçlük, mali güçlükler, özellikle sermaye oluşturma ve kadın kooperatiflerine yönelik bilgi eksikliğidir.

Kadın kooperatifleri ayrıca iş yönetimi becerilerinin ve operasyonel kapasitenin yetersizliği, kooperatiflerin en iyi ne şekilde ortaklarının yararına hizmet edebileceği ile ilgili yeterli bilgilerinin olmaması gibi çeşitli iç güçlüklerle de karşılaşmaktadırlar.

Bu anlamda dünyadaki sosyal kooperatif hareketinin Türkiye’deki yansıması çok amaçlı kuruluşlar olan **Kadın Kooperatifleri** olarak değerlendirilebilir, bunların yukarıda belirtilen hizmetler yanında kadın girişimciliği ve istihdamı bağlamında aktif rol almaları sağlanabilir. **Özellikle kadın istihdamı ve yoksulluğunun önlenmesi bakımından Kadın Kooperatiflerinin diğer politika araçlarına ilaveten önemli katkılarda bulunabileceği değerlendirilmektedir.**

Ülkemizde, 2017 yılı itibariyle çalışan kadınların yaklaşık %40’ı kayıt dışı çalışmaktadır. Normal koşullarda kayıtlı istihdam edilmek için gerekli eğitim ve beceriye sahip olmayan kadınların enformel sektörde yoğunlaştığı varsayılırsa, Kadın Kooperatiflerinin, bu kadınlara emeklerini bir araya getirerek emeklerinin görünür olmasını ve ortak girişimler başlatmalarını sağlayacağı

öngörülebilir. Böylece, dar gelirli kadınlar için sosyal entegrasyon ve kayıtlı işletmeler olan kooperatiflerin yapısı altında istihdam imkanları da yaratılmış olacaktır.

TARIMSAL KALKINMA KOOPERATİFLERİ

Türkiye’de kadın kooperatifçiliğinin desteklenmesi kapsamında tarımsal kalkınma kooperatifleri Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı’na (GTHB), diğer kooperatifler ise Gümrük ve Ticaret Bakanlığı’na (GTB) bağlıdır. Kırsaldaki kooperatif kuruluşları, sadece kadınların var olan statülerini iyileştirmek için çaba sarf etse de kadınların ortak oldukları kooperatiflerin kurulması, tarım sektöründeki kadın girişimciliğini teşvik etmek için önemli bir potansiyele sahiptir.

Tarımsal alanda örgütlenme ülkemizde genel olarak tarımsal kalkınma kooperatifleri vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Tarım sektöründe üretim için gerekli girdiyi uygun koşullarda temin edebilmek, ürünlerinin pazarlara uygun fiyatlardan ulaşmasını sağlayabilmek, tarımsal fiyat belirleme mekanizmasında yer almak, üreticiler arasında işbirliği ve dayanışmayı sağlamak, eğitim-yayım, finans ve teknoloji kaynaklarına erişebilmeyi kolaylaştırmak ve işletme sürekliliğini sağlamak için tarımsal örgütlenmeye gereksinim duyulmaktadır. GTHB’nin 2017 yılı verilerine göre tarımsal kalkınma kooperatif sayısı 6.915 olup, kurucusu ve ortaklarının çoğunluğu kadın olan tarımsal kalkınma kooperatif sayısı sadece 56’dır.

Bu bağlamda kırsalda kadınlar tarafından kurulan kooperatiflerin desteklenmesine ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasına, buldukları yerlerde var olan kooperatiflere ortak olmalarına ve karar alma mekanizmalarına katılımlarının artırılmasına yönelik çalışmalara ağırlık verilmesi; kooperatifler kanalı ile kırsalda kadınların gizli girişimciliklerinin açığa çıkartılması, kadınların ekonomiye kazandırılması, güvenceli çalışma koşullarının ve sürdürülebilir kırsal kalkınmanın sağlanması elzemdir.

Kadın istihdamının arttırılmasına yönelik önerilen çalışma modelleri arasında esnek çalışma modelinin uygulama esasları fayda-zarar unsurlarını da dikkate alarak şekillendirilip uygulandığında toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadın istihdamını arttırıcı ve yoksulluğu azaltıcı, gelir dağılımını düzeltici sonuçları olması söz konusudur. Bu kapsamda, Onuncu Kalkınma Planında; “Kamu personel sisteminde uygun iş ve kuruluşlardan başlanarak esnek çalışma modeli geliştirilecektir” ibaresi bulunmaktadır. Bu kapsamda, Devlet Personel Başkanlığınca yapılan bir çalışma **EK-4**’te yer almaktadır.

Sonuç olarak, ülkemizde kamu kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, sendikalar, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları tarafından gerçekleştirilen çok sayıda ve çeşitlilikte proje ve

çalışma neticesinde kadınların işgücü piyasasına katılımları konusunda ilerleme kaydedildiği görülmektedir. Ancak, söz konusu ilerleme yeterli olmayıp Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılması temel öncelikler arasında yer almaktadır.

Ancak tüm bu gelişmelere ve yapılan çalışmalara rağmen, hala kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artırılması, işgücü piyasasındaki konumlarının iyileştirilmesi ve kadın girişimciliğinin geliştirilmesi konularında ilave uygulamalara ihtiyaç duyulduğu değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, Türkiye’nin 2023 yılı itibariyle kadınların işgücüne katılma oranına ilişkin hedefi olan %41’e ulaşılması ile kayıt dışı çalışma oranının %30’a düşürülmesi için sonuç odaklı atılmasına ihtiyaç vardır.

1.3. TEMEL SORUNLAR

- Türkiye’de kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranlarının düşük olması
- Kadınlarda ve özellikle genç ve eğitilmiş kadınlarda işsizlik oranlarının yüksek olması
- İşsizliğin önemli bir nedeni olarak eğitim programlarıyla işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluğun devam etmesi
- İşgücü piyasasında mesleklerin kadın işi ve erkek işi olarak toplumsal kabul görmesi sonucu kadınların daha çok ev içi rol ve sorumlulukları olarak görülen işlerin uzantısı niteliğindeki işlerde yoğunlaşması ve kayıt dışılığının devam etmesi
- Görece daha nitelikli mesleki bilgi gerektiren ve yüksek kazanç sağlayan sektörlerde kadın istihdamının düşüklüğü
- Türkiye’de kamu kurumlarında “Eşitlik Birim”lerinin kurulmamış olması
- Kadın istihdamı konusunda yürütülen projelerin/eğitimlerin/faaliyetlerin/eylem planlarının izleme-değerlendirme faaliyetlerini ve etki analizlerini içermemesi
- Kadın erkek eşitliğine ilişkin mevzuat çalışmalarında paydaşlar arasında diyalog yetersizliği
- Kadınların teknolojiyi etkin kullanamaması ve elektronik ticarete yönelik desteklerin yetersizliği
- Kadın istihdamına yönelik getirilen istihdam teşviklerinin bölgesel aktif işgücü politikaları ile uyumsuzluğu
- Kadın yoksulluğu ve yoksunluğuna ilişkin veri eksikliği

- Benzer statüdeki işler için kadınların erkeklerden daha düşük gelir elde etmesi
- Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarını giderecek, eşit işe eşit ücretin verilmesini destekleyecek politikaların yeterince güçlü olmaması, bu konudaki denetim ve yaptırım mekanizmalarının yetersizliği
- İşverenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini güçlendirmeye yönelik farkındalığının yaygınlaşmaması
- İş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikalarının hayata geçirilmesi, kreş ve bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusundaki zorlukların aşılabilmesi
- Aile sorumluluğu olan kadın ve erkek çalışanların çalışma saatleri ile kreş hizmetlerinin ve okul saatlerinin uyumlu olmaması
- Doğuma bağlı izinlere ilişkin düzenlemelerde ve uygulamalarda sadece anne değil babanın da bakım sorumluluğu göz önünde bulundurularak devredilemez ebeveyn izinlerinin düzenlenmesi
- İş yerlerinde okul öncesi kurumsal bakım ve eğitim hizmeti verme zorunluluğunun aile sorumluluğu olan kadın ve erkek çalışanların tümü yerine sadece çalışan kadın sayısına göre düzenlenmiş olması
- Çocuk bakımı konusunun sadece kadınların sorumluluğu olmadığı konusunda farkındalık ve zihniyet dönüşümü gerçekleştirmeye yönelik çalışmaların azlığı
- Kadın girişimciliğinin nitelik ve nicelik olarak geliştirilmesini, güçlenmesini ve sürdürülebilirliğini sağlayacak bütüncül ve işlevsel destek programlarının bulunmaması
- Mevcut Girişimcilik Destek Programlarının kadın girişimcilerin erişimine yönelik zorluklar içermesi
- Kadın girişimciliğinin desteklenmesinde teşviklerin dağınık olması ve daha çok başlangıç aşamasına yönelik olması
- Merkezde ve yerelde kadın girişimciliğinin artırılması amacıyla yeterli teknik desteğin verilmemesi
- Ulusal ve uluslararası düzeyde (fuar katılımları vb.) kadın girişimciliğini destekleyecek pozitif ayrımcılık içeren politikaların eksikliği

- Finansmana erişim problemleri: Banka kredisi teminindeki sorunlar ve kadınların mülk edinmesi konusundaki eşitsizlikler
- Kadın istihdamının nicelik ve nitelik olarak bölgesel farklılıklar göstermesi
- Kadın kooperatiflerinin sürdürülebilirliği konusundaki problemler
- Devletin verdiği sosyal yardımların istihdam şekli olarak değerlendirilmesi ve sosyal yardımlar kanalıyla ücret alan kişilerin istihdam hesabında dikkate alınması
- Kır-kent bazındaki işgücü istatistiklerinin TÜİK verilerinde artık yer almaması ve kırsal alan tanımının belirsizliği
- Aktif işgücü programlarından yararlanan kadınlara yönelik düzenlenen eğitimlerin genellikle, yüksek ücretli, teknoloji yoğun ve gelenekselin dışındaki sektörlerde istihdamını sağlanmaktan yoksun olması
- Aktif işgücü piyasası politikalarının, toplumsal cinsiyet eşitliği hedef ve prensibini yeterli düzeyde içermemesi
- Türkiye'nin taraf olduğu Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (CEDAW) Uluslararası Sözleşmesi'ne rağmen Eşitlik Çerçeve Yasasının çıkartılmaması
- Tarımda kadın emeğinin görünür kılınmaması ve Değer Zinciri Analizlerinin yetersizliği
- Kadınların hane içi emeğinin hesaplanmasına yönelik herhangi bir çalışma yapılmaması
- Genel boyutu ile kadını istihdamdan uzaklaştıran ve kalkınmaya katılımını engellemede önemli bir etken olan işyerinde taciz ve aile içi şiddetin önemli bir sorun olarak devam etmesi
- Kadınlara uygulanmakta olan çeşitli “ekonomik şiddet” türlerinin varlığı
- Göçmen kadınların güçlenmesi ve entegrasyonu konusunda STK'larla yeterince işbirliği yapılmaması
- Göç eden kadınların mesleki ve demografik yapısını gösterecek analizlerin ve saha çalışmalarının yetersizliği
- Kadın istihdamının artırılması konusunda yapılan strateji ve politikalarda ne kadar ilerleme sağlanacağına dair analizlerin, izleme ve değerlendirmenin yetersizliği

2. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ

2.1. ON BİRİNCİ KALKINMA PLANI (2023 YILI) HEDEFLERİ

Kadın istihdamının geliştirilmesine dönük bir perspektif, kadın istihdamına ilişkin ulusal bir strateji geliştirilmesini, bu stratejinin tüm politika alanlarında asli bir prensip ve hedef olarak tüm politika yapıcı ve uygulayıcı kurumlarca benimsenmesini, yani ana akımlaştırmayı; aynı anda cinsiyet temelindeki eşitsizliklerle etkili şekilde mücadele etmek üzere geçici özel önlemlerin kabul edilmesini içermelidir.

Kadınların ekonomik hayata katılımının önündeki engellerin kaldırılması için eğitimde devamlılık, kız çocuklarının farklı mesleki alanlara yönlendirilmesi (S.T.E.M gibi), aktif işgücü programlarının piyasa ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi, kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir olması, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması yönünde düzenlemeler yapılması gibi bileşenler içeren bütüncül politikaların geliştirilmesi ve uygulanması şarttır.

Kadının Kalkınmadaki Yeri ÖİK çalışmaları esnasında iş ve aile yaşamının uyumlaştırmasına yönelik makro politikalar üretilmesi, bu bağlamda, bakım ekonomisinin özellikle çalışılmasının gerekliliği elzem başlıklar arasında öne çıkmıştır. Bu anlamda, bakım ekonomisi kapsamında çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakımı konusundaki kurumsal hizmetlerin yaygın ve erişilebilir nitelikte olması gerekliliği özellikle vurgulanmıştır.

Kurumsal hizmetlere yönelik modeller konusunda çeşitlendirilmeye gidilmesi ve tek tip uygulamalardan kaçınılmasının gerekliliği, bu bağlamda, **kadın istihdamını arttırmaya ilişkin farklı kreş modellerinin geliştirilmesinin elzem olduğu, birincil ve ikincil mevzuatın buna göre revize edilmesinin gerekliliği Komisyon üyelerince dile getirilmiştir.** Kent merkezleri açısından kreş açılması konusunda mevcut mevzuatın sadeleştirilip kolaylaştırılması ihtiyacı bulunduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan, farklı model arayışları çerçevesinde, belediyelerin, hükümetin, işçi ve işverenlerin bir araya gelmesi ve alternatif çözümler geliştirilmesi önerilmiştir. Ayrıca, çalışma saatleri ile okul saatlerinin uyumlaştırılması, bu çerçevede, okul sonrası etüt/bakım hizmetlerinin sağlanması, kreş ve/veya gündüz bakımevlerinin hizmet verme saatlerinin de çalışma saatleriyle uyumlaştırılması kritiktir.

On Birinci Kalkınma Planı, Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK toplantıları kapsamında STK'ların bu konudaki politika ve uygulama önerilerinin özellikle çocuk bakım hizmetlerinin çeşitlendirilmesi ve kamusallaştırılmasının kadın istihdamı için en önemli bir alan olduğu

vurgulanmakla birlikte, toplum temelli bir özel hizmet sunum modeli olan “Mahalle Yuvası”na⁸⁶ (Kadın ve Çocuk Merkezleri adı altında)” dikkat çekilmiştir. Buna göre , çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinin özellikle yoksul mahallelere yaygınlaştırılması için gerekli denetimler ilgili merciler tarafından yapılmak kaydıyla Kadın Kooperatiflerine rol verilmesi önerilmektedir. Kooperatifler bu amaçla gönüllü anneleri mobilize etmekte ve anaokulu öğretmenlerinin istihdamına da olanak sağlamaktadır. Bu hizmetten yararlanan anneler kooperatife üye olmakta ve ödeme olanaklarına göre değişken ölçekte maliyetlerin karşılanmasına katkıda bulunmaktadır. Böylelikle zaman içinde mahalle kreşleri tamamen kendi kendini finanse edebilir hale gelmekte ve toplulukların kendileri tarafından yönetilmektedir (Sosyal Politika Forumu 2009). Bu toplum temelli model, Türkiye’de kamu veya özel çocuk bakım seçeneklerinin sınırlı veya maliyetli olduğu düşük gelirli semtlerde çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinin yaygınlaştırılmasında önemli bir araç olabilir. Ancak, bu modelin akreditasyon ve yakın denetim sistemi çerçevesinde, bina personel kriterleri konusunda esneklik öngören özel bir mevzuat ve finansman (kamu, işveren, sendika ve ailelerin ortak katkıları) ile desteklenmesinin gerekliliği de belirtilmektedir.

Bu çerçevede, kadın istihdamı önünde önemli bir engel olan ve ülkemizde çeşitli politika belgelerinde yer almasına rağmen halen önemli bir gelişme kaydedilemeyen kaliteli ve erişilebilir kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusuna özel önem verilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın Dünya Bankası ile birlikte yürüttüğü “Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi” kapsamında gerçekleştirilen “Türkiye’de Çocuk Bakım Hizmetlerinde Arz ve Talep Durumu” başlıklı çalışma önemli sonuçlar göstermektedir⁸⁷. Çalışma kapsamında yapılan saha araştırmasına göre; özellikle kent merkezlerinde kreş açılması mevcut mevzuat gereği oldukça zorlaştırılmış durumda olduğundan buna ilişkin, birincil ve ikincil mevzuatın revize edilmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte, çalışanlara verilen kreş desteğinin vergi teşviki olarak işverenlere yansıtılmasının kadın istihdamını artırıcı bir sonuç doğuracağı öngörülmektedir. Bu husus, Onuncu Kalkınma Planı’nın Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Dönüşüm Programı ve İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı’nda da yer alan “işletmelerin kendi çalışanlarına hizmet sunan kreş yatırım ve harcamalarına yönelik destekler geliştirilmelidir” hedefini de destekleyecek

⁸⁶ KEDV (Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı) tarafından geliştirilen ve uygulanan bir modeldir. Kamu kuruluşları (ASPB) ve belediyeler desteğiyle, kadınlar tarafından yönetilen bu merkezlerde, çocuklar için yarım ya da tam gün erken çocuk bakım ve eğitim hizmetleri verilmektedir. Bu hizmetlerin sürekliliği, KEDV desteğinin yanı sıra aileler, mahalle halkı ve yerel yönetimlerin katkıları ve kadın gruplarının ekonomik faaliyetlerinden elde edilen gelirle sağlanmaktadır.

⁸⁷ <http://www.worldbank.org/tr/country/turkey/publication/supply-and-demand-child-care-services-turkey-a-mixed-methods-study>.

niteliktedir. Bu bağlamda, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılabilmesi için Yerel Yönetimlerin kreş açmasına yönelik mevzuat düzenlemesinin işler hale getirilmesi için müeyyidelerin konulması gerekli görülmektedir. Bu konu da, Onuncu Kalkınma Planı'nın Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Dönüşüm Programı'nda ve İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı'nda "Belediyelerin okul öncesi eğitim kurumu açabilmesi için gerekli yasal düzenlemeler hazırlanacaktır." şeklinde yer almıştır.

ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİ

Çocuk bakım hizmetlerinin kaliteli, erişilebilir ve yaygın olması, iş ve aile yaşamı uyumunun sağlanması için vazgeçilmez önemdedir. Çocuk bakım hizmetlerine erişim, kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Türkiye'de bütüncül bir kamu politikası çerçevesinde gerek kamunun doğrudan destekleri gerekse özel sektöre teşvikleri yoluyla çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması gereklidir. Kreş arzının artırılmasını desteklemek amacıyla; kreş, okul öncesi eğitim, gündüz bakım evi işletmelerinde çalışanların gelir vergisi ve sosyal güvenlik primleri bakımından teşvikler getirilmesi hususu değerlendirilmeli ve bu konuda alternatifli politika analizleri yapılmalıdır.

İşverenlerin çalışanlarına gönüllü olarak verdiği kreş desteklerinin (çocuk bakımevi, okul öncesi eğitim kurumu dahil) gelir vergisinden istisna edilmesi de değerlendirilmelidir (yemek çeki uygulamasında olduğu gibi). Böylece örneğin İngiltere'de olduğu gibi "**Kreş Çeki**" uygulamasının hayata geçirilmesi, "**Bakım Sigortası/Fonu**" kurulması ve **Sosyal Kooperatifler**den bu alanda yararlanılması gibi değişik uygulama seçeneklerinin analiz edilmesi ve amaca uygun alternatiflerin hayata geçirilmesi öncelikli olarak ele alınmalıdır. Bununla ilgili olarak TOKİ konut projelerinde kreşler için yer ayrılması da destekleyici düzenlemeler olarak değerlendirilebilir.

Kadınların istihdama katılma ve istihdamda kalma oranlarını artırmak üzere aşağıdaki politik adımlar önerilmektedir:

- Ülkemizdeki demografik değişimler, ekonomik büyümenin istihdam yaratmadaki kısıtlılığı ve özellikle genç kadınlarda görülen işsizlik problemi dikkate alınarak, kadın istihdamını arttırıcı geçici özel önlemler alınmalıdır.
- Kadın istihdamı konusunda bölgenin ve illerin işgücü ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, eğitim, staj, işbaşı eğitimi gibi uygulamaların etkin olarak devam etmesi sağlanmalıdır.
- İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik yasal düzenlemelerin ve politikaların sadece kadına değil hem kadına hem de erkeğe yönelik geliştirilmesi gerekmektedir. Bu

konuda, ILO'nun "Aile Sorumluluğu Olan İşçiler" konulu 156 No'lu Sözleşmesi, aile sorumluluğu olan çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesinden hareketle, "aile sorumluluğu olan işçiler" ifadesi ile hem erkeklerin hem de kadınların kapsanmasını, "aile sorumluluğu" ifadesi ile de hem çocukların hem de bakıma ihtiyacı olan diğer bireylerin kapsanmasını sağlamaktadır. Yapılacak her tür düzenleme, eğitim, farkındalık artırma çalışmasında bu perspektifin dikkate alınması uygun olacaktır.

- Bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve her kesim için erişilebilir kılınması öncelikli bir politika olarak ele alınmalıdır.
- Belediyelerin kreş açma zorunluluğu konusunda yaptırım getirilmesi ve buna yönelik bütçe ve teknik destek sağlanmasına yönelik mevzuat düzenlemesinin yapılması gerekli görülmektedir.
- İşyerlerinde veya kurumlarda kreş, gündüz bakımevi, yurt açma zorunluluğunun çalışan kadın sayısına göre değil aile sorumluluğu olan kadın ve erkek çalışanların sayısına göre düzenlenmesi gerekmektedir.
- Kamuda kreşlerin yaygınlaştırması için kreş ve gündüz bakımevlerinin sosyal tesis statüsü kapsamından ve bütçe kısıtından çıkarılmasını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması gerekli görülmektedir.
- Ebeveynlerin çalışma gün ve saatleri ile kreş hizmetlerinin ve okul saatlerinin uyumlu hale getirilmesi yönünde düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kadın istihdamını arttırmaya ilişkin farklı bakım hizmetleri modelleri geliştirilmesi yönünde başlatılan çalışmalar ivedilikle sonuçlandırılmalıdır.
- İşveren tarafından çalışanlara verilen kreş desteklerinin vergi teşviklerine yansıtılması ve bu noktada kreş çeki gibi uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir.
- Kamuda ve özel sektördeki aile sorumluluğu olan kadın ve erkek çalışanlar için toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden gerekli analizler de yapılarak güvenceli esnek çalışma yöntemlerinin hayata geçirilmesi önerilmektedir.
- Başta kız çocukları olmak üzere tüm çocukların örgün eğitimden uzaklaşmamaları için her türlü çocuk işçiliğinin ve erken yaşta ve zorla evliliklerin önlenmesi sağlanmalıdır.

- Türkiye’de kadın istihdamı ve girişimciliğini artırmaya yönelik teşviklere ilişkin bilgi eksikliği önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda kadın istihdamını artırmaya yönelik teşviklerden yararlanacaklara gerekli bilgilendirmelerin düzenli olarak yapılması uygun olacaktır.
- Kadın kooperatiflerini desteklemek ve sürdürülebilirliklerini sağlamak üzere, bu alanda uzman STK’lar, kamu ve özel sektör işbirliğiyle, kadın kooperatiflerine finansman, yönetim, iş geliştirme, tasarım ve pazarlama konularında destek verecek yapılar geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması öncelikli görülmektedir.
- Kadın kooperatiflerinin sosyal kooperatifler olarak tarif edilerek ayrı bir mevzuata kavuşturulması, sosyal ve ekonomik işlevi nedeniyle hem ticari işletmeler ve hem de sosyal organizasyonlar (STK) ile eşit muameleye tabi tutulması, onların yararlandığı teşvik programlarından yararlandırılması, zorunlu giderlerinin azaltılması ve vergi muafiyeti tanınması, özellikle kamu ihaleleri konusunda özel bir teşvik sağlanması gibi tedbirler alınmalıdır.
- Kadın kooperatiflerinin bakım hizmetlerinin sunumu yönünden önemli bir alternatif olmasından hareketle, gerekli denetim ve teknik destek mekanizmaları çerçevesinde bu alandaki uygulamaların yaygınlaştırılması seçeneği değerlendirilmelidir.
- Kadınların farklı kooperatifçilik konularında (yenilenebilir enerji gibi) farkındalıklarının artırılması ve desteklenmesinde sürdürülebilir kalkınma açısından yarar görülmektedir.
- Kadın girişimciliğinin sadece şehir ortamında yaşayan kadınlar için değil kırsaldaki kadınlar için de bir istihdam alanı oluşturulduğu göz önünde bulundurulmalıdır.
- Kırsalda yaşayan kadınlar için mevsimlik iş göçünün azaltılması, ücretsiz aile işçiliğinden üretken gelir getirici iş gücüne katılımının sağlanması için kırsalda kadın girişimciliğinin desteklenmesi, güçlendirilmesi ve yatırım imkânlarının artırılması gereklidir.
- Kırsalda kadın istihdamının artırılması için girişimci olmak isteyen kadınlara öz kaynaklarını doğru kullanma bilinci verilmeli, desteklerden faydalanma kolaylığı getirilmeli ayrıca tarıma dayalı sanayi geliştirilmelidir.
- Kadın istihdamının arttırılabilmesi için geleceğin istihdam kanalları doğrultusunda adımlar atılması; başta kız çocukları olmak üzere gençlerin bilim, teknoloji, matematik ve mühendislik alanlarına yönlendirilmesi şarttır.

- İstihdamdaki güçlü kadın imajını destekleyecek iyi örneklerin kamu spotları vb. görsel, yazılı ve özellikle sosyal medya araçlarıyla paylaşılmasının kız çocuklarının gelecek vizyonunun doğru şekillenmesi açısından kritik olduğu düşünülmektedir.
- Kadınlara yönelik dijital ekonomiye katılım konusunda eğitimlere ağırlık verilmesi, İŞKUR eğitim kurslarının teknoloji, bilişim, programlama vb. yönde geliştirilmesi önemli ve önceliklidir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimlerinin özel sektörde ve tüm kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet içi eğitimlerinde dikkate alınması ve kadın istihdamını destekleyecek ve farkındalığı artıracak şekilde medyanın etkin kullanılması kritik bir husustur.
- Kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarını giderecek eşit değerde işe eşit ücretin verilmesini destekleyecek politikaların geliştirilmesi, bu konuda denetim mekanizmalarının etkinleştirilmesi gerekmektedir.
- Şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi kazanabilmesi için ulusal ve uluslararası finans kuruluşlarının TCE analizleri ve sertifikalandırması gibi mekanizmaları değerlendirmeye alması yönünde girişimlerde bulunulması etkili olacaktır.
- İşyerinde cinsel taciz konusuna özel önem verilerek denetim ve cezalandırma mekanizmasıyla birlikte takibinin yapılması, mevzuatın etkin bir şekilde uygulamaya geçirilmesi konusunda gerekli tedbirlerin alınması, bu konuda ve genel olarak ombudsmanlık sisteminin etkinleştirilmesi gerekli görülmektedir.
- Kadınlara yönelik her türlü şiddetin engellenmesi için gerekli önlemlerin alınması şarttır.
- Sığınmaevi sonrasında kadınların istihdama katılımının sağlanmasına yönelik gerekli desteklerin verilmesi ve bu konuda sürdürülebilir modeller geliştirilmesi uygun olacaktır.
- İstihdam politikalarının oluşturulmasında ve hayata geçirilmesinde kamu, özel sektör, STK ve üniversite işbirliğinin güçlendirilmesi şarttır.
- İşgücü piyasasında nitelikli kadın istihdamını artıracak şekilde mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatlarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda özellikle, bilgi ve iletişim, inşaat ve turizm sektöründe kadınlara mesleki yeterlilik belgesi kazandırılması önemlidir.

- Mevsimlik tarım işçisi kadınların çalışmak için gittikleri illerde çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, sürekli yaşadıkları yerlerde ise istihdam olanaklarının geliştirilmesi için çalışmalar yapılması gerekli görülmektedir.
- Yerel düzeyde kadın istihdamının artırılmasını amaçlayan politikalarda Kalkınma Ajansları koordinatör rolü üstlenmelidir. Bu kapsamda bölgelerin öncelik ve ihtiyaçları ile uyumlu, kadınları da içeren bir kalkınma modeli oluşturulması sürecinde Kalkınma Ajansları;
 - Yerel kuruluşlara kadın istihdamına yönelik program ve proje geliştirme kapasitelerini artırmaya dönük teknik destek sağlamalıdır. Bu kapsamda kadınların mesleki becerilerinin geliştirilmesi, e-ticaret vb. yollarla pazara erişiminin artırılması, kooperatif gibi örgütlenmelerin yaygınlaştırılması, iş kurma ve krediye erişim konularında danışmanlık, ülke genelindeki destek programları hakkında bilgilendirme, rehberlik ve koçluk hizmetlerini içeren bir model oluşturulmasında kuruluşları bir araya getiren bir rol üstlenmelidirler.
- Türkiye’de kadın girişimciliğinin nitelik ve nicelik bakımından geliştirilmesi ve desteklenmesi ve bu çerçevede de kadın istihdamının desteklenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda yaşanan sorunlara yönelik olarak aşağıda yer alan politik adımlar önerilmektedir:
 - Merkezde ve yerelde kadın girişimciliğinin artırılması ve iş geliştirilmenin sağlanması amacıyla, doğrudan kadın girişimcilere yönelik erişilebilir teknik ve finansman desteği verilmelidir.
 - Kalkınma Ajansları kadın girişimciliği ve istihdamı konusunda daha fazla sorumluluk üstlenmelidir. Bu kapsamda özellikle ülke genelinde, destek programları hakkında bilgilendirme, rehberlik ve koçluk hizmeti sunma ve proje destekleri görevlerini yerine getirebilirler.
 - Ulusal ve uluslararası düzeyde kadın girişimciliğini destekleyecek pozitif ayrımcılık içeren politikalara öncelik verilmesi gerekmektedir. Özellikle kadın girişimcilerin iç ve dış piyasa pazarlarına erişimi, fuar destekleri, kalite standartlarının geliştirilmesi gibi konularda kalıcı politikaların hayata geçirilmesi, buna dair yasal düzenlemelerin yapılması ve fon kaynağının oluşturulmasına ihtiyaç vardır.
 - Banka kredileri ve/veya diğer finans araçlarına kadın girişimcilerin ulaşmasını kolaylaştıracak, mülk sahipliğini koruyacak gerekli düzenlemelerin, denetim ve takip

sisteminin oluşturulması ve kadınların mülk sahipliği araştırmasının güncellenerek bu alanda kanıta dayalı yeni politikaların geliştirilmesi önem arz etmektedir.

- Kadın istihdamını ve kadın girişimci sayılarını arttırmak için kamunun kadın girişimcilerden veya iştirakçisi belli oranda kadın olan firmalardan tedarikini sağlamaya yönelik düzenlemeler yapılması önemli bir destek aracıdır.
- Kadın girişimcilerin mal ve hizmetleri tedarik etmesi, pazarlaması, tanıtım faaliyetlerini yapabilmesi, hedef kitleye ulaşabilmesi amacıyla dijital teknolojiyi etkin kullanmasını sağlayacak gerekli programların uygulamaya geçirilmesi, e-ticaret üyelikleri gibi konularda pozitif ayrımcılık yapacak destekler verilmesi önemlidir.

BÖLÜM 3:
KARAR ALMA
MEKANİZMALARINA
KATILIM

1. MEVCUT DURUM ANALİZİ

1.1. DÜNYADA MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER

Kadınların karar alma mekanizmalarında yer alarak her düzeyde yönetime etkin katılımları hem toplumsal ve kamusal yaşamın içinde aktif olarak yer alıp sorunları için çözümler üretmeleri, hem de ülkelerin kalkınma ve çağdaşlık hedeflerine ulaşması açısından son derece önemlidir.

Ancak, yıllar içerisindeki kazanımlara rağmen kadınlarla erkekler arasında karar alma süreçlerindeki açık hala devam etmektedir. “Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2017 Raporu” rakamlarına göre kadınlar ve erkekler arasında karar alma süreçlerine dair açığın bugüne kadar sadece %23’ü kapatılabildiği görülmüştür.⁸⁸

Parlamentolar Arası Birliğin (IPU) “Politikada Kadın 2017” raporu verilerine göre, parlamentosundaki kadın bakan oranında eşitliği sağlamış (%50 ila %60 arasında) olan ülkeler sırasıyla Bulgaristan, Fransa, Nikaragua, İsveç, Kanada ve Slovenya’dır. Bu sıralamaya göre, Türkiye 186 ülke arasında 168. sırada %3,8 kadın bakan oranıyla yer almaktadır.⁸⁹ Parlamentodaki kadın milletvekili oranı açısından bakıldığında ülkemiz 82 kadın milletvekili, %14,9 oranla, 193 ülke arasında 132. sıradadır. Bu kapsamda, birinci sırada %61,3 kadın milletvekili oranıyla Ruanda yer almakta onu Bolivya ve Küba takip etmektedir.

UN Women Liderlik ve Siyasi Katılım rakamlarına göre Haziran 2017 itibarıyla, ulusal parlamentoların yalnızca %22,8’i kadınlardan oluşmaktadır.⁹⁰ Ekim 2017 itibarıyla dünya genelinde 11 kadın devlet başkanı olarak, 12 kadın da başbakan olarak görev yapmaktadır. Parlamentodaki bakanların %18,3’ü kadın bakanlardan oluşmaktadır ve bu bakanlar çoğunlukla çevre, aile, eğitim ve kültür gibi sosyal alanlarda yoğunlaşmaktadır.

Çalışma yaşamında kadınların karar alma mekanizmalarında temsili konunun diğer bir boyutunu oluşturmaktadır. Yönetimde eşit temsil konusu, **AB Komisyonu** tarafından açıklanan “**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Katılım 2016-2019**”un bölümlerinden birini oluşturmaktadır. Söz konusu strateji ile AB Komisyonu’nun orta ve üst düzey yönetim kademelerinde görev alan kadın oranının %40’a çekilmesi hedeflenmektedir. Yine, ekonomik arenada kadınların

⁸⁸ Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu 2017, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.

⁸⁹ Raporun referans aldığı tarih itibarıyla ülkemizdeki Kadın Bakan sayısı 1’dir.

⁹⁰ UNWOMEN Facts and Figures: Leadership and Political Participation, Temmuz 2017, <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>.

yönetim kademelerindeki konumunu güçlendirmek amacıyla şirketlerde %40 kadın yönetici hedefi belgede yer almaktadır.⁹¹

Ülkedeki her vatandaşın hayatını etkileyen konularda politikaların üretildiği yerel ve ulusal seviyelerdeki yönetim ağlarında kadının aktif rol üstlenmesi politikaların başarısı ve kapsayıcılığı için elzemdir. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler başta olmak üzere pek çok sivil toplum örgütü yerel, ulusal ve uluslararası seviyede kadınların karar alma mekanizmalarında yer almalarının önündeki engelleri kaldırmaya ve kadınları bu mekanizmalara katılmaya teşvik etmektedir. Fakat kadınların sadece devlet mekanizmalarındaki karar alma organlarının değil özel teşebbüsler, sendikalar, meslek kuruluşları ve diğer sivil toplum örgütlerinde de aktif roller üstlenmesi gerekmektedir.

1.2. TÜRKİYE’DE MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER

Kadınların siyasal temsili, yerel ve ulusal düzeydeki karar alma mekanizmalarına katılımı bir ülkedeki demokratik yaşamın önemli unsurlarından biridir. Siyasal katılımı sadece kadın sayısının artışı olarak değil, kadınların taleplerinin ve ihtiyaçlarının ulusal ve yerel düzeyde yansıtılmasının bir yolu olarak da değerlendirmek gerekmektedir.

Ülkemizdeki güçlü ataerkil yapı kadının toplumdaki rolünü de belirlemekte, onu öncelikle “evlilik ve aile” içinde konumlandırmakta, ev ve ev içi sorumlulukları her düzeydeki kadın için öncelikli hale getirmektedir. Bu durum kentli, çalışma yaşamına girmiş, eğitilmiş kadınlar dahil kadınların toplumun kendisine vermiş olduğu bu rolde değişiklik yapmalarını zorlaştırmaktadır. Kadın, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle şefkat, anlayış, fedakarlık gibi özelliklerin yüklenmesi ve bakım hizmetlerinden sorumlu tutulmasıyla ev içi işlerle yani “özel alanla” sınırlanmakta, erkek ise yine toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle güç, akıl gibi özelliklerin yüklenmesi ve ailenin geçiminden sorumlu tutulmasıyla ev dışı işlerle yani “kamusal alanla” bağlantılandırılmaktadır. Ancak erkeği üretimin temel unsuru olarak gören sosyal yaşam biçimi günümüzde önemini hızla kaybetmektedir. Özellikle sanayi devrimini izleyen dönemde yaşanan hızlı teknolojik gelişmelerle birlikte öne çıkan beyin gücü, binlerce yıllık bu iş bölümünün giderek daha fazla sorgulanmasını da beraberinde getirmiştir. Sorgulamalara rağmen halen devam eden cinsiyete dayalı böylesi bir işbölümü kadınlarla erkeklerin yaptıkları işleri farklılaştırmakla kalmamakta toplumsal fırsatlardan yararlanma,

⁹¹ AB Komisyonu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Stratejik Katılım 2016-2019
http://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/strategic_engagement_for_gender_equality_en.pdf

kaynaklara erişimin önünde engel oluşturmakta ve farklı işlere farklı değerlerin yüklenmesiyle de kadınlarla erkekler arasında eşitsizliğe yol açmaktadır.⁹²

Kadınların yetki ve karar alma mekanizmalarında yeteri kadar temsil edilmemesinin sebepleri çok boyutlu ve karmaşık olmakla birlikte, geleneksel işbölümünün kadının siyasette temsil ve katılımı ile karar alma mekanizmalarına katılımını doğrudan etkileyen en önemli unsurlardan biri olduğu da bir gerçektir.

Özellikle en üst kademelere bakıldığında, **siyaset, iş dünyası ve diğer alanlarda sorumluluk gerektiren pozisyonlarda çalışan kadınların sayısı, erkeklere kıyasla hala çok daha düşüktür.** Seçmen olarak oy verme konusunda erkeklerden çok farklı olmayan kadının, siyasete etkin katılımı veya karar alma mekanizmalarında yer alması söz konusu olduğunda çok büyük farklılıklar yaşandığı görülmektedir. Ayrıca farklı ihtiyaçları olan kadınların talep ve sorunlarını iletecek şekilde kamu politikası oluşturmada söz sahibi olduğunu, karar verme ve politika yapma süreçlerine dahil olduklarını söylemek de mümkün değildir. Birincil kuşak haklar arasında sayılan seçme ve seçilme hakkı geçtiğimiz yüzyıla kadar kadınlar için tanınmamış olmakla birlikte günümüzün, çağdaş ve gelişmiş demokrasileri seçme ve seçilme hakkı da dahil bütün insan haklarını kadın-erkek ayırmaksızın tüm bireylere sunmaktadır. Bununla birlikte eşit haklara sahip yurttaşların haklarını kullanımda eşit olduğunu söylemek halen mümkün değildir.

Hakların kullanımında yaşanan eşitsizlikler bazı grupları karar alma süreçlerine katamadıkları için bireylerin temsili anlayışı üzerine temellenen temsili demokrasinin de sorgulanmasına neden olmakta, katılım konusunu ön plana çıkarmaktadır. Kadının siyasete katılımına ilişkin oranlar bu eşitsizliği ve kadınları destekleyici mekanizmalara duyulan ihtiyacı açıkça ortaya koymaktadır. Bu noktada yapılması gereken en önemli şey insan hakları ve demokraside yaşanan gelişmeler çerçevesinde hakları kullanmanın önündeki engellerin kaldırılması ve eşitliğin sağlanabilmesi için kamu politikalarına müdahale edilmesi, destekleyici mekanizmaların oluşturulmasıdır.⁹³

Kadınların karar alma mekanizmalarında yer almasını güçlendirici etkiye sahip sosyal diyalog ile ilgili Türkiye'nin de taraf bulunduğu pek çok uluslararası sözleşme mevcuttur. Örneğin, ILO'nun üçlü yapı ve sosyal diyalogla ilgili kararı, 2002 yılı Haziran ayında yapılan 90. oturumunda benimsemiştir. Bu bağlamda, Türkiye'nin 1992 yılında onayladığı, 144 No'lu Üçlü Danışma Sözleşmesi, bu kapsamdaki "Uluslararası Çalışma Standartlarını" belirlemektedir. Aynı şekilde,

⁹² 10. Kalkınma Planı- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ÖİK Raporu Basılmamış Kopya

⁹³ 10. Kalkınma Planı- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ÖİK Raporu

ILO'nun 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi gereği kadınlar çalışma yaşamına ilişkin karar alma süreçlerinde yer almalıdır. Benzer şekilde, Roma Antlaşması ile kurulan Ekonomik ve Sosyal Komite örneği ile sosyal diyalog AB müktesebatının temel sosyal politika öğelerinden biridir. Bu tür öğeler Maastricht ve Amsterdam Antlaşmaları ile kurumsallaşmıştır. Türkiye'de de ekonomik ve sosyal alanlardaki karar alma mekanizma/süreçleri (Türkiye Ekonomik ve Sosyal Konsey, Yüksek Hakem Kurulu, Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi ve benzeri oluşumlar) mevcuttur. Dolayısıyla, kadınların yer alabilecekleri birçok oluşum bulunmakla birlikte kadınlar bu oluşumlarda halen eşit, adil ve nitelikli biçimde temsil edilememektedirler. İstihdamdaki kadınların bu tür karar alma süreçlerinde yer alabilmesi için kurumları tarafından desteklenmesi ve özendirici uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Karar alma mekanizmalarına katılım kavramı, sadece siyasi katılımı sınırlı değildir. Bu kavram eşit temsil anlayışından temellenmektedir ve bu anlayışla aileden, çalışma yaşamına, eğitimden siyasete kadar kadınların tüm alanlarda, farklı düzeylerde ve biçimlerde karar alma süreçlerine katılımı anlamına gelmektedir. İnsani kalkınma perspektifinden karar alma süreçlerine katılım ve eşit temsil hakkı eşitliğin en temel niteliklerinden birini oluşturmaktadır.

Kadınların, karar alma mekanizmalarında yer almalarına yönelik kota, fermuar ve/veya benzer uygulamalar bulunmaktadır. Bunlardan Parite (Eşit Temsil Yasası) referans alınabilecek bir uygulamadır.

PARİTE (EŞİT TEMSİL) YASASI

Eşit Temsil Yasası; kadınlar ve erkekler arasında statü ve sonuçlarda eşitliği sağlamaya yönelik bir yasadır. Buna göre; kadınların erkekleri, erkeklerin kadınları temsil etmesi olgusu yerine kadın ve erkeklerin eşit bir şekilde insanları temsil etmesi ilkesi benimsenmektedir.

Parite- eşit temsil yasası uygulayan ülkelerden biri de Fransa'dır. Fransa bu uygulamaya geçmek için 2008 yılında ilgili Anayasa maddesinde yaptığı değişiklikle; kadınlar ve erkeklerin seçimde geldikleri görev ve mevkilerin yanı sıra, maddeye *mesleki konumlara ve sosyal sorumluluklara eşit şekilde erişebilmeleri, kanunla teşvik edilir* ifadesi eklenmiştir. Bu düzenleme sonucunda, tüm seçim bölgelerinde kadın ve erkek olarak %50 oranında eşit aday gösterileceği, buna uyulmaması durumunda ise (veya fark %2'yi aşarsa) partilerin aradaki fark ne ise onun yarısı kadar mali desteğinin kesilmesi yaptırımını uygulamaktadır.

Türkiye’de kadınlar siyasal karar alma süreçlerinde yeterli düzeyde temsil edilmemektedir. 1935 yılında %4,6 oranında olan milletvekili oranı, 1950’lerde %0,6 ya kadar gerilemiştir. Uzun süre çok düşük düzeyde kalan kadın milletvekili oranı, 2007 genel seçimlerinde %9,1’e, 2015 seçimlerinde ise ancak %14,73’e ulaşabilmiştir (Tablo 21).

Tablo 21. Türkiye’de Kadın Milletvekili Oranları (%)

Seçim yılı	Toplam milletvekili sayısı	Kadın milletvekili sayısı	Toplamdaki pay (%)
1935	395	18	4,6
1943	435	16	3,7
1950	487	3	0,6
1957	610	7	1,1
1961	450	3	0,7
1965	450	8	1,8
1973	450	6	1,3
1983	400 (1 boş)	12	3,0
1987	450	6	1,3
1991	450	8	1,8
1995	550	13	2,4
1999	550	22	4,0
2002	550	24	4,4
2007	550	50	9,1
2011	550	79	14,4
2015(Haziran)	550	98	17,8
2015(Kasım)	550	81	14,73
2018 (Şubat)	543	75	13,91

Kaynak: ASPB KSGM, Türkiye’de Kadın, Mayıs 2017

“Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2017 Raporu”na göre, Türkiye, siyasette yer alan kadın sayısı bakımından 144 ülke arasında 118. sıraya gerilemiştir.

Tablo 22’de görüldüğü gibi, Kabinedeki Bakan sayısı genellikle 1 olup, bu Bakanlık da yaşlı, çocuk, kadın, engelli gibi gruplardan sorumlu bakanlığı, esasen kadınların evdeki görevlerinin uzantısı olarak algılanan bir görev tanımını ifa eden bakanlığı kapsamaktadır.

Tablo 22. Cinsiyete Göre Bakan Sayıları (2017)

Yıl	Toplam	Kadın	Erkek
1980	29	-	29
1990	31	1	30
1995	34	2	32
2000	36	-	36
2001	36	-	36
2002	25	1	24
2007	24	1	23
2008	24	1	23
2009	24	2	22
2010	24	2	22
2014	25	1	24
2015	27	2	25
2016	27	1	26
2018	27	2	25

Kaynak: Türkiye Büyük Millet Meclisi, 1980-2018

Türkiye, dünyada kadınların yerel yönetimlerde temsilinin en düşük olduğu ülkelerden biridir. 2014 yılı seçim sonuçlarına göre ülkemizde kadın Belediye Başkanı oranı %2,9, Köy Muhtarı oranı %0,3 ve Mahalle Muhtarı oranı ise %2,0 seviyesindedir. Tablo 23'den detayları görüldüğü gibi kadınların yerel yönetimlerde temsil düzeyi çok düşük olup, bu durum kadınların yerel politika geliştirme ve hizmet sunumu süreçlerinde de etkin ve etkili olmadıklarının önemli bir göstergesidir.

Tablo 23. Yerel Yönetimlerde Üst Düzey Kadın ve Erkek Çalışan Sayıları (1999-2014)

	Toplam	Erkek		Kadın	
		Sayı	%	Sayı	%
1999					
Belediye Başkanı	3.215	3.197	99,4	18	0,6
Belediye Meclisi Üyesi	34.084	33.543	98,4	541	1,6
İl Genel Meclis Üyesi	3.122	3.078	98,6	44	1,4
2004					
Belediye Başkanı	3.225	3.207	99,4	18	0,6
Belediye Meclisi Üyesi	34.477	33.660	97,6	817	2,4
İl Genel Meclis Üyesi	3.208	3.151	98,2	57	1,8
2009					
Belediye Başkanı	2.948	2.922	99,1	26	0,9
Belediye Meclisi Üyesi	31.790	30.450	95,8	1.340	4,2
İl Genel Meclis Üyesi	3.379	3.269	96,7	110	3,3
Köy Muhtarı	34.275	34.210	99,8	65	0,2
Köy İhtiyar Heyeti	138.177	137.848	99,8	329	0,2
Mahalle Muhtarı	18.607	18.178	97,7	429	2,3
Mahalle İhtiyar Heyeti	72.583	71.174	98,1	1.409	1,9
2014					
Belediye Başkanı	1.396	1.356	97,1	40	2,9
Belediye Meclisi Üyesi	20.498	18.300	89,3	2.198	10,7
İl Genel Meclis Üyesi	1.251	1.191	95,2	60	4,8
Köy Muhtarı	18.143	18.085	99,7	58	0,3
Köy İhtiyar Heyeti	80.696	79.689	98,8	1.007	1,2
Mahalle Muhtarı	31.635	31.013	98,0	622	2,0
Mahalle İhtiyar Heyeti	137.781	134.362	97,5	3.419	2,5

Kaynak: İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, 2014

Kadınların diğer yönetim kademelerindeki durumuna bakıldığında kadın oranının yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. McKinsey şirketinin TÜSİAD işbirliğiyle hazırladığı Women Matter (Kadınlar Önemlidir) Turkey 2016 Raporu'na göre, Türkiye'de önde gelen şirketlerin 1/5'nin yönetim kurulunda kadınlar yer almamaktadır. Bununla birlikte, Türkiye'nin önde gelen şirketlerinde kadınların şirket içindeki temsiliyet oranları özellikle bankacılık ve finans sektörlerinde uluslararası oranlardan çok düşük değildir. Women Matter (2016) raporuna göre; söz konusu şirketlerdeki kadın temsiliyet oranı Türkiye için %41, Latin Amerika Amerika için ise %43 ve %53 olarak gerçekleşmiştir. Ancak genel katılım için %41 olan bu oran, yönetim kurulu seviyesinde %25'e ve CEO'lar seviyesinde %15'e gerilemektedir.

Akademik personel içinde kadının durumu incelendiğinde, Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi ve Okutman kadroları içinde kadın oranının yüksek olduğu (%41) görülmektedir (Tablo 24). Bu, oran önemli olmakla birlikte rektörlük (%5,6) gibi üst düzey yönetici pozisyonlarda kadınlar çok az sayıda yer almaktadırlar.

Tablo 24. Akademik Kadrolar

Unvan	Toplam	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)
Profesör	22.535	6.933	30.76
Doçent	14.203	5.282	37.18
Yardımcı Doçent	34.652	14.467	41.74
Öğretim Görevlisi	21.423	9.367	43.72
Okutman	9.799	6.146	62.72
Araştırma Görevlisi	45.321	22.714	50.11
Uzman	3.774	1.871	49.57
Çevirici	20	13	65
Eğitim Ve Öğretim Planlamacısı	36	12	33.33
TOPLAM	151.763	66.805	44.01

Kaynak: YÖK, Yüksek Öğretim İstatistikleri, 2017

Yüksek Öğretim Kurulu kadrolarında kadın üye sayısına baktığımızda, kadınların yine az sayıda yer aldığı görülmektedir (Tablo 25).

Tablo 25. Yüksek Öğretim Kurulu Üyeleri

Unvan/Kurul	Toplam	Kadın
YÖK Başkanı	1	0
YÖK Başkan yardımcısı	2	0
YÖK Üyesi	15	2
YÖK Denetleme Kurulu	14	0

Kaynak: YÖK, 2017

Devletin farklı kademelerinde yer alan kadınların sayısı ve oranlarına Tablo 26 ve Tablo 27’de yer verilmiştir.

Tablo 26. Büyükelçi Olarak Görev Yapanların Sayıları (1982-2016)

Yıl	Toplam	Erkek	Kadın
1982	102	101	1
1990	125	124	1
2000	174	166	8
2005	199	180	19
2010	190	169	21
2015	239	202	37
2016	244	201	43

Kaynak: Dışişleri Bakanlığı, 2016

Tablo 27. Cinsiyete Göre Üst Düzey Memur (*) ve Personel Sayıları (2008-2014)

Yıl	Üst düzey memur sayısı			Üst düzey kadın personel oranı (%)	Üst düzey personel sayısı			Üst düzey kadın personel oranı (%)
	Toplam	Erkek	Kadın		Toplam	Erkek	Kadın	
2008	5.954	5.461	487	8,2	6.928	6.268	654	9,4
2009	6.021	5.478	527	8,8	7.116	6.370	710	10,0
2010	5.666	5.168	498	8,8	6.226	5.617	609	9,8
2011	5.330	4.866	464	8,7	6.148	5.560	588	9,6
2012	6.480	5.901	579	8,9	7.319	6.624	695	9,5
2013	6.986	6.375	611	8,7	7.850	7.120	730	9,3
2014	7.139	6.500	639	9,0	8.013	7.259	754	9,4

(*) Müsteşar, müsteşar yardımcısı, vali, başkanlık müşaviri, bağlı kurum başkanı, bağlı kurum başkan yardımcısı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, kurul başkanı, kurul üyeleri, kurum bünyesindeki başkan, daire başkanı, bölge müdürü, bölge müdür yardımcısı, il müdürleri, yüksek yargı başkanları

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı

1.3. TEMEL SORUNLAR

- Kadınların gerek parlamento ve yerel yönetimlerde, gerekse bürokraside yetki ve karar alma mekanizmalarında temsiliyetinin yetersizliği
- Kadınların eşit temsiliyetini destekleyecek geçici özel önlemlerin ve/veya düzenlemelerin bulunmaması
- Kadınların karar alma mekanizmalarında yer almasının önemi ve katkısı konusunda yeterli farkındalığın oluşmamış olması
- Konuyla ilgili STK'ların yeterince desteklenmemesi
- Kadınların karar alma mekanizmalarında yer alabilmeleri açısından önemli olan çocuk bakımı, hasta bakımı, yaşlı bakımı gibi “ev içi görevlerinin” evin diğer fertleri tarafından paylaşılması ve desteklenmesi için gerekli politikaların, yasal düzenlemelerin ve kurumsal bakım mekanizmalarının yetersizliği

- Kadınların karar mekanizmalarda yer alması açısından engelleyici bir faktör olan ekonomik nedenlerin, finansmana erişim problemlerinin varlığı
- Kadınların özellikle yerel yönetimlerde katılımının çok düşük olması
- Siyasi partilerin kadın temsiliyeti konusunda somut çıktılara dönüşebilen tedbirlerinin yetersizliği ve bu konuda hukuki yaptırım geliştirilmemesi
- Anayasanın 10. maddesi gereğince ve uluslararası taahhütlerimiz doğrultusunda gerek geçici özel önlem uygulamalarının gerekse kadınlar ve erkekler arasında eşit temsilin sağlanması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılmaması
- Cinsiyetçi kalıp yargıların, kadınların karar alma mekanizmalarına katılımını ve bu mekanizmalarda temsilin önünde engel oluşturması
- Bürokrasinin yanı sıra, birçok sendikanın, meslek örgütlerinin yönetim kurullarında da kadın sayısının azlığı
- Politika ve taahhütlerde ne kadar ilerleme olduğuna dair analizlerin yapılmaması ve mekanizmaların oluşturulmaması
- Karar alma mekanizmalarına kadınların katılımı konusunda bütçe ve kaynak aktarımının analizinin yapılmaması
- Kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı konusunda yaptırım, denetleme ve izlemenin olmaması

2. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ

2.1. ON BİRİNCİ KALKINMA PLANI (2023 YILI) HEDEFLERİ

Anayasa'nın "Kanun Önünde Eşitlik" maddesinin **nitelikli fiili eşitliği** sağlayacak şekilde düzenlenmesi, bu çerçevede, kadınların fiiliyatta eşit fırsatlara sahip olmadığı göz önüne alınarak, devleti gerekli yasal, kurumsal ve idari önlemleri almakla görevlendirecek biçimde değiştirilmesi gerekmektedir.

Vatandaşlık hakkının anayasal tanımından dayanak alan, kadınlar ve erkekler arasında eşit statü ve eşit temsil talebinin yasal teyidi anlamına gelen Paritenin, Anayasa değişikliği ve Anayasa'da kadın erkek eşitliğinin sağlanması tartışmaları ile birlikte değerlendirilmesi ve bu çerçevede, mümkün olan en kısa zamanda Parite Yasasının çıkarılarak yürürlüğe girmesi önerilmektedir.

Seçim Yasasında yapılacak değişikliklerle ülke barajının tümüyle kalkması ya da %3 veya %5'e indirilmesi, Mecliste kadın adayların temsiliyetini artıracak bir düzenleme olacaktır.

Kadınla erkeğin hane içindeki işleri ve ebeveynliğe ilişkin sorumlulukları paylaşmalarının sağlanması için politikalar geliştirilmesi, devredilemez babalık izni gibi düzenlemelere mevzuatta yer verilmesi, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik çalışmalara hız verilmesi elzemdir.

Kadınlara yönelik insan hakları ihlallerinin önüne geçilebilmesi için başta kamu idareleri olmak üzere tüm toplumda toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla, kamu idarelerinde ve yerel yönetimlerin bünyesinde "kadın-erkek eşitlik birimleri" oluşturulması uygun olacaktır.

Oluşturulacak, kadın-erkek eşitlik birimleri konusunda mevzuatın kadın örgütlerinin katılımını sağlama ve bu birimlerin etkinliğini izleme, denetleme ve raporlama mekanizmasını oluşturmayı içermesi gerekli görülmektedir.

Kadınların siyasete katılımı konusunda doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcılık yapan bütün engelleri kaldırmak için parti yapılarının tartışılmasını sağlayacak platformların oluşturulması yararlı olacaktır.

Ülkemizde neredeyse dört kadından sadece birinin istihdamda olduğu dikkate alınarak, üst yönetimde kadın temsiliyet oranını artırmaya çalışırken öncelikle kadın istihdam oranını da artırmaya odaklanılması; bu çerçevede, eğitimin yaygınlaştırılması, eğitimde devamlılığın sağlanması ve kız çocuklarının farklı meslek alanlarına yönlendirilmesi gibi politikalara öncelik verilmesi gerekli görülmektedir.

Kadınların çalışma hayatında kalmasını kolaylaştıracak ve kadın ile erkek arasındaki fırsat eşitliğinin de artmasına katkı sağlayacak kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir kılınması önceliklidir.

Hükümet dışı kuruluşların, sendikaların ve özel sektörün, karar alma organlarına ve her düzeydeki müzakerelere eşit katılım dâhil olmak üzere kadın-erkek eşitliğini sağlama çabalarının teşvik edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Kadın sivil toplum kuruluşlarının gerek yaptıkları çalışmaların gerek işbirliklerinin desteklenmesi ve işbirliğini güçlendirmeye yönelik sistematik stratejiler geliştirilmesi şarttır.

Karar alma mekanizmalarındaki kadınlara ilişkin verilerin düzenli ve sistematik tutulmasını sağlamak için TÜİK öncülüğünde ilgili tüm kurum kuruluşlarla çalışmalar yürütülmesi uygun olacaktır.

Kadınların yalnızca ailenin bir üyesi olarak değil, başlı başına birer birey olarak algılanması gerekliliği çerçevesinde Kadın Bakanlığının oluşturulması önerilmektedir.

Kadın kollarının parti karar organlarında söz sahibi olmalarına ilişkin düzenlemenin Siyasi Partiler Kanunu'nda yer almasının sağlanması gerektiği düşünülmektedir.

Siyasi Partiler Kanunu ile kadın kollarının özerk bütçesi olan, parti en üst karar organında etkili ve yetkili biçimde temsil edilen, milletvekili ve yerel seçimlere yönelik aday listelerinin oluşumunda, biçimlenmesinde etkin kılınan bir yapıya kavuşturulması elzemdir.

Siyasi Partiler Kanunu ve Seçim Kanunu ile siyasi parti kaynaklarının en az %20'sinin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine yönelik çalışmalara ayrılma koşulu getirilmesinin, siyasette kadın temsiline somut olarak artmasına kısa vadede etkisi olacağı öngörülmektedir.

Kadınlar için her alanda fırsat eşitliği sağlanana kadar gerekli olan destekleyici özel önlemleri, pozitif ayrımcılığı temel alan bir Eşitlik Çerçeve Yasası çıkarılması önemlidir.

Kadınları adaylığa teşvik edecek, eğitim, mentörlük, finansman gibi destekleyici mekanizmaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Kamu kuruluşlarına atamalarda, kadın-erkek eşitliğini gözetecek yaklaşımların benimsenmesi ve bunların yaygınlaştırılmasının sağlanması; özellikle devlet memuriyetlerine ve bürokratik görevlere atamada cinsiyet eşitliğinin sağlanması için parite yasasının devreye sokulması gerektiği düşünülmektedir.

Kadınların politika oluşturma süreçlerine katılımını sağlamak üzere kadın örgütlerinin mecliste ve yerel meclislerde ihtisas komisyonlarına katılımının sağlanması ve kolaylaştırılması için gerekli ortamı oluşturacak düzenlemelerin ve uygulamaların sistematik bir planlama ile yapılması; sürekliliğinin sağlanması ve sonuçlardan kadın örgütlerinin haberdar edilmesi için gerekli mekanizmaların oluşturulması ve kurumsal hale getirilmesi önemli ve önceliklidir.

Kadınların çatışmaların çözümü ve barış süreçlerine etkin ve sistematik katılımının sağlanması; bu çerçevede 1325 sayılı BMGK kararının ve karara paralel olarak kabul edilmiş diğer kararların dikkate alınması ve ülkemizce bu konuda tüm paydaşların katılımı ile bir eylem planının hazırlanması önerilmektedir.

Üniversiteler dahil tüm eğitim kademelerinde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların karar alma mekanizmalarında yer almasının önemi ve gereğine ilişkin eğitim programları konulmalıdır.

Yerel yönetimler başta olmak üzere tüm kurum ve kuruluşlarda toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin benimsenmesine ilişkin düzenlemeler hayata geçirilmelidir.

BÖLÜM 4:
TEKNOLOJİ VE DİJİTAL
EKONOMİ

1. MEVCUT DURUM ANALİZİ

1.1. DÜNYADA MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER

2016 yılı NPR STEM Gender Gap Raporu'na göre programlama gibi teknoloji ve uygulamalı matematik alanlarındaki işlerin sadece %17'sinde kadınlar yer almaktadır.⁹⁴ Ayrıca, aynı eğitimi almalarına rağmen kadınlar genellikle erkeklerden daha alt pozisyonlarda görev yapmaktadır.

Yaratıcı teknolojilerin kullanımı, bunlarla ilgili bilgiye erişme, sahip olunan işlerde verimi ve karı artırma, zamanı iyi kullanma gibi pek çok nedenlerle internet kullanımı hem profesyonel hem de kişisel yaşam için önemlidir. Bu nedenle, teknoloji bağlamında toplumsal cinsiyet açığını anlamının en önemli göstergelerinden biri internet kullanımınıdır. Dünyanın değişik bölgeleri arasında internet kullanımı ve erişimi bağlamında ciddi farklar mevcuttur, dünya genelinde internete kadınlar erkeklere oranla %12 daha az erişmektedir.⁹⁵ Bu rakam kalkınmakta olan ülkelerde %35'e kadar yükselmektedir.⁹⁶ Aynı zamanda, üniversite eğitimine devam etme anlamında var olan cinsiyet açığı ile internet kullanımı konusunda var olan cinsiyet açığı arasında da bir paralellik görülmektedir.⁹⁷

İnternet kullanımı aynı zamanda teknolojinin ve küreselleşmenin nimetlerinden faydalanarak onu karlı bir iş kapısına dönüştüren dijital ekonomi için de elzemdir. İnternet üzerinden, üretilen malları satmak ya da satacak mal getirmek veya hizmet sağlamak hem maliyeti düşüren hem de kişiyi mekânın ve zamanın kısıtlamasından kurtaran iş olanakları sunmaktadır.

Dünya Bankası gibi kuruluşlar, son zamanlarda girişimcilik projelerini, dijital ekonomi ve teknoloji ayaklarıyla birleştirerek kadınların ev ve iş yaşantılarını daha kolay uyumlaştıran, müşteri portföylerini ve pazarlama araçlarını genişleten "akıllı işletmelere" yönelik projeler geliştirmeye başlamışlardır. Bu projelerle, sadece akıllı girişimciliğin geliştirilmesi değil "The Women Finance Initiative" (Kadınlara Finansman Girişimi) projesiyle internet üzerinden ağa katılan kadın girişimlerin pazarlara ulaşması, sermaye ihtiyaçlarını alternatif yollardan sağlaması ve işletmelerinin hayatta kalabilmesi için gerekli iletişim kanallarını kurmaları amaçlanmaktadır.⁹⁸

Dünya hızla küçülürken geleneksel satış ve pazarlama yöntemlerinin yanı sıra dijital ekonomi gibi ciddi büyüme ve kar sağlayan alanlardan kadınların mahrum kalması ekonomik kalkınma açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliğini arttırıcı ve derinleştirici bir etki yaratacaktır. Bu projelerin

⁹⁴ NPR, The STEM Gender Gap Report, 2016, <https://www.npr.org/2013/08/16/212613885/the-stem-gender-gap>.

⁹⁵ The International Telecommunications Union, ICT Facts and Figures 2017, 2017, <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/ICTFactsFigures2017.pdf>.

⁹⁶ a.g.r.

⁹⁷ a.g.r.

⁹⁸ World Bank, The Women's Finance Initiative, <http://www.worldbank.org/en/programs/women-entrepreneurs>.

çıktıları henüz bilinmemekle birlikte kadın girişimciliğini dijital ekonomi ve teknoloji alanlarıyla birleştiren akıllı işletme projelerinin yararlı olabileceği ve bu anlamda uzun soluklu planlama ile mesleki liseler dahil olmak üzere kadınların ve kız çocuklarının eğitim genelinde bu teknolojileri tanıyarak ve öğrenerek yetiştirilmelerinin faydalı olacağı öngörülmektedir.

1.2. TÜRKİYE'DE MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER

Dünyadaki gelişmeler kısmında bahsedildiği gibi teknolojinin üretimi ve kullanımı toplumsal cinsiyet açığının en yüksek olduğu alanlardan biridir. Teknolojinin üretimi ve kullanımı hususunda, dijital okuryazarlık, kadın ve bilim, mesleki eğitim, kadın girişimciliği ve dijital ekonomi önemli başlıklar olarak öne çıkmaktadır.

Teknolojik gelişmeler, en yeni teknik ve teknolojilerin kullanımı ve üretimi, profesyonel ve günlük yaşamda verimliliği artırma, katma-değeri yüksek ürün ve hizmet üretimi sağlama dolayısıyla ekonomik büyümeyi artırma potansiyeline sahiptir.⁹⁹ Özellikle bilişim ve iletişim teknolojilerinde yaşanan değişimler ekonominin pek çok sektörünü farklı şekillerde etkilemekte ve dönüştürmektedir. Ancak ilgili teknolojilerin üretimi ve kullanımı konusunda sadece OECD ülkeleri arasında değil dünya genelindeki ülkeler arasında da ciddi farklılıklar mevcuttur.¹⁰⁰

Teknolojinin üretimi ve kullanımı konusu, ekonomiye direkt katkısı önemli olduğu gibi günlük yaşamda kadınların hayatlarını kolaylaştırması, çocuklarının eğitimine katkı sağlaması, kadınların risk bölgelerinde güvenliklerini artırması gibi daha uzun vadede ülkenin gelişimine önemli katkı sağlayacaktır. Teknolojinin kullanımı ve üretimi hususunda kadınlar arasında ihtiyaç, yaşam koşulları, bölgesel, yaş ve eğitim alanında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Dolayısıyla kadın ve teknoloji alanında geliştirilecek politikaların bu farklılıkları ve dezavantajlı grupları göz önünde bulundurması gerekmektedir.

Özellikle teknolojinin kullanımı konusunda, kadınlar arasındaki farklılıklara ilişkin politikaların üretilmesi gereken en önemli alanlardan biri dijital okur yazarlıktır. Vergi hizmetlerinden ulaşım hizmetlerine kadar her şeyin dijitalleştiği bir dünyada, internet ve bilişim teknolojileri hayatın her alanında büyük kolaylıklar sağlayan, bilgiye erişimi kolaylaştırarak bireyleri daha yetkin kılan, iş yaşamında ve sosyal hayatta iş ve ilişki geliştirme konusunda önemli araçlar

⁹⁹ Deborah K. Elms ve Patrick Low, Global Value Chains in a Changing World, WTO Publications, Cenova, 2013, https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/aid4tradeglobalvalue13_e.pdf.

¹⁰⁰ OECD, Science, Technology and Industry Scoreboard, 2017, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/science-and-technology/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-2017_9789264268821-en#page16.

sunmaktadır. Ancak toplumdaki her birey bu teknolojik olanaklardan eşit oranda faydalanamamaktadır.

Özellikle ülkemizde kadınlar ve erkekler arasında internet ve bilişim teknolojilerine erişim ve bu teknolojileri kullanma hususunda eşitsizlik olduğu TÜİK verilerinden anlaşılmaktadır. TÜİK tarafından yapılan “Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması’na göre, Ülkemizde bilgisayar kullanan 16-74 yaş arası kadın oranı 2005 yılında %15,9 iken bu oran, 2017 yılında %47,7’ye çıkmıştır. Aynı yıllar ve yaş grubu için erkeklerde ise %30,0’dan %65,7’ye yükselmiştir. Hem kadınlarda hem de erkeklerde bilgisayar kullanma oranı 2005 yılına kıyasla ciddi bir artış gösterse de 2017 yılı itibariyle kadınlarla erkekler arasında ciddi bir fark söz konusudur. Benzer bir durum, internet kullanımında da gözlemlenmektedir. 2005 yılında kadınlarda %11,1 olan internet kullanım oranı 2017 yılında yaklaşık %58,7’ye yükselmiştir. Erkeklerde ise bu oran 2005 yılında %24,0 iken 2017 yılında %75,1 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 28).

İnternet ve bilişim teknolojilerinin kadınlar tarafından kullanılmasının önündeki en büyük engellerden biri kadınların bu alandaki bilgi ve eğitim eksikliğidir. Bu bağlamda Halk Eğitim Merkezlerinde dijital okur yazarlığa yönelik eğitimler verilmektedir. Ancak eğitimlerin gerçekleştirilebilmesi için talep edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu eğitimlerin daha iyi duyurulması ve bu hususta farkındalık yaratılması önemlidir. Ayrıca özellikle sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde yaşayan kadınların dijital okur yazarlık eğitimlerine katılabilmesi için finansal desteklerin sağlanması gerekmektedir.

Tablo 28. En Son Kullanım Zamanına ve Cinsiyete Göre Bilgisayar ve İnternet Kullanım Oranları (%) (2004-2017)

Yıl ¹	Bilgisayar			İnternet		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
2005	22,9	30,0	15,9	17,6	24,0	11,1
2010	43,2	53,4	33,2	41,6	51,8	31,7
2011	46,4	56,1	36,9	45,0	54,9	35,3
2012	48,7	59,0	38,5	47,4	58,1	37,0
2013	49,9	60,2	39,8	48,9	59,3	38,7
2014	53,5	62,7	44,3	53,8	63,5	44,1
2015	54,8	64,0	45,6	55,9	65,8	46,1
2016	54,9	64,1	45,9	61,2	70,5	51,9
2017	56,6	65,7	47,7	66,8	75,1	58,7

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması, 2017

(1) Bilgisayar ve İnternet kullananlar (son bir yıl)

Ülkemizde kadın ve erkeğin bilimdeki yerine yönelik detaylı istatistikler bulunmamakla birlikte üniversiteye girişlerde tercih edilen alanlar bu anlamda yol gösterici olabilmektedirler. Aşağıdaki tablodan da görülebileceği üzere TÜİK tarafından 2013 yılında yayınlanan verilere göre 2012 ve 2013 yılları için üniversitelere yerleşen 1.633.948 öğrencinin 806.551'i kız, 827.397'si erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Kız öğrencilerin %20.55'i (165.751), erkek öğrencilerin ise %34'ü (281.331) matematik, fen ve teknik bilimleri tercih etmiştir¹⁰¹. Daha güncel verilere dayanan OECD 2017 Bilim, Teknoloji ve Endüstri Karnesi'ne göre ülkemizin doğa bilimleri alanında mezun olan kız

¹⁰¹ YÖK, Yüksek Öğretim İstatistikleri, 2017.

öğrenci yüzdesinin OECD ortalamasının üstünde¹⁰² olmasına rağmen mühendislik ve uygulamalı bilimlerde kız ve erkek öğrenciler arasında ciddi bir açık mevcuttur. Bu istatistik, kız öğrencilerin çoğunlukla kadın işgücünün yoğunlaştığı alanları üniversitede tercih ettiklerini gösterdiği halde özellikle matematik ve fen bilimleri açısından, bu alanlardan mezun olan kız ve erkek öğrencilerin kaçının teknoloji üretim faaliyetlerine dahil olduğunun, kaçının ilköğretim ve lise öğretmenliğine yöneldiğine dair herhangi bir bilgi içermemektedir. Aynı şekilde özellikle mühendislik alanlarından mezun olan kız öğrencilerin kaçının kendi mesleklerini yaptıklarına ilişkin istatistikler de mevcut değildir. Sektörlere göre bölünmüş toplumsal cinsiyet istatistikleri mevcuttur fakat sektörler mühendislik gibi alt alanlara bölünmediği için tam olarak kadın ve erkek işgücünün kaçta kaçının teknoloji ve kalkınma ile alakalı iş dallarında çalıştığı bilgisine ulaşılamamıştır. 2016 iş gruplarına göre kadın istihdamı istatistikleri değerlendirilirse, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler başlığı altında çalışan kadın sayısı 195.000 iken çalışan erkek sayısı 321.000'dir. Ülkemizde YÖK verilerine göre bilgisayar bilimlerinden mezun olan kız öğrenci sayısı 2012-2013 eğitim yılı itibariyle 143 iken 2015-2016 eğitim yılı itibariyle bu sayı 205'e yükselmiştir. Bahse konu dönemler itibariyle bu alanlardan mezun olan kız öğrenci sayısı %43 artmıştır.

Doğa ve uygulamalı bilimler ile ilgili işlerde kadın istihdamının artmasının, kadın ve erkek arasındaki ücret farkının giderilmesi açısından da önemli olduğu bilinmektedir. OECD 2017 Bilim, Teknoloji ve Endüstri Karnesi'ne göre diğer bütün koşullar eşit kabul edildiğinde kadınların bilişim ve iletişim teknolojileri alanında daha yetkin olmasının finansal dönüşü erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu gibi daha gelişmiş teknolojilerin kullanıldığı iş dallarında kadın ve erkek arasındaki ücret farkının da azaldığı görülmektedir.¹⁰³

Yine ülkemizde işgücü rakamlarına baktığımızda 2005 yılında %23,3 olan kadın işgücüne katılma oranı 2017 Ağustos itibariyle %34,3'e yükselirken, istihdam oranı ise aynı dönem için %20,7'den %29,1'e çıkmıştır. Sektörler bazında baktığımızda ise en fazla artış "Hizmetler" alanında gerçekleşmiş olup 2005 yılında %37,1 olan kadın istihdamı 2017 Ağustos itibariyle %54,3'e çıkmıştır. Söz konusu artışları benzer olarak "Hizmetler" sektörü altında yer alan "Bilgi ve İletişim" iktisadi faaliyet kolunda istihdam edilen kadın sayısında da görmek mümkündür. Buna göre 2006 yılında yaklaşık 34.000 iken bu sayı 2017 Ağustos verilerine göre yaklaşık 65.000'e yükselmiş olup, bahse konu dönemler arasında %92'lik bir artış yaşanmıştır.

¹⁰² OECD, Science, Technology and Industry Scoreboard, 2017, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/science-and-technology/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-2017_9789264268821-en#page16.

¹⁰³ a.g.r.

Kadınların, teknolojinin üretilmesi ve kullanılması açısından önemli olan araştırma-geliştirme, marka-patent geliştirme ve inovasyon alanlarında daha aktif faaliyet göstermesi amacıyla çeşitli teşvikler mevcuttur. Her yıl düzenlenen Türk Patent Ödülleri'nde de en çok buluş yapan kadın buluşçulara özel bir kategori ayrılmıştır. Bunun yanı sıra kadın girişimciliği ile inovasyon, marka ve patent geliştirme hususları da birleştirilerek gelişme sağlanmaya çalışılmaktadır. Ancak OECD 2017 Bilim, Teknoloji ve Endüstri Karnesi'ne göre 2012 ve 2015 yılları arasında farklı 27 OECD ülkesinin kadın yatırımcılarının patent başvuruları AB'nin 28 üye ülkesinin ortalamasıyla kıyaslanmış ve Türkiye, Meksika, Portekiz ve Macaristan'ın da aralarında bulunduğu bu kıyaslamada son sırada yer almıştır.¹⁰⁴

Globalleşen dünyada özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkin bir biçimde kullanılması girişimcilik açısından son derece önem arz etmektedir. Bu nedenle hızla artan rekabet ortamı ve gündün güne gelişen ekonomilerde yenilikçi fikirlerle beslenen kadın girişimciliği yeni iş alanları oluşturması, yeni istihdam olanakları yaratması ve ülke ekonomisine katma değer sağlaması açısından önemlidir.

Araştırmalar kadınların istihdama katılımı ile internete erişim arasında doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi ve yaygın kullanımı kadınların kalkınma kapasitelerini ve emek piyasasında rekabet güçlerini artırmakta, kadın girişimciliği ve istihdamı için yeni ve muazzam fırsatlar yaratmakta ve kadınların piyasa bilgilerine, sosyal ağlara ve finansmana ulaşımını kolaylaştırmaktadır. Sürekli yaratıcılık, yenilikçilik gerektiren bir süreç olan girişimciliğin desteklenmesiyle yenilikçi fikir ve uygulamaların önü açılmakta ve hem mevcut hem de potansiyel girişimciler teşvik edilmektedir.

Kadınların temel becerileri kazanması için bilişim ve iletişim teknolojileri, hem bilgisayar ve internet kullanımını yaygınlaştıracak hem de mekan ve zaman kısıtlaması olmadan, ücretsiz şekilde kadınların dijital okur yazarlık gibi temel becerilere ulaşmasını sağlayacak şekilde kullanılabilir. AÇEV gibi sivil toplum örgütlerinin dijital temelli okur yazarlık projeleri¹⁰⁵ bulunmaktadır. Bu projelerin standartlaştırılıp yaygınlaştırılması ve yaygın eğitimin bir parçası haline getirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca özellikle kadına yönelik şiddetin önlenmesi için dünyanın değişik ülkelerinde risk bölgelerine yönelik veriler toplanmakta ve dijital uygulamalar

¹⁰⁴ OECD, Science, Technology and Industry Scoreboard, 2017, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/occd/science-and-technology/occd-science-technology-and-industry-scoreboard-2017_9789264268821-en#page16.

¹⁰⁵ AÇEV, Bilgisayar Tabanlı Okur Yazarlık Programı, <http://www.acev.org/ne-yapiyoruz/okuma-yazma-bilmeyenler-icin>.

aracılığıyla ilgili bölgelerdeki kadınları bilgilendirici telefon uygulamaları kullanılmaktadır. Bu konuya ilişkin dünyadaki ve ülkemizdeki başlıca uygulamalar şunlardır;

Kadına yönelik şiddet sadece az gelişmiş/gelişmekte olan ülkelerin veya eğitim seviyesi düşük toplumların sorunu değildir. ABD'deki üniversitelerde her 5 kadından birinin saldırıya uğradığı gerçeğinden hareketle OnWatchOnCampus adlı bir uygulama bile geliştirilmiştir. Beyaz Saray'ın "Şiddete Karşı Geliştirilmiş En İyi Uygulama" ödülünü alan OnWatch ile sesli arama, e-posta, SMS veya sosyal medya (Facebook ve Twitter) aracılığıyla acil durum çağrısı yapılabilmektedir. Tek tuşla 911 veya Kampüs polisine ulaştıran uygulamada GPS ile konum paylaşımı özelliği bulunmakta olup, ücretsiz olarak hizmet sunulmaktadır.

ABD'de geliştirilen ve Beyaz Saray'ın "Şiddete Karşı Geliştirilmiş En İyi Uygulama" ödülünü alan "Circle of 6" adlı uygulama da ücretsizdir. Kadınların yakın ve güvendiği çevresinden 6 kişinin iletişim bilgilerini paylaştığı uygulama, kadınları bu kişilerin güvenlik çemberine almaktadır. İhtiyaç duyduğunda bu kişilere GPS konumu SMS olarak iletilerek "Beni ara", "Almaya gel", "Bir sorunum var" gibi özel ikonlar tek tuşla kullanılabilir. Circle of 6 ile Facebook üzerinden aile içi şiddete karşı mücadele veren organizasyonlarla doğrudan iletişime geçilebilmektedir.

Hindistan'daki kadınlara yönelik geliştirilen bir mobil güvenlik uygulaması olan FightBack ile akıllı telefonla acil yardım çağrısı yapılabilmektedir. Uygulama daha önceden tanımlanan kişilere, GPS, SMS, lokasyon haritaları, GPRS, e-posta ve Facebook hesabı aracılığıyla yardım çağrısını iletmektedir. Yardım çağrısı alındıktan sonra alıcılar, gönderenin bulunduğu yeri GPS üzerinden ile takip edip yardımına gitmektedir.

Kadına yönelik şiddet ve cinsel tacizle mücadele için Mısır'da ise gerçek zamanlı bir online harita teknolojisi kullanılmaktadır. Bir grup aktivistin girişimiyle oluşturulan HarassMap adlı harita uygulamasında, kadınlardan cinsel taciz ile karşı karşıya kaldıkları durumlar için buldukları yerin detaylarını içeren kısa mesaj göndermelerini istenmektedir. Bu verilerin anlık olarak işlendiği haritayla, kadınların daha çok hangi noktalarda ne tür bir şiddetle karşı karşıya kaldıkları belirlenip, o bölgelerdeki polis güvenliğinin artırılmasına yönelik kamuoyu çalışmalarının yapılması amaçlanmaktadır.

Ülkemizde kullanılan "Kırmızı Işık Uygulaması", kadınların şiddete maruz kaldığı anlarda, kolluk kuvvetleri ya da yakınlarına haber verebilmesini sağlamaktadır. Uygulama, tercihe bağlı olarak, şiddet uygulayan kişinin uygulamayı fark etmemesi amacıyla sahte bir fener ekranıyla

açılmakta ve ana uygulama ekranında Alo 183 Kadın ve Sosyal Hizmetler, 155 Polis İmdat ve 156 Jandarma İmdat acil numaraları tek tuşla aramaktadır. Ayrıca, şiddete uğrayan kişi, şiddet anında yardım isteyebileceği 3 kişiyi kaydederek tek tuşla da arayabilmektedir. “Acil SMS Salla-Uyar” fonksiyonunun açılmasıyla birlikte, uygulama arka planda çalışırken, telefonun sallanmasıyla acil SMS gönderilmektedir.

Diğer bir uygulama ise, kadına yönelik şiddetle mücadele kapsamında, şiddet gören kadınların ihtiyaç halinde güvenlik butonuna basarak polisle irtibata geçmesini sağlayan “Güvenlik/Panik Butonu Projesi”dir. Emniyet Genel Müdürlüğü’nün GSM Operatörleri ile yapmış olduğu işbirliği çerçevesinde Bursa ve Adana’da pilot olarak uygulanmaktadır. Mahkeme kararıyla, şiddete maruz kalan kadınlara verilen cihaz, kadınların ihtiyaç duydukları anda butona basması ile GPS uydularından aldığı son konum bilgisini, 155 Polis İhbar Merkezi’ne iletmektedir. Sesli ve mesajla görüşme imkanı sağlayan güvenlik butonuna basıldığında alınan konum bilgileri sayesinde MOBESE kameraları da takibe başlamaktadır.

Emniyet Genel Müdürlüğü’nün şiddet mağduru kadınları korumak için başlattığı bir çalışma olan “Elektronik Kelepçeli Teknik İzleme Sistemi”nde, eşine şiddet uygulayan ve evden uzaklaştırma cezası alan erkeğin takip edilebilmesi hedeflenmektedir. Eşine şiddet uygulayan erkeğin koluna ya da bacağına dışarıdan görülmeyecek şekilde mahkeme kararıyla takılacak elektronik kelepçe, erkek eşine 500 metreden fazla (ya da mahkeme kararında hangi uzaklık belirtilmişse) yaklaştığında otomatik olarak izleme merkezine sinyal göndermektedir. 155 Polis İmdat hattına gelen sinyali değerlendiren emniyet yetkilileri, olay yerine en yakın ekibi yönlendirip kadını korumaya almaktadır.

TEKNOLOJİ 4.0, DİJİTAL EKONOMİ VE KADIN GİRİŞİMCİLİĞİ

Kadınların, çalışma hayatına büyük oranda katılması ve daha aktif rol alarak girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaları, gelişen ekonomiler için “stratejik” bir öneme sahiptir. Kullanılmayan insan kaynağı potansiyelini etkin hale getirmenin ve yeni iş sahaları oluşturmanın yolunun, kadınların girişimciliğinin teşvik edilmesinden geçtiği ilgili tüm taraflarca ifade edilmektedir.

Teknolojinin kullanımı hususunda toplumsal cinsiyet açığını kapatmak, kadınların iktisadi faaliyet alanını genişletmek ve bu faaliyetlerden aldıkları finansal dönüşü artırmak için önem arz eden fırsat alanı dijital ekonomi olarak öne çıkmaktadır. Dijital ekonomi küreselleşme ile küçülen dünyada malların ve hizmetlerin pazarlanması için önemli bir alan yaratmakla birlikte hemen hemen bütün sektörlerde ciddi değişiklikler getirmektedir. İnternet teknolojisi, internet temelli iletişim ve dijital uygulama alanlarındaki devrim ekonomik ve sosyal yaşamın her alanına yayılarak üretim, tüketim, satış, pazarlama ve müşteri ilişkilerinde köklü değişikliklere yol açmıştır. E-ticaret, online pazarlama ve dijital reklam gibi opsiyonlar ekonomideki paylarını da giderek artırmaktadır. Bütün dünyada dijital ekonomi ve dijital ekonominin beraberinde getirdiği akıllı fabrika uygulamalarının ve tedarik zincirlerinin daha verimli ve hızlı çalışmasını sağlayan dijital teknolojilerin, gayri safi milli hasıla üzerinde de ciddi etki yapacağı düşünülmektedir. Accenture ve Oxford Economics işbirliği ile yapılan bir çalışmaya göre 2020 yılına kadar dünyanın en büyük 10 ülkesinin gayri safi milli hasılasına dijital ekonominin katkısının yaklaşık 1.36 trilyon dolar katkı sağlayabileceği öngörülmüştür. Aynı şekilde Dijital Yoğunluk Endeksi araştırmasına göre dijital ekonomide gerçekleşen yüzde 10'luk bir artışın, gayri safi milli hasıla büyüme hızını yüzde 0.25 ile 0.5 arasında artırabileceği tahmin edilmektedir.

Dünyadaki bu trende uygun olarak ülkemizde de dijital ekonominin geliştirilebilmesi için üniversitelerde açılan yüksek lisans programları dahil olmak üzere pek çok girişim mevcuttur. Ülkemizin küresel rekabet gücünü önemli ölçüde artırma potansiyeline sahip bu alan Endüstri 4.0 forumu tarafından desteklenmektedir. 4. Sanayi Devrimi aşaması olarak tanımlanan bu teknoloji, çağdaş otomasyon sistemi, veri alışverişleri ve siber-fiziksel sistemlerden oluşmaktadır.

Bunun yanı sıra mesleki eğitim programlarına teknoloji kullanımının ve KOSGEB'in Kadın Girişimcileri Destekleme Eğitim Programlarına Endüstri 4.0'ın entegre edilmesi önem arz etmektedir. Ancak özellikle bilişim ve iletişim teknolojisinin evrensel dili olan ve uluslararası ekonominin parçası olmanın gerektirdiği şekilde ilgili tüm eğitim faaliyetlerinin, İngilizce dil eğitimiyle entegre edilmesi bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

1.3. TEMEL SORUNLAR

- Ülkemizde kadınlar ve erkekler arasında teknoloji üretimi ve kullanımı hususunda var olan ciddi açığın varlığı
- Söz konusu açığı gidermeye yönelik eğitim politikalarını da kapsayacak şekilde temelden başlayan, toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip politika ve uygulama eksikliği
- Teknolojinin üretimi ve kullanımı açısından kadınların yaş, sosyo-ekonomik durum, yaşadığı bölge (kır/kent ve dezavantajlı bölgeler) ve eğitim gibi farklılıkları göz önünde bulundurularak farklı gruplara yönelik özellikle eğitim ve teşvik politikaların eksikliği
- Kadın istihdamına yönelik politikaların, teknoloji eğitimini de içerecek şekilde analiz edilmemesi, politikaların ve eğitimlerin buna yönelik olarak şekillendirilmemesi
- İŞKUR eğitim kurslarının teknoloji, bilişim, programlama vb. içerecek şekilde destek vermemesi, kadınlara yönelik dijital ekonomiye katılım konusunda eğitimlerin mevcut olmaması
- Halk eğitim merkezlerinde kadınların talep etmesi halinde açılan teknolojiye dair eğitimler hakkında bilgi ve farkındalık eksikliği
- Mesleki eğitim kapsamına teknoloji üretimi, kullanımı ve dijitalleşmenin entegre edilmemiş olması
- Kadınların özellikle dijital ekonomiyi kullanma konusunda finansal açıdan yeterince teşvik edilmemeleri
- Kadınların ve kız çocukların toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve aile içi şiddetten korunması ve şiddet mağdurlarına yönelik hizmetlerin sağlanmasında, kadınların kolay erişimini ve verilerin gizliliğini sağlayacak yeni teknolojilerin yeterince kullanılmaması
- Medya yayınlarında cinsiyetçi rollere yer verilmesi

2. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ

2.1. ONBİRİNCİ KALKINMA PLANI (2023 YILI) HEDEFLERİ

- Kadınların teknoloji olanaklarını kullanabilmelerinin sağlanması için yaş, eğitim, sosyo-ekonomik durum gibi farklılıklar iyi analiz edilerek, her kategoriye uygun uzun vadeli çözümler ve eğitim programları üretilecektir.
- Geçmişte ve günümüzde teknoloji, teknolojik buluşlar ve yeni teknikler alanında sektörde başarılı olmuş kadın ve kız çocukları rol model olarak belirlenecek ve kamuoyunun bu modelleri tanımaları sağlanacaktır.
- Kadınların ve kız çocuklarının tespit ettikleri veya kendi karşılaştıkları şiddet vakalarını mobil cihaz üzerinden ihbar edebilecekleri telefon uygulamaları, acil yardım hatlarının arandığı telefon numaralarında geçmiş aramaların silinmesine yarayan uygulamalar ve şiddet mağdurları arasında deneyim paylaşımına yönelik online uygulamalar gibi kadınların ve kız çocuklarının şiddetten korunması, şiddet vakalarını ihbar etmeleri ve şiddet mağdurlarına yönelik hizmetlerin sağlanması amaçlarıyla yeni teknolojilerin kullanılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.
- Engelli kadın ve kız çocuklarının eğitime, istihdama, karar alma mekanizmalarına ve sosyal hayata katılımlarını güçlendirmede bilişim teknolojileri dahil olmak üzere yeni teknolojilerin kullanımı için teşvikler verilecektir.
- Bilişim eğitimi temel bir beceri olarak kabul edilerek;
 - Dijital okur yazarlık ve e-vatandaşlık eğitimlerinin yaygın eğitimin parçası haline getirilecek ve yaygın eğitim alanında devlet-özel sektör işbirliği sağlanacaktır,
 - Devlet okullarında hafta sonlarında ya da yaz tatillerinde bilişim, teknoloji eğitimleri verilecektir,
 - Orta ve yükseköğretimdeki öğrencilerin, öğretmenlerin ve akademik personelin güncel bilgiye erişimlerinin sağlanması için akademik sürekli yayın veri tabanlarına erişim imkanları yaygınlaştırılacaktır.
- Özel politika gerektiren (Cezaevlerindeki, sığınma evlerindeki, sevgi evlerindeki, çocuk destek merkezlerindeki devlet korumasındaki, mülteci, göçmen, engelli ve çocuk işçiliğine yönlendirilmiş, suça sürüklenmiş ve ticari cinsel sömürüye maruz bırakılmış vb.) kadın ve çocukların eğitime erişim ve devamı ile okulda ayrımcılıktan korunmasına yönelik çalışmaların

artırılması, bu gruptaki kadın ve çocuklara yönelik teknoloji eğitimlerinin öncelikli olarak verilmesi sağlanacaktır.

- Uluslararası teknoloji ve inovasyon teşvikleriyle ilgili projeler hakkında kadınlarda farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yaygınlaştırılacaktır.
- AR-GE teşviklerinde kadınlara verilen destek oranları yükseltilecek ve ilgili teşvikler çeşitlendirilecektir.
- Kadınlara teknoloji konusuna verilen hibe ve kredilerin verilmiş şeklinin iyileştirilmesi için;
 - Özellikle can suyu sermayesi olmayan kadınlar için geri ödemeli sistem yerine kuruluş aşamasında ön ödeme/avans verilecektir,
 - AR-GE temelli teknolojik destekler kadınlar için (KDV hariç) %75'ten %100'e çıkarılacaktır,
 - Projeler için verilen hibe ve kredilerde kadın girişimciler için kota konulacak ve geçici özel önlemlere yer verilecektir.
- Pazarlama alanında kadın girişimciler tarafından geliştirilmiş ve ürüne dönüştürülmüş olan inovasyonların pazarlamasına yönelik teşvikler verilecektir.
- Kadınların ve kız çocukların teknoloji-bilişim eğitimlerine ve teknoloji üretimine, yönlendirilmesi kapsamında kamu spotlarının yanı sıra, ünlü video sitelerinin ve diğer sosyal medya araçlarının desteğiyle tanıtım filmleri yayınlanması sağlanacaktır.
- Reklam, dizi ve filmlerde kadınlara toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun meslek ve rollerde yer verilmesi ve mühendislik, bilişim, bilgisayar bilimleri vb. alanlarda kadın rol modeller oluşturulması kapsamında senaristlerle işbirliği yapılması sağlanacaktır.
- Gazete, televizyon ve internet haberlerinde özendirici başarılı kadın haberlerine yer verilmesi için haber koordinatörleri, genel yayın yönetmenleri ve diğer karar vericilerle işbirliği yapılacaktır.

BÖLÜM 5:

ÇEVRE

1. MEVCUT DURUM ANALİZİ

1.1. DÜNYADAKİ MEVCUT DURUM VE EĞİLİMLER

Sürdürülebilir kalkınma, çevrenin tamamen tahrip edildiği bir dünyada kalkınmanın da devam ettirilemeyeceği fikrinden hareketle çevrenin korunması, çevre tahribatın durdurulması ve önlenmesi amacıyla çevre dostu kalkınma politikalarının geliştirilmesi anlamına gelmektedir. Kalkınma devletler için elzemdir ancak yaşanabilir bir dünya olmadan kalkınmanın da bir anlamı olmayacağı aşikardır. Bu anlamda Kadınlara Karşı her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, Gündem 21, Hyogo Eylem Çerçevesi, Rio+20 Sonuç Belgesi, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Kyoto Protokolü dahil olmak üzere pek çok uluslararası sözleşme imzalanmış ve devletler belirlenen alanlarda politikalarını yeniden düzenleme taahhüdünde bulunmuştur. Bu düzenlemeler, devletlerin kabul etmiş olduğu toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların insan hakları ve sürdürülebilir kalkınma alanları arasında somut bağlantılar oluşturmakla birlikte bazı noktalarda iklim değişikliği ile mücadele politikalarını belirleme süreçleriyle de bütünleşmektedir.

Son zamanlarda sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için kadının rolünün önemine değinen çalışmalarda bir artış yaşanmış ve bu bağlamda Birleşmiş Milletler'in de desteğini alan pek çok sivil toplum kuruluşu kadınlara yönelik projeler ortaya koymaya başlamıştır. Bu projeler ve araştırmalarda, iklim değişikliğinin yol açtığı sel, toprak kayması ve kuraklık gibi unsurların en çok kadınları ve kız çocuklarını olumsuz etkilediği, iklim değişikliği nedeni ile kaybedilen ekosistemlerin özellikle bu gruplar üzerinde telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğurduğu kaydedilmiştir.¹⁰⁶ UN WOMEN'in 2014 yılında hazırladığı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma raporu özellikle gıda güvenliği, yeşil ekonomi, çevre dostu üretim ve tüketim, tarım alanlarının verimli ve doğru kullanımı, üreme sağlığı ve nüfus alanlarında sürdürülebilir kalkınma için kadınların ilgili politikalara katılımının önemini vurgulamaktadır.¹⁰⁷ Bunun sağlanabilmesi için çevre politikaları bağlamında kadınlara özel bütçe ayrılmasının, ilgili eğitimlerin verilmesinin, özellikle su güvenliği ve kullanımı, alternatif elektrik üretim yöntemleri ve hijyen konularında değişik teknolojilere yatırım yapılarak bu teknolojilerin birincil kullanıcıları olan kadınların bilgilendirilmesi ve teşvik edilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir.

¹⁰⁶ UN Climate Change, What is the connection and why is gender and climate change important?, http://unfccc.int/gender_and_climate_change/items/7516.php.

¹⁰⁷ UNWOMEN, Gender Equality and Sustainable Development Report, 2014, http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/unwomen_surveyreport_advance_16oct.pdf?la=en&vs=2710.

Eylül 2015’de Birleşmiş Milletlerin Genel Kurul Kararları olarak Dünya liderleri tarafından onaylanan “2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri” ile sürdürülebilir kalkınmayı gerçekleştirmek için cinsiyet eşitliğini sağlamanın ve kadınlar ile kız çocuklarının güçlendirilmelerinin önemi ortaya konmuştur. 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefinden 5. Hedef spesifik olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanırken, 13. Hedef devletlere iklim değişikliği ve etkileri ile mücadele etmek için acil olarak harekete geçmeleri çağrısında bulunmakta ve bu hedefe ulaşılmasında kadınların rollerine dikkat çekilmektedir.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, iklim değişikliği ile mücadelede cinsiyete dayalı toplumsal bakış açısını çeşitli ülkelerde yürüttüğü bir çok projeye dahil etmeye başlamıştır. UNDP, WHO, FAO ve UNESCO gibi kuruluşlar hazırladıkları kalkınma programlarında toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkların ve eşitsizliklerin giderilmesi için özellikle iklim değişikliği ile mücadelede kadınların karar alma ve hazırlık süreçlerine etkin ve tam katılımlarını sağlamaya yönelik tedbirlere yer vermektedir.

2015 yılında UNFCCC Taraf Devletlerin 21. Konferansında 2016 yılı itibariyle uygulamaya konan Paris Anlaşması kabul edilmiştir. Bu anlaşmaya göre, tarafların iklim değişikliğine karşı önlem alırken toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların güçlendirilmesi ve nesiller arası eşitlik konularını da dikkate almaları gerekmektedir. Kasım 2017 yılında 23. Taraflar Toplantısında Paris çalışma Programına dahil edilmek üzere Cinsiyet Eylem Planı hazırlanmış ve kabul edilmiştir. Buna göre, toplumsal cinsiyet perspektifini iklim değişikliği ile mücadeleye dair hemen her politikaya yerleştirmek ve alınacak tüm kararlarda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek gerekmektedir. Planın 5 temel hedefi; kapasite artırma, bilgi paylaşımı ve iletişimi geliştirme, cinsiyet eşitlikçi katılımı ve kadın liderliğini destekleme, karar alma süreçlerine kadınları dahil etme ve tüm süreçleri izlemek ve raporlamaktır.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) ise 2009 yılından beri kadınların ve erkeklerin iklim değişikliğinden cinsiyete özgü roller nedeniyle farklı etkilendiğini vurgulamaktadır. Buna göre, özellikle gelişmekte olan ülkelerde kadınlar, ücretli mesleklere göre tarım gibi doğal kaynaklara bağımlı faaliyetlere katılım sağlamaktadır. Bu faaliyetler ise doğrudan iklim koşullarına bağlı olduğundan doğal olarak kadınlar olumsuz etkilenmektedir. Ayrıca, kadınlar bilgi, kaynak ve tarımsal arazi gibi zenginlik kaynakları konusundaki haklarından yararlanmada da sorunlar yaşamaktadır.

Avrupa Birliği, iklim değişikliği ile ilgili politikalarda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu 2012 yılından bu yana çalışmaktadır. “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İklım Değişikliği” başlıklı raporda kadınların iklim değişikliğinden daha fazla etkilenmelerine karşı onların bakış aıların ve gereksinimlerinin dikkate alınmadığı vurgulanmaktadır. Raporun sonuçları, iklim değişikliğine karşı etkin önlemler alınabilmesi için karar alma süreçlerinde daha fazla kadının yer alması gerektiğini göstermektedir. Bu dşuk katılım, kadın ve erkek arasındaki geleneksel işbölümüne dayanan kurumsal ve kültürel yapılardan ve eğitim tercihlerinden kaynaklanmaktadır. Kadınların katılımının, enerji, ulaşım, tarım, su, kentleşme gibi iklim değişikliğini doğrudan etkileyen sektörel/tematik politikalarda erkeklerle orantılı olması önem arz etmektedir.

İklım değişikliğinin en çok etkilediği ülkelerdeki kadınlara destek sağlamak amacıyla Yeşil İklım Fonu’nun yanı sıra özel fonlar da kurulmaya başlanmıştır. Finlandiya Hkmeti, 2009 yılında uluslararası düzeyde güçlü bir sivil toplum rgt olan Küresel Toplumsal Cinsiyet ve İklım İttifakı (Global Gender and Climate Alliance (GGCA)) ve Kadınlar evre ve Kalkınma rgt (Women’s Environment and Development Organization (WEDO)) ile ortaklık kurarak Kadın Delegeler Fonu (WDF) programını oluşturmuştur. WDF Programı günümüzde kadınların iklim müzakerelerine katılımına (seyahat desteği, kapasite oluşturma ve kadın rgtleri arasında bağ kurma ve sosyal destek ve savunuculuk olmak üzere) destek sağlamaktadır. Hollanda, Avustralya, Kanada, İzlanda ve İsveç Hkmetleri de programın geliştirilmesine destek vermektedir.¹⁰⁸

1.2. TÜRKİYE’DEKİ MEVCUT DURUM VE EğİLİMLER

Kadın ve evre, hakkında çok az istatistiki bilgi bulunan ve sürdürebilir kalkınma bağlamında yeni çalışılmaya başlanmış bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyadaki gelişmeler başlığında da bahsedildiği gibi evre kirliliği ve iklim değişikliği, yaşadığımız evre üzerinde geniş bir etkiye sahiptir ve kalkınma hususundaki görüşleri de yeşil ekonomi ve temiz enerji gibi evre dostu politikalar geliştirme yönünde etkilemektedir.

Kalkınma, CEDAW’un ilgili maddelerinde de belirtildiği gibi, her alanda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasını gerektirmektedir. Bu erevde, ülkemizce yürütülen her politikanın ve bu arada evre politikalarının da kadın-erkek eşitliği gözetilerek oluşturulması ve hayata geçirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, CEDAW’ın 14. maddesinde kırsal kesim kadınlarına özel olarak yer verilmiş ve “ ... taraf devletler, kadın-erkek eşitliği ilkesine dayanarak, kırsal kalkınmaya katılmalarını ve bundan yararlanmalarını sağlamak için kırsal kesimdeki kadınlara karşı ayrıımı

¹⁰⁸ Türkiye’de İklım Değişikliğine Kadın zmleri: İklım Değişikliğini İyi Biliriz, Şubat 2018.

ortadan kaldıran tüm uygun önlemleri alacaklar ve özellikle kırsal kesim kadınlarına aşağıdaki hakları sağlayacaklardır” ifadesinin yanında (h) bendinde “Özellikle konut, sağlık, elektrik ve su temini, ulaştırma ve haberleşme konularında yeterli yaşam standartlarından yararlanma haklarını sağlamak” ifadesine yer verilmiştir.

Ülkemizde çevre politikaları denilince ilk dikkat çeken husus, Anayasa’da çevre konusuna özel bir yer verilmiş olmasıdır. T. C. Anayasası’nın 56. maddesinde “Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamak hakkına sahiptir, çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek devletin ve vatandaşın ödevidir” ifadesi bulunmaktadır. Bu madde, çevrenin korunması hususunda bireylere önemli sorumluluklar atfetmenin yanı sıra devlete de sorumluluklar vermektedir. Dolayısıyla kadınlar, hem devletten sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşamlarını sürdürmelerini sağlayacak hizmetleri hem de çevre ile ilgili düzenlemelerde katılım sağlamalarının önünü açacak mekanizmaları talep etme hakkına sahiptir. 2872 sayılı Çevre Kanunu’nun “İlkeler” başlığını taşıyan 3. maddesinin (e) fıkrasına göre çevre politikalarının oluşumunda katılım hakkı esastır. Bu bağlamda, kadınların çevre ile ilgili politikalara katılımına imkân veren hukuki alt yapı mevcuttur.

Hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hem de çevre ile bağlantılı kalkınma politikalarının başarıya ulaşması için kadına yönelik çevre politikalarının geliştirilmesi önem arz etmektedir. Ülkemizin de taraf olduğu, iklim değişikliğiyle mücadele ve sera gazı salınımlarının azaltılması hususunda önlemler içeren Kyoto Protokolü kapsamında çeşitli politikalar hayata geçirilmektedir. Ancak bu politikalar haricinde kadınların çevre ve şehircilik planlaması konularındaki karar alma mekanizmalarına katılımları neredeyse yok denecek kadar azdır. Ülkemizin 2017 yılında gerçekleştirdiği çevresel harcamaların 31,8 milyar TL.'ye ulaştığı, bu harcamaların %76,1'ini kamu sektörünün ve kamu harcamalarının da %86,3'ünün belediyeler tarafından gerçekleştirildiği düşünülürse¹⁰⁹ ev ve kırsal kesimin ana üretici ve tüketici grubu olarak kadınların öncelikle belediyelerde ve sonrasında bölgesel ve ulusal seviyelerde karar alma süreçlerine katılımının ne kadar önemli olduğu bir kez daha ortaya çıkmaktadır.

Ancak, ilgili politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı hale getirilebilmesi ve kadınların karar alma mekanizmalarına aktif katılımlarının sağlanabilmesi için gerekli olan verilerde ciddi eksiklik olduğu saptanmıştır. TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması’nda (GYKA) çevre kirliliği, su kullanımı, mesken ve çevre güvenliği konularında ilgili bazı soruların mevcut olduğu görülmektedir. Ancak bu veriler hanehalkı sorumlusundan edinilmekte ve hanehalkı sorumlusu kadın

¹⁰⁹ TÜİK, Çevresel İstihdam, Gelir ve Harcama İstatistikleri, 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21583>.

veya erkek olabilmektedir. Aynı şekilde TÜİK belediyelerden anket yoluyla temiz suya erişim ve atık su hakkında düzenli bilgi toplamakta olup, sağlanan verilerde kadın-erkek ayrımı yapılmamaktadır. Dolayısıyla çevre ve kalkınma alanında, su kullanımı ve atık su hususları dahil olmak üzere geniş kapsamda cinsiyete dayalı veri taramasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Ulusal İklim Değişikliği Stratejisi ve Eylem Planı (Kasım 2011) iklim değişikliği ile ilgili hazırlanmış belgelerin içinde cinsiyete dayalı farklılaştırılmış politikalara en çok yer veren belgedir. Uyum stratejisinde, iklim değişikliğinden etkilenen gruplar ele alınırken cinsiyet duyarlı bakış açısı mevcut olup, özellikle tarım sektöründe çalışan kadınlar öncelikli olarak ele alınmış ve iklim değişikliğinin insan sağlığı boyutu değerlendirilirken kadınlara yer verilmiştir. Stratejide, iklim değişikliğinde kadınların daha çok etkilendiği, meydana gelen doğal afetlerde yaşamını yitiren kadınların sayısının erkeklere oranla daha fazla olduğu vurgulanmaktadır. İklim değişikliğinin dolaylı olarak insan sağlığına yönelik etkilerine de beslenme, vektörlerin neden olduğu hastalıklar, solunum sistemi hastalıkları ve su bağlantılı hastalıklar gibi nedenlerle kadınların daha fazla maruz kaldığı kaydedilmektedir.¹¹⁰

Çevre ve kalkınma politikaları kapsamında kadınlar, sorumlu üretim ve tüketim hususlarında önemli bir rol oynayabilecek potansiyele sahiptir. Sorumlu üretim bağlamında, tarım alanlarının verimli kullanımı ve korunması, gıda güvenliği ve organik tarım hususları kadınların aktif katılım sağlayabileceği ve yeşil ekonominin parçası olarak işlev görebileceği alanlar olarak öne çıkmaktadır. Mevcut ekolojik ve biyolojik sistemlerin korunması için önem arz eden geleneksel tarım yöntemleri, hayvani ve tarımsal üretim hususlarında kadın üreticiler ciddi bir iktisadi potansiyele sahiptir. Bu bağlamda kadın girişimciliğinin desteklenmesi, işletmelerin büyüklüğüne göre teknoloji ve makineleşme konusunda değişik teşviklerin verilmesinin yanı sıra kadınlara özel eğitim programlarının da geliştirilmesi gerekmektedir. Ancak kadınların tarım ve hayvancılık sektöründeki çalışmaları genellikle kayıt dışıdır. Dolayısıyla kadınların tarım ve hayvancılık sektöründeki emeğini görünür kılarken onların iktisadi potansiyelini de açığa çıkaracak kalkınma politikaları ve stratejilerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Kadın ve çevre başlıklarında kadınların iktisadi faaliyetlerini arttıracak ve onları kalkınmanın aktif birer aktörü olarak öne çıkaracak bir diğer husus da alternatif enerji kaynaklarıdır. Hayvan atıklarından üretilen bio-enerji, güneş panellerinden ve rüzgar enerjisinden elektrik üretimi, ağırlıklı olarak Afganistan ve Pakistan gibi gelişmekte olan ülkelerde teşvik edilen ve önemli başarılar elde

¹¹⁰ Türkiye’de İklim Değişikliğine Kadın Çözümleri: İklim Değişikliğini İyi Biliriz, Şubat 2018.

edilen alanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle kırsal bölgelerde bu tarz alternatif enerji kaynaklarının üretilmesinin kadınlar arasında teşvik edilmesi gerek çevre dostu kalkınma politikalarının desteklenmesi gerekse enerji bağımlılığın azaltılması bağlamında ülkemiz için de önem arz etmektedir.

Temiz enerjide kadının rolü giderek ön plana çıkmaktadır. Özellikle Amerika, Kanada, Avustralya ve İngiltere'de bu sektörde çalışan kadınların oranı neredeyse %33'tür ve daha fazla kadın mühendisin bu alanda çalışması aktif şekilde teşvik edilmektedir. Gender and Renewable Energy Network (G-REEN) Platform, C3E ve Powerful Women Program gibi programlar ve platformlar aracılığı ile kadınların bu konudaki aktifliği arttırılmaya çalışılmaktadır. Enerji kaynaklarını çeşitlendirmeye, ithal enerjiye olan bağımlılığını azaltmaya ve alternatif enerji kaynaklarına yönelmeye çalışan ülkemiz için bu inisiyatiflerin değerlendirilmesi ve bu konuda kalkınma, çevre ve kadın konularında stratejilerin önerilmesi ve öncelikli yatırım ve politika alanlarının belirlenmesi gerekmektedir.

Aynı zamanda ailenin de ana tüketim düzenleyicileri olan kadınlar arasında çevre koruma ve iklim değişikliği hususunda farkındalık yaratılarak sorumlu tüketim bilincinin yerleştirilmesi gerekmektedir. Kadınların alış veriş sırasında çevre dostu ürünleri tercih etmesi, çevrenin ve doğal kaynakların korunması konusunda pozitif etki yaratacağı aşikardır. Bu bağlamda, çevreye kalıcı zarar veren kimyasalların kullanılmaması, atık yağların toplanması ve hane atıklarının geri dönüşümünün sağlanması önemlidir. Ancak belediye ve STK projeleri haricinde ulusal ve yerel seviyede kapsayıcı bir geri dönüşüm hizmeti bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra bu hususlarla ilgili ciddi bir bilgi ve farkındalık eksikliği bulunmaktadır. Bu kapsamda hazırlanacak eğitim programlarına gerek örgün gerek yaygın eğitimde yer verilmesi gerekmektedir.

Çevre ve kadın alanında ön plana çıkan bir diğer husus da kadın dostu kamusal alan fikridir. Kadınların gerek çalışma hayatlarında gerek sosyal hayatlarında daha güvende hissetmelerini ve kadına karşı şiddet vakalarının azalmasını sağlayabilecek çevre ve şehircilik politikalarının geliştirilmesi önem arz etmektedir. Bu bağlamda özellikle aydınlatma ve ulaşım araçları, durakları, garajlar gibi konularda kadınların ihtiyaçlarını gözeten dostu çevre ve şehircilik politikalarının geliştirilmesine gereksinim duyulmaktadır.

Çevre ve Kadın başlığı altında bahsedilmesi gereken bir diğer konu da toplumsal cinsiyete duyarlı afet eylem planlarının oluşturulmasıdır. Bu planların hem sel ve toprak kayması gibi doğal afetlerden önce afet riskini azaltmak hem de doğal afet sırasında ve sonrasında gerçekleştirilecek

eylemlerin ve faaliyetlerin kadınların ve kız çocuklarının ihtiyaçları ve durumları gözetilerek yapılması gerekmektedir. Yapılan araştırmalar, yüzme bilmemekten başlayarak çoğunlukla düşük sosyo-ekonomik seviyedeki bölgelerde ikamet etmeye kadar pek çok nedenden ötürü kadınların ve kız çocuklarının doğal afetlerden erkeklere kıyasla daha fazla etkilendiğini göstermektedir.¹¹¹

Kadın ve çevre stratejileri bağlamında yol göstermesi açısından 2008 yılında KSGM tarafından hazırlanan "Çevre ve Kadın" başlıklı politika dokümanı, kadın ve çevre konusunda araştırma ve bilimsel çalışmaların arttırılması, kadınların çevre konusundaki karar alma süreçlerine katılması, çevre politikalarının uygulanmasında kadının rolünün güçlendirilmesi ve başta kırsal kesimlerde olmak üzere kadınların olumsuz çevre koşullarından korunması, güçlendirilmesi ve yaşam standartlarının iyileştirilmesi olmak üzere 4 adet hedef belirlemiştir. Bu hedefler hayata geçirilememekle birlikte kadın, çevre ve kalkınma bağlamında hazırlanacak stratejiler için sorumlu üretim ve tüketim politikalarını bir araya getiren kapsayıcı bir temel oluşturacaktır.

1.3. TEMEL SORUNLAR

- Çevrenin ve doğal kaynakların korunması ve rehabilitasyonu başta olmak üzere çevre yönetimi, geri-dönüşüm, sorumlu üretim ve sorumlu tüketim konularında kadınların etkisine ilişkin bilgi ve farkındalık eksikliği
- Bu hususta politika yapıcılarını yönlendirecek bilimsel çalışmaların ve verilerin eksikliği
- Çevre ve şehirleşme politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olmaması
- Kadınların ve kadın STK'larının çevre politikalarının ulusal ve yerel karar alma süreçlerine birer paydaş olarak entegre edilmemiş olmaması
- Tarım ve hayvancılık alanında faaliyet gösteren kadınların çevre ve kalkınma politikalarına entegrasyonunu sağlayacak finansal destek ve teşvik eksikliği
- Alternatif ve yenilenebilir enerji üretimi ve kullanımı konusunda kadınlara yönelik bilgi ve finansal destek eksikliği
- Afet ve acil durum yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı planlama yapılmaması

¹¹¹ Eric Neumayer ve Thomas Plümper, The Gendered Nature of Natural Disasters: The impact of catastrophic events on the gender gap in life expectancy, 1981-2002, *Annals of the Association of American Geographers*, 97:3, 551-566, 2007; Jennifer R. Wies ve Hillary J. Haldane, Disparity in Disasters: A frontline view of gender-based inequities in emergency aid and health care, Wies ve Haldane (ed.), *Anthropology at the Front Lines of Gender Based Violence* içinde, Vanderbilt University Press: Nashville, 2011.

2. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ

2.1. ON BİRİNCİ PLAN (2023 YILI) HEDEFLERİ

- Çevre politikalarının planlanması ve uygulanmasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi konusunda bilinçlendirme ve farkındalık yaratacak çalışmalar yapılacaktır.
- Çevre konusunda kadınların etkinliğini artıracak politikaları belirlemek için ilgili kurumlar tarafından bilimsel araştırmaların yapılması ve cinsiyet temelli veri üretilmesi sağlanacaktır.
- Çevre politikalarının belirlenmesi ve sürdürülebilir doğal kaynak yönetiminde karar alma süreçlerine (planlama, uygulama ve izleme dahil) kadınların ve/veya kadın STK'ların etkin katılımının sağlanması ve bu alanlarda kadın bilgisinin ve emeğinin görünür kılınması sağlanacaktır.
- Toplumsal cinsiyete duyarlı afet ve acil durum (deprem, sel, kuraklık, iklim değişikliği) yönetim sisteminin benimsenmesine yönelik çalışmalar yapılacaktır.
- Kadınların çevre ve şehircilik politikalarına ilişkin karar alma mekanizmalarında yer almalarını, yerel hizmetlerde ve şehir bölge planlanması-uygulanmasında aktif katılımlarını destekleyecek modellerin geliştirilmesi, varolanların yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
- Yeni şehircilik anlayışı ile kamusal alanlar kadın dostu kent ve yerel eşitlik eylem planlarına uyumlu hale getirilecektir.
- Tarım ve hayvancılık sektöründeki görünmez kadın emeğini kayıt altına almak için kadınlar bağ-kur primleri konusunda desteklenecektir.
- Kadınların çevreye ilişkin koruyucu, geliştirici ve rehabilite edici bir girişimci olmasının sağlanması için geçici özel önlemlerin alınmasına yönelik kamu kaynaklarının ve teşviklerin verilmesi sağlanacaktır.
- Düşük karbon salınımını sağlayacak, tarımsal üretim ve döngüsel ekonomiyi destekleyecek, tarımsal üretimin ekonomik değerini artıracak, ürün besin değerini artıracak, etkin su kullanımını destekleyecek, verim artırımını sağlayacak ilgili teknolojik yenilik odağında eğitimler verilecektir.
- Ziraat fakülteleri ve tarım teknoloji fakülteleri öğrenci, mezun ve akademisyenleri ile çiftçilerin ortak çalışmalarını sağlayıcı süreçler yapılandırılacaktır.

- Kadınların çevre yönetimi, doğal kaynakların korunması ve rehabilitasyonu, sorumlu üretim ve tüketim hususlarında bilinçlendirilmesi ve bilgiye erişimlerinin kolaylaştırılması için ulusal ve uluslararası iletişim ağlarının içinde yer almalarını sağlayıcı önlemler alınacaktır.
- Bu kapsamda hizmet veren kadın sivil toplum kuruluşlarının ilgili politikaların yapılması ve uygulanmasında paydaş kabul edilmesi, ortak projeler geliştirilmesi ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının faaliyetleriyle ilgili farkındalığın artırılması sağlanacaktır.

Sorumlu üretim / sorumlu tüketim kapsamında:

- Kadınlar sorumlu üretim/sorumlu tüketim konularında bilinçlendirilecektir.
- Kadınların “karbon ayak izi ve geri dönüşümü” hususunda bilinçlendirilmesi, reklamlar ve kamu spotları aracılığıyla kadınların çevreyi daha az kirleten ürünler almaya teşvik edilmesi sağlanacaktır.
- Kadınların ve kadın sivil toplum örgütlerinin çevre kirliliği, kimyasallar ve zehirli atıklar konusunda paydaş olarak kabul edilerek farkındalığının artırılması, ilgili kamu kurum ve kuruluşları içerisinde bu konuda toplumsal cinsiyete duyarlı hizmet sunumu konusunda kapasite geliştirme çalışmaları yapılacaktır.
- Geri dönüşüm kampanyalarının yaygınlaştırılması, kadınların bu alanda bilinçlendirilerek farkındalıklarının artırılması, bu yönde yerel yönetimler ve devlet eliyle hizmet sunulması, iyi örneklerin tanıtılması, mevzuat ile yerel yönetimlere sorumluluk tanımlanması sağlanacaktır.
- Kadınlar temiz ve ekolojik ürün üretimine teşvik edilmesi, bu yöntemlerle üretim yapan kadın kooperatiflerinin kurulması ve yeşil üretim yapan işletmelere diğer işletmelere kıyasla daha çok teşvik verilmesi desteklenecektir.
- Yeşil yönetim konusunda üniversitelerde dersler verilecek, başta kadın yöneticiler olmak üzere sanayi ve özel sektörün bilinçlendirilmesi sağlanacaktır.
- İkinci el tüketimini özendirme için farkındalık yaratılacak, kıyafetten mobilyaya kadar ikinci el tüketimi sağlayan girişimcilere ve girişimlere (online uygulamalar dahil olmak üzere) destek verilecektir.
- Ata tohumlarının korunması, yaygınlaştırılması, üretimde ve tüketimde kullanılması amacıyla kadınların bilinçlendirilmesi sağlanacaktır.

BÖLÜM 6:

GENEL KONULAR

Kadınların kalkınma sürecindeki rollerinin etkinleştirilmesi ve kalkınmanın yarattığı imkanlardan eşit biçimde yararlanabilmeleri için Komisyon çalışmaları esnasında gündeme gelen ve Alt Komite çalışmaları kapsamı dışında kalan veya tüm Komite çalışmalarını kesen konulara bu bölümde değinilmiştir.

1. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kuramsal altyapısında, ‘cinsiyet’ (sex) ile ‘toplumsal cinsiyet’ (gender) arasındaki ayrım kullanılmaktadır. ‘Cinsiyet’ kavramı, kadınlar ile erkekler arasındaki evrensel biyolojik farklılıklara atıfta bulunurken, ‘Toplumsal Cinsiyet’ kavramı, kadınlarla erkekler arasındaki toplumsal ilişkileri belirli bir bağlama göre tanımlamakta, erkeklerle kadınlar ve erkek çocuklarıyla kız çocukları arasındaki ilişkiye ve bu ilişkinin sosyal olarak nasıl kurulduğuna değinmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyetin getirdiği roller dinamiktir ve içeriği zamana ve yere göre değişmektedir.

Çoğu zaman, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliklerin gerekçesi olarak söz konusu biyolojik farklılıklar gösterilmekte ve bu farklılıklardan hareketle kadınlık ve erkekliğe bir dizi rol ve sorumluluk atfedilmektedir. Bu kabullere göre, kısmen zayıflama eğiliminde olsa da erkeğin ailesinin geçimini ve güvenliğini sağlama sorumluluğu, kadınların da eş, çocuk ve diğer aile üyelerinin bakımları ve gereksinimlerini karşılama sorumluluğu bulunmaktadır. Kadınlar ev ve aile alanının sınırları içinde erkekler ise kamusal alanda konumlanmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı bu işbölümünün sonucunda kadınların birey olarak sivil, ekonomik, sosyal ve siyasal haklarının kullanımı erkeklerin çok gerisinde kalmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar siyasal, yasal, sosyal ve ekonomik haklara sahip olmada, bu hakları kullanmada, toprak ve sermaye gibi kaynaklara sahiplikte eşitsizliklere uğramaktadır.

Günümüzde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının toplumsal ve ekonomik kalkınmanın önünde büyük bir engel teşkil ettiği ortaya konulmuş ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmadan toplumsal ve ekonomik kalkınmanın mümkün olamayacağı kabul edilmiştir. Bu çerçevede, 2000 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nda kabul edilen Binyıl Kalkınma Hedeflerinin ana unsurlarından biri toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadının güçlendirilmesi hedefi oluşturmuştur. Bu kapsamda, Binyıl Kalkınma Hedeflerinin yarım bıraktığı işleri tamamlamayı hedefleyen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin (SKH) de 5 numaralı hedefinde

“Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların ve kız çocuklarının toplumsal konumlarını güçlendirmek” amacına özellikle yer verildiği görülmektedir.

Bütün bunlar dikkate alınarak, Türkiye’de “toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılmasının”, kalkınmanın temel unsurlarından biri olarak benimsenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunun kalkınma plan ve programlarında ve bütçelemelerde öncelikli bir alan olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Eşitlikçi ve demokratik toplumsal kalkınmanın varlığından söz edebilmek ancak toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip plan, politika ve programlar geliştirilmesi ile mümkündür.

2. SAĞLIK¹¹²

Türkiye’de sağlık alanında son yıllarda önemli mesafe katedilmiştir. Ancak, halen kadın ve erkeğin biyolojik cinsiyeti ve üremeye ilişkin fizyolojik fonksiyonlarının farklılığı ve getirdiği yüklerin yanı sıra, toplumun kendilerine biçtiği “toplumsal cinsiyet” rollerinden kaynaklanan ve sağlıklarını etkileyen olumsuzluklar mevcuttur. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak kadınların ihtiyaçlarının yeterince dikkate alınmaması nedenleriyle kadınların sağlık sorunları ve hastalık risklerinin belirlenmesi ve kadınlara uygun hizmetin sunulması noktasında sorunlar yaşanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının en çarpıcı olumsuz etkisi kadınların sağlık hizmetlerinden yararlanmasında ortaya çıkmaktadır. Özellikle kadınlar sağlık hizmetlerine ulaşımında ekonomik ve sosyal faktörlerden kaynaklanan sorunlarla karşılaşmaktadırlar.

Özellikle kadın sağlığını iyileştirmede sağlık hizmetlerinin toplumsal cinsiyet temelli yaklaşımla verilmesine ihtiyaç vardır. Bunun uygulanabilmesi için kadın ve erkeklerde görülen sağlık sorunları ve sağlık hizmeti gereksinimleri arasında ne tür ilişki ve farklılıklar bulunduğu ve bunların sağlık hizmetlerinin sunumunda nasıl karşılanabileceğinin belirlenmesi gerekmektedir.

Kadın sağlığındaki çağdaş yaklaşım, yaşam boyu, bütün yaş gruplarını ve etkileyici bütün faktörleri göz önüne alan kapsamlı ve bütüncül olmalıdır. Türkiye’de kadın sağlığı sorunları incelendiğinde, daha doğumda erkek çocuğun tercih edilmesinin yaygınlığından başlayan, ergenlik döneminde, özellikle kırsal alanda erken evlilik ve ergen gebeliği ve bunun yarattığı sorunlarla karşılaşmaktadır.

¹¹² Onuncu Kalkınma Planı-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği-Sağlık Alt Çalışma Grubu Raporu, 2013.

Kadın sağlığında, kadın hayatının evreleri dikkate alınarak, intra-uterin dönemden başlayıp, çocukluk, doğurganlık dönemi, menopoz-menopoz sonrası dönem ve yaşlılık dönemine kadar uzanan bir bütünlük içerisinde, mevcut ve potansiyel sağlık sorunlarının ele alınması ve birinci basamakta, hastalık odaklı olmayan koruyucu ve sağlığı geliştirici hizmetlerin toplumsal cinsiyet bakış açısı yaklaşımıyla sunulmasının sürekliliği ve sürdürülebilirliği sağlanmalıdır.

Kadınların karşılaştığı sağlık sorunlarının sadece doğurganlık döneminde değil, doğumundan ölümüne dek ve bütüncül bir yaklaşımla ele alınması ve hizmet sunanların toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olmaları konularında Türkiye’de hala önemli eksiklikler bulunmaktadır.

Ülkemizde sağlık hizmetlerinde, bölgeler arası ve cinsiyetler arası farklılığı giderici yaklaşımların uygulanması gerekmektedir.

Erken gebelikler ve erken evliliklerle ilgili çok sektörlü çalışmalar yapılması elzemdir. Bu amaçla gençlerin doğru bilgi ve ihtiyaç duydukları hizmetlere erişimini sağlayabilmek için genel sağlık ve gelişimlerini iyileştirmek, üreme sağlığı ve cinsel eğitim gereksinimlerine yönelik hizmetleri geliştirmek, bütünleşmiş ve kaliteli üreme sağlığı hizmetlerine erişimlerini artırmak, üreme sağlığı bilgi ve hizmet gereksinimlerini karşılamak amacıyla çalışmalar yürütülmelidir.

3. ŞİDDET¹¹³

Yaygınlığı ve yoğunluğu ülkeden ülkeye farklılık gösteren, tüm toplumlarda karşılaşılan, kültürel, coğrafi, dini, toplumsal ve ekonomik sınırları aşan, toplumsal bir sorun olan kadına yönelik şiddetin, kadınlarla erkekler arasındaki tarihsel ve toplumsal olarak kurulmuş eşit olmayan güç ilişkilerinden kaynaklandığı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının en uç örneklerinden biri olduğu bilinmektedir.

Uluslararası düzeyde kadına yönelik şiddetin, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın önünde büyük bir engel teşkil ettiği ortaya konmuş ve kadına yönelik şiddeti önlemeden ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmadan toplumsal ve ekonomik kalkınmanın mümkün olmadığı, ulusal ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine varılamayacağı belirlenmiştir.

Kadına yönelik şiddetin önlenmesi, şiddet mağduru kadınların ve şiddete maruz kalan ve/veya tanıklık eden çocukların korunması, şiddet uygulayanın cezalandırılması ve yaşanan sorunların giderilmesi için tutarlı ve çok sektörlü bir anlayış geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Günümüze dek ülkemizde mevzuata ilişkin yapılan olumlu düzenlemelerin, imzalanan uluslararası sözleşmelere

¹¹³ Onuncu Kalkınma Planı-Toplumsal Cinsiyet Eşitliği-Şiddet Alt Çalışma Grubu Raporu, 2013.

uyumlu olacak şekilde yeniden ele alınması ve bu düzenlemelerin yaşama geçirilmesi için uygulamaların titizlikle ve göstergelerle izlenmesi, kadına yönelik şiddet konusunda yapılan kurumsal çalışmaların izleme ve değerlendirmesini yapabilecek yetkinlikte mekanizmaların oluşturulması sağlanmalıdır. Bu kapsamda, özellikle kısaca İstanbul Sözleşmesi olarak bilinen, 2011 yılında ilk olarak ülkemiz tarafından imzalanan, “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi” nin hükümlerinin ilgili yasalara entegrasyonu ve hayata geçirilmesinin Türkiye’de şiddetin önlenmesi anlamında kritik bir adım olacağı değerlendirilmektedir.

İSTANBUL SÖZLEŞMESİ

“Kadınlara Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi”

Sözleşme İstanbul’da 11 Mayıs 2011’de imzaya açılmış ve ilk olarak Türkiye tarafından imzalanmıştır. Bu %n kısaca İstanbul Sözleşmesi olarak da anılan Sözleşme, 1 Ağustos 2014 yılında yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin amaçları;

- Kadınları her türlü şiddetten koruma, kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetle mücadele etmek, şiddeti önlemek ve kovuşturmak;
- Kadına yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına katkıda bulunmak ve kadınları güçlendirerek gerçek kadın erkek eşitliğini teşvik etmek;
- Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet mağdurlarının korunması ve mağdurlara yardım edilmesi için kapsamlı çerçeve, politikalar ve önlemler geliştirmek;
- Kadına yönelik şiddeti ve aile içi şiddeti ortadan kaldırmak amacıyla uluslararası işbirliğini geliştirmek;
- Kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddeti ortadan kaldırmaya yönelik bütüncül bir yaklaşım benimsemek amacıyla etkili işbirliğini sağlamaya yönelik kuruluşlar ve yasa koyuculara destek ve yardım sunmaktır.

Sözleşmeye göre taraf devletlerin 4 ana başlıkta önlemler alması ve politikalar geliştirmesi gerekmektedir: Önleme, Koruma, Kovuşturma (Yargılama) ve Bütüncül Politikalar.

İstanbul Sözleşmesi bağlayıcı bir sözleşmedir ve taraf devletler sözleşme hükümlerini uygulamakla yükümlüdür.

Öz konular, kadınlar bağımsız birer birey olarak değerlendirilmediği sürece kadına yönelik şiddeti ortadan kaldıracak çözümlerin üretilmesi mümkün görünmemektedir.

Türkiye’de “kadına yönelik şiddet” konusunun kalkınma plan ve programlarında ve bütçelemelerde özel önem atfedilerek değerlendirilmesi gerekmektedir. Eşitlikçi ve demokratik toplumsal kalkınmanın kadına yönelik şiddeti azaltacağı ve kadına yönelik şiddetin önlenmesinin de ekonomik ve toplumsal kalkınmayı hızlandıracağı kabulüyle, gereken tedbirler vakit kaybetmeksizin hayata geçirilmelidir.

4. ÇATIŞMA, GÖÇ VE YERLEŞİK SURİYELİ NÜFUS

Çatışma tabanlı krizlerin kadınları orantısız bir şekilde etkilediği yaygın olarak bilinmekte ve kabul edilmektedir. Kriz durumları, özellikle çatışma ortamlarında, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini çeşitli biçimlerde ağırlaştırmaktadır. Cinsiyete dayalı sosyal normlar ve kalıplar/sterotipler, kadınları dezavantajlı konuma getirmektedir. Kadınlar, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, cinsel taciz, zorla çalıştırma, insan ticareti ve insan kaçakçılığı gibi suçlara karşı daha savunmasız hale gelebilmektedir. Dolayısıyla, çatışma ortamından kaçan nüfusun yarattığı düzenli ve düzensiz her türlü göçün ev sahibi toplum üzerinde yarattığı etkinin azaltılması ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için gerçekleştirilecek çalışmalarda kadınların ve kız çocuklarının pratik ve stratejik ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Kadınların karşılaştıkları "yaygın" engellerin, Suriye nüfusunun yanı sıra ev sahibi topluluklar da dahil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerden kaynaklandığına dikkat etmek önemlidir. Yerel toplumlar ile göçmen toplumların, karşılıklı uyum sağlamalarını kolaylaştıracak ve toplumsal uzlaşma zeminini hazırlayacak politikaların öncelenmesi esastır. Bu yaklaşım, kültürel, sosyal, ekonomik ve politik haklara erişimde evrensel prensiplerin göz önünde bulundurulması; sınırlı kaynakların bölüşülmesi nedeni ile ortaya çıkabilecek gerilimlerin giderilmesi için ivedilikle önlem alınması; yoğun şekilde göç alan bölgeler için özel politikaların geliştirilmesi gibi adımları içermelidir.

5. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI BÜTÇELEME

Alt grup raporlarında yer alan önerilerin yaşama geçirilmesinin ön koşulu olarak, Türkiye’de rutin uygulamalara henüz yansımamış olan **“toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme”nin hayata geçirilmesi, kurumların ve yerel yönetimlerin ayrıştırılmış bütçe kalemlerinin olması gerekliliği** Komisyon çalışmaları sürecinde sıklıkla gündeme getirilen ortak bir unsur olmuştur.

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, kadın ve erkeklerin, kız ve erkek çocuklarının gereksinimlerinin karşılanmasında kamu kaynaklarının hakça kullanımı ve kamu gelirinun yükünün hakça üstlenilmesini gözeten bütçedir. Bu bütçelemede harcamaların kadın ve erkeklerin önceliklerine göre dağıtımını ve cinsiyet ayrımcılığının azaltılması için kullanılması söz konusudur.

Bütçeler esas itibarıyla toplumsal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik vatandaşlara sunulacak kamu hizmetleri sipariş listesidir (Bulutoğlu, 1997: 192). Aynı zamanda bütçelerde söz konusu kamu hizmetlerini gerçekleştirebilmek için yapılacak kamu harcamaları ve bu harcamaları karşılamak için vatandaşlardan toplanacak vergiler ve diğer kamu gelirleri yer alır. Toplumsal cinsiyet körlüğünün yol açtığı toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri kamu hizmetleri, kamu harcamaları ve kamu gelirleri alanlarında çeşitli şekillerde açığa çıkabilmektedir:

- Kadınlar evde yoğun çalışmaları nedeniyle kamu hizmetlerinden yararlanamadıkları gibi kamu hizmetlerindeki yetersizlikler de kadınların omuzlarındaki iş yüklerini artırmaktadır. Özellikle çocuk, hasta, yaşlı veya engelli bakımını üstlenen kadınların ev dışı faaliyetlere katılımı çok sınırlı kalmaktadır. Bu kapsamda, kreş, huzurevi, engelli rehabilitasyon merkezleri gibi kamu sosyal hizmet kuruluşlarının yetersizliği kadınların emeğinin yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Buna karşın, bazı toplumlarda geçerli olan kültürel kabuller aile üyeleri için bu türden kuruluşlardan yararlanmayı da engelleyebilmektedir.

- Kamu sosyal hizmetleri kadar kamu altyapı yatırımlarının da kadınlar ve kız çocuklarının yaşamları üzerinde belirgin etkileri bulunmaktadır. Chakraborty (2010) tarafından zaman kullanım istatistikleri kullanılarak Hindistan'da kamu altyapı yatırımları ile kadınların ev için sarf ettikleri emek kullanımı arasındaki etkileşim ortaya koyulmaktadır. Bu çalışmada, kamunun özellikle altyapı hizmetlerinin örneğin su yatırımlarının kadınların zaman yüklerini azaltan ve böylece gelir getirici çalışma veya boş zaman için kullanabilecekleri zamanı artıran etkileri bulgulanmıştır. Bununla birlikte, kamu altyapı yatırımları yoksulluğu azaltıcı, ailelerin eğitim (kız çocuklarının okullaşması gibi) ve sağlık durumunu iyileştirici etkilerde de bulunmaktadır (Chakraborty, 2010).

- Kadın ve kız çocukları uzaklık, zaman ve güvenlik açılarından elverişli görülmeyen kamu hizmetlerinden yararlanamamaktadır. Evden çok uzak olması (meslek edindirme kursları, halk kütüphaneleri, şehir dışında okul gibi), zamanın uygunsuzluğu (akşam saatlerinde tiyatro gösterimi, halk konseri gibi) ve güvenlik sorunları nedenleriyle kadın ve kız çocuklarının çeşitli kamu hizmetlerine erişimleri sınırlı kalmaktadır. Bu bağlamda kadınlar ve kız çocukları açısından eğitim

kurumlarının ve diğer eğitsel-sosyal-kültürel hizmetlerinin yaygınlığı, toplu ulaşım hizmetleri ve gece aydınlatmaları erkeklere ve oğlan çocuklarına göre çok daha fazla önem taşımaktadır.

- Kamu hizmetlerinden yararlanmanın bir harcama yapılmasını gerektirdiği hallerde özellikle düşük ve orta gelir düzeyine sahip ailelerde kadınların gereksinimlerinin ikincilleştiği ve baskılandığı görülebilmektedir. Eğitim, sağlık ve sosyal hizmetlerde harç, ücret, katılma payı gibi uygulamalarda bu sonuç görülebilmektedir. Nanda, Kenya’da sağlık alanında yaptığı saha çalışmasıyla, katılım payı, kullanıcı katkısı gibi uygulamaların kadınların hizmetlerden yararlanma düzeyini azalttığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini artıran etkilerde bulunduğunu ortaya koymuştur. (Nanda, 2002: 127-134). Elektrik, su, ısınmaya dönük fiyatlar, toplu taşıma ücretlerindeki artışlar da kadınların kamu hizmetlerinden yararlanmasını azalttığı gibi evde sarf ettikleri emeğin kullanımını da artırabilmektedir.

- Dünya’da son dönemde kamu sosyal güvenlik sistemlerine transferler bütçelerin en önemli kalemlerinden biri haline gelmiştir. Sosyal güvenlik hizmetleri alanında cinsiyet bazında ayrıştırılmış verilerin görece fazla olması toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin belirgin bir biçimde görülebilmesini mümkün kılmaktadır. Sosyal risklerine karşı asgari bakım ve gelir güvencesine sahip olamayan kadınların eşlerine veya babalarına bağımlı konumda yaşamak zorunda kaldıkları görülmektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinin kapsam, yararlanma koşulları, koruma düzeyi, tanımlı sosyal riskler, yükümlülük biçimleri toplumsal cinsiyet perspektifinden bakıldığında özellikle de sosyal sigorta sistemleri “ekmek kazanan” erkeği merkez alan ve kadınların ve çocukların erkeğin bakmakla yükümlü olduğu kişiler olarak görüldüğü bir yaklaşıma sahiptir.

- Kadınlar kamu hizmetlerine erişim ve hakları hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmayabilmektedir. Kadınların kamusal alanla ilgili iletişim ve bilgilenme kanallarının erkeklere göre çok daha yetersiz olması kamu hizmetlerine erişimlerini olumsuz etkilemektedir.

- Dünya’da bütçelerin %20’si ile %50’si oranında değişen düzeylerde kaynağın ayrıldığı kamu istihdam alanında da toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri görülebilmektedir. Örneğin, karar alıcılar tarafından kadınların şehir dışında denetim yapabilmesinin “aile sorumlulukları” nedeniyle olanaklı görülmemesi müfettişlik ve benzeri mesleklere girmelerini fiilen engelleyebilmektedir. Diğer taraftan, kadınların yöneticiliğin gerektirdiği sıfatlara haiz olmadığı önyargısı üzerinden yöneticilik pozisyonlarına terfilerde de erkeklerin tercih edildiği görülmektedir.

- Dünyada son dönemde gelişme gösteren kadın girişimcilerin kamu ihale sistemlerinde aranan şartları karşılamaları zor olmaktadır.

- Mevcut yaklaşıma göre, vergi yükü büyük ölçüde erkekler tarafından ödenmektedir. Bu bağlamda üzerinde durulması gereken konu, kadınların vergi kapasitelerinin düşük olmasıdır. Kadınların vergi kapasitesinin düşük olmasının temel nedeni ise, kadınların gelir ve servet düzeylerinin erkeklerden çok düşük olmasıdır. Kadınların gelir getirici istihdam dışında kalmaları ve çalışma yaşamında düşük gelir elde etmelerinin yanı sıra giderek değişmekle birlikte mirastan eşit olmayan oranlarda yararlandırılmaları bu sonuca etki eden tarihsel faktörleri oluşturmaktadır. Bununla birlikte, son dönemde görüldüğü üzere vergilerin gelir ve servet yerine, harcamalar üzerine kaydırılması kadınların vergi yükünü artırmaktadır. Vergi gelirleri içinde dolaylı vergilerin payına bağlı olarak kadınlara yönelik olumsuz sonuçlar açığa çıkabilmektedir.

Sonuç olarak, bir ülkenin kaynaklarının hangi kalemler için kullanıldığının bilinmesi kadar toplumun hangi kesimleri için (kadınlar, çocuklar gibi) kullanıldığının bilinmesi, bu kesimlerinin ihtiyaçlarının karşılanıp karşılanmadığının ve kaynakların hak temelli dağıtılıp dağıtılmadığının tespiti açılarından kritiktir.

Bu çerçevede, **Onbirinci Kalkınma Planı Döneminde ve sonrasında yerel yönetimler başta olmak üzere tüm kamu kurum ve kuruluşlarında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemenin benimsenmesine ilişkin düzenlemelerin hayata geçirilmesinin kadınların güçlenmesine ve ülke kalkınmasına önemli katkıları olacağı öngörülmektedir.**

6. SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİ

2030 Kalkınma Gündemi'nin politika belgesinde de belirtildiği üzere "Dünya nüfusunun yarısı geride bırakılarak sürdürülebilir kalkınmaya ulaşamaz." Türkiye'nin kalkınma hamlesinin sürdürülebilirliğinin sağlanması için, kalkınma planları başta olmak üzere tüm kamu plan ve programları ile bütçelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ile kadın ve kız çocuklarının güçlenmesini temel alan bir perspektiften hazırlanması, uygulanması ve izlenmesi önem taşımaktadır.

Tüm bu süreçlerin içerisinde kadınların ve kız çocuklarının sürdürülebilir kalkınmada etkin/aktif paydaşlar olmalarının önündeki engellerin de kaldırılması gerekmektedir. Bu bağlamda kadına yönelik ve toplumsal cinsiyet temelli şiddet kadınların ekonomik yaşam, karar alma mekanizmaları, eşit temsil ve eğitim haklarından erkeklerle eşit biçimde yararlanmalarını engelleyen, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir kalkınma anlayışının önündeki önemli engellerden biridir. Erken yaşta ve zorla evlilikler de dahil olmak üzere, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin son bulması ülkemizin toplumsal cinsiyet eşitliğine ve sürdürülebilir insani kalkınmaya ulaşması için elzem bir adımdır.

Türkiye bugüne kadar kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olarak Birleşmiş Milletler İkiz Haklar Sözleşmesi (1976) ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW, 1985) başta olmak üzere, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı (1995), Çocuk Hakları Sözleşmesi (1995), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri, Binyıl Kalkınma Hedefleri (2000), Avrupa Sosyal Şartı ve İslam İşbirliği Teşkilatı Kadının İlerlemesi Eylem Planı (2008) gibi birçok uluslararası anlaşmayı imzalayarak taraf olduğunu deklare etmiştir. **(EK-1)**¹¹⁴ Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin genişletilmiş hali olan ve Türkiye'nin de 2030'a kadar gerçekleştirmeyi taahhüt ettiği Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nden beşincisi; **toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadın ve kız çocuklarını güçlendirmek** olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda alt hedefler aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

1. Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde bitirilmesi,
2. Kamu alanları ve özel alanlarda, tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, kadın ticareti, cinsel ve her türlü istismarı da kapsayan şiddetin her türünün yok edilmesi,
3. Çocuk evliliği, erken yaşta ve zorla evlendirilme ile kadın sünneti gibi tüm zararlı uygulamaların yok edilmesi,
4. Ulusal şartlara uygun şekilde kamu hizmetlerinin, altyapının ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ile hane halkı ve aile içerisinde sorumlulukların paylaşımının teşvik edilmesi yollarıyla ücretsiz bakım ve ev işlerinin tanınması ve değer atfedilmesi,
5. Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayata, karar alma süreçlerinin her seviyesinde tam ve etkili katılımı ile liderlik edebilmeleri için eşit fırsatlar sağlanması,
6. Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Eylem Programı, Pekin Eylem Platformu ve bunları gözden geçirme konferanslarının sonuç dokümanları çerçevesinde mutabık kalınan şekilde cinsel ve üreme sağlığına ve üreme haklarına evrensel erişimin sağlanması,
7. A) Kadınların ulusal yasalarla uyumlu olacak şekilde toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve hükmetme, mali hizmetleri miras ve doğal kaynaklara erişimlerinin sağlanmasını da

¹¹⁴ Bu terim Türkiye'nin de taraf olduğu BM Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin Temmuz 2017'de yayınlanmış olan 35 No'lu Genel Tavsiye kararında kullanılmış, kadınlara yönelik şiddetin bu çerçeveden tanımlanması ve bu perspektiften gerekli önlemlerin alınması gerektiği bildirilmiştir. 35 No'lu Genel Tavsiye Kararı aynı zamanda erken yaşta ve zorla evlilikleri, kadına yönelik şiddet formu olarak gören uluslararası belgelerden biridir. Bu iki konu aynı zamanda Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında Hedef 5 altında ortadan kaldırılması amaçlanan konulardandır. Burada bahsi geçen uluslararası kuruluşların toplumsal cinsiyet alanında kullandıkları kavramlar, oluşturdukları birimler ve ilgili sözleşmeler EK-1'de detaylı şekilde bulunabilir.

kapsayacak şekilde ekonomik kaynaklar konusunda eşit haklara sahip olmaları için reformlar yapılması,

B) Kadınların güçlendirilmesini destekleyen teknolojilerin, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımının arttırılması,

C) Toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ile kadınların ve kız çocuklarının her seviyede güçlendirilmesi için sağlam politikalar ile uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesidir.

7. VERİ TOPLAMA – AYRIŞTIRMA

Devletlerin toplumsal cinsiyete dayalı ve kadına yönelik şiddetle ilgili veri toplaması, bu verileri paylaşması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması konusundaki kararlılıklarının ve samimiyetlerinin bir göstergesidir. Düzenli ve cinsiyete göre ayrıştırılmış veri toplanması uluslararası taahhütler içinde de yer almaktadır. 1985 yılında gerçekleşen Üçüncü Dünya Kadın Konferansı'nda, şiddetle etkin mücadele için devlet bünyesinde ulusal bir mekanizmanın bütün süreci planlaması ve izlemesi gerektiği ifade edilmiştir.

Aynı şekilde, Pekin Eylem Platformu, CEDAW'ın 12 Sayılı Genel Tavsiyesi'nde ve 1993 Viyana İnsan Hakları Deklarasyonu'nda, cinsiyet ayrımı ve kadına yönelik şiddet ile ilgili istatistiksel veri toplanması, araştırma yapılması, veri toplama ve istatistik oluşturma çalışmalarının geliştirilmesi, sorunun nedenlerine ve sonuçlarına ilişkin araştırmaların özendirilmesi ve benzeri konuları gündeme getirmiştir. Bunun yanında, küresel kalkınmanın önemli çıktılarında biri olan “büyük veri” (big data) tüm bu süreçlerde kadınların sürdürülebilir kalkınmadaki rolünü güçlendirmek için kullanılmalıdır. Bu noktada özellikle kamu-özel sektör işbirlikleri önemli bir yer tutacaktır.

Hâlihazırda toplanmakta olan büyük verinin kadınların ihtiyaçlarını ve gerçekliklerini güvenilir ve güncel bir şekilde ortaya koymaya imkan verecek şekilde ayrıştırılması, analiz edilmesi ve toplama yöntemlerinin bu çıktıları verebilecek şekilde adapte edilmesi devlet tarafından toplanan verileri destekleyecektir. Bu da hem planların geliştirilmesinin hem de izleme-değerlendirme süreçlerinde daha etkin ve daha sürdürülebilir çalışmalar yapılmasının önünü açacaktır.

Kalkınma Planları açısından veri, sürecin hem planlanmasının hem de izleme ve değerlendirmesinin vazgeçilmez bir parçasıdır. Gerek planların ihtiyaçlara uygun olarak oluşturulması için yöntemlerin geliştirilmesinde, gerekse geliştirilen yöntemlerin etkilerinin analiz

edilmesindeki en güçlü araç olan veriler 2030 Kalkınma Gündemi içerisinde de merkezi bir öneme sahiptir.

Türkiye’de kadınların sürdürülebilir kalkınmadaki rolünün güçlendirilmesi konusundaki çalışmalarda yüksek kaliteli, güncel, güvenilir ve ayrıştırılmış verilerin varlığına ve analizine ihtiyaç duyulmaktadır. 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin 17.8 no’lu hedefinde de belirtildiği üzere ülkelerin topladıkları verilerin toplumsal cinsiyet, yaş, ırk, etnik köken, göçmenlik statüsü, engellilik, coğrafi konum ve ülke için yararlı olabilecek diğer nitelikler bazında ayrıştırılmış olması büyük önem taşımaktadır. Bu ayrıştırmalar, sürdürülebilir kalkınmada kadınların rolünün artırılması için ortaya konan politika önerileri ve alınacak önlemlerin hem ihtiyaçlara uygun şekilde oluşturulması için zemin hazırlayacak hem de yapılmış olan çalışmaların etkilerinin değerlendirilmesi ve izlenmesinin sağlanması için önemli analiz parametreleri sağlayacaktır.

8. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

İzleme ve değerlendirme, belirlenen zaman dilimindeki değişikliklerin veya ilerlemenin, planlandığı gibi veya amacına uygun olarak gerçekleşip gerçekleşmediğinin gözden geçirilmesini sağlayan bir bilgi/veri toplama ve analiz etme aracıdır. Göstergeler yoluyla sürdürülen bir izleme çalışmasında temel amaç, ilerlemeyi veya gerilemeyi ölçmek ve bütünlüklü, düzenli ve sistematik veri toplanmasına yardımcı olmak, hedefe yönelik adımların daha güçlü biçimde atılması yönünde yol gösterici olmaktır. İzleme ve değerlendirme uluslararası hedeflerin gerçekleşmesi yönünde de öncelikli bir araç niteliği taşımaktadır. CEDAW komitesi, uluslararası bir izleme mekanizması olarak ülkelerin kadına yönelik her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması yönünde attığı adımları değerlendirmek ve güçlendirmek üzere işlev görmektedir. Benzer biçimde İstanbul Sözleşmesi’nde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş olan izleme mekanizması, temelde taraf ülkelerin uzmanlarından oluşan bir izleme komitesini öngörür.

Kalkınma Planı’nın hazırlanış süreci gibi planın ve atılacak adımların izleme değerlendirmesinin de akademi ve sivil toplumun da dahil olduğu mümkün olan en geniş paydaş katılımı ile yapılması, On Birinci Kalkınma Planı’nın sağlıklı ve etkin şekilde izlenmesi, değerlendirilmesi ve mümkün olan en etkili ve başarılı sonuçlara ulaşılması için gereklidir. Dolayısıyla, "Kadının Kalkınmadaki Rolü" Özel İhtisas Komisyonu toplantılarına iştirak ederek emek ve mesai harcayan tüm katılımcılar, komisyon çalışmalarına gösterilen ihtimamın izleme ve değerlendirme sürecine de gösterilmesini temenni etmektedir.

**BÖLÜM 7:
SONUÇ VE
DEĞERLENDİRME**

Tüm toplumların müreffeh bir şekilde, barış ve istikrar içinde yaşaması ancak küresel dayanışma içinde, yoksulluktan uzak, cinsiyet eşitliğinin sağlandığı, çevrenin korunduğu, temel hizmetlerin hak eksenli bir yaklaşımla insanlara sunulduğu bir ortamda mümkündür. Dolayısıyla, geldiğimiz noktada kalkınma anlayışı, insan refahını ve iyilik halini kendine temel alan ve insanı kadın ve erkek olarak kendi içindeki farklılıklarıyla birlikte göz önünde bulunduran bir süreçtir.

Nitekim kalkınma kavramı artık, fiziki kalkınmanın yanı sıra, insanların seçeneklerini artırıp artırmamasını içerecek bir anlayışa dönüşmüştür. Bu alanda küresel boyutta önemli çabalar sarf edilmiş ve 2000 yılında Binyıl Kalkınma Hedefleri (BHK) gündeme gelmiştir. Bu girişim küresel kalkınma yolunda önemli bir adım olmuş, başta yoksulluğun azaltılması olmak üzere eğitim ve sağlık gibi alanlarda önemli ilerlemelere aracılık etmiştir. Binyıl Kalkınma Hedeflerinin tüm kazanımlarına rağmen küresel kalkınma yönünde kat edilmesi gereken uzun bir yol vardır. Bu kapsamda, Binyıl Kalkınma Hedeflerinin yarım bıraktığı işleri tamamlamayı hedefleyen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2030 (SKH), adil, sürdürülebilir ve istikrarlı bir dünya kurmak için temel bir yol haritası olarak değerlendirilebilir.

Kalkınmayı desteklemek için kadınların güçlenmesi gerekliliği, küresel ölçekte toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmaların son yıllarda giderek önem kazanmasını sağlamıştır. Mevcut veriler ve tecrübeler, kadınların güçlenmesinin, ekonomik büyümeye katkı sağlamaları yanında gelecek nesilleri yetiştirmede ve aile sağlığı üzerinde de olumlu ve önemli etkileri olduğunu göstermektedir.¹¹⁵ Bu bağlamda, kadınların güçlenmesi yaklaşımı sürdürülebilir kalkınmanın temel dayanaklarından birini oluşturmaktadır. SKH'lerin de bu yaklaşımla hazırlandığı ve “Amaç 5: Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların ve kız çocuklarının toplumsal konumlarını güçlendirmek” amacına bu kapsamda özellikle yer verildiği görülmektedir.

Kadınlar ve erkekler arasında var olan eşitsizlikleri gidermek, kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel hayata aktif katılımlarını sağlamak, kalkınmanın getirdiği nimetlerden eşit şekilde faydalanabilmeleri için önlerindeki engellerin kaldırılması ve kadınların güçlenmesi amaçlarıyla birçok uluslararası kalkınma programı ve ülkeler özelinde programlar hazırlanmakta, geçici özel önlemler alınmakta ve bunların başarılı şekilde hayata geçirilmesi teşvik edilmektedir. Bugün kalkınmanın öncü aktörleri, **kadınların kalkınmanın bir parçası olmasını, işgücü ve piyasa**

¹¹⁵ McKinsey&Company, Women Matter Turkey 2016 Turkey's Potential for the Future: Women in Business, 2016, <http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9643-women-matter-turkey-2016-report-turkey-s-potential-for-the-future-women-in-business>.

verimliliğini arttıran ve dolayısıyla akıllı ekonomiler yaratan bir faktör olarak tanımlamakta ve "herkesin kazandığı" bir çözüm yarattığını belirtmektedirler¹¹⁶.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin, kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınma için önemini fark edilmesine ve bu yönde ulusal ve uluslararası pek çok politika geliştirilmesine rağmen, küresel bazda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiği görülmektedir. Dünya Ekonomik Forumu "Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2017 Raporu" nun ilk basımından bu yana listede yer alan 106 ülkedeki toplumsal cinsiyet uçurumunun kapatılabilmesi için gereken süre, **2016'da 83 yıl olarak öngörülürken 2017 sonu itibariyle aynı ülkelerde eşitsizliğin ortadan kaldırılabilmesi için gereken süre 100 yıl olarak hesaplanmıştır.**¹¹⁷

Söz konusu Rapora göre; **Türkiye 144 ülke arasında 130. sırada yer almaktadır.** Ülkemizin bu kadar gerilerde olmasının en önemli nedenleri kadınların istihdama, siyasete ve karar alma mekanizmalarına katılımlarının düşüklüğüdür. Özellikle, siyasete katılım konusunda Türkiye'de eşitlikten son derece uzak bir tablo söz konusudur.

2019-2023 dönemini kapsayacak On Birinci Kalkınma Planı ülkemizi geleceğe taşıyacak önemli bir yol haritası olarak değerlendirilmektedir.¹¹⁸ Dünyanın en büyük onuncu ekonomisi olma hedefini de içeren 2023 vizyonu, kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesi için "kadın girişimcilere özel teşvikler" ve "kadına karşı şiddetin önlenmesi" gibi pek çok hedef içermektedir.

Bu vizyon ve hedefler ışığında, Türkiye'nin kalkınma hamlesinin sürdürülebilirliğinin sağlanması için, kalkınma planları başta olmak üzere tüm kamu plan ve programları ile bütçelerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın ve kız çocuklarının güçlenmesini temel alan bir perspektiften hazırlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

"Kadının Kalkınmadaki Rolü" ÖİK Raporu, On Birinci Kalkınma Planına, kadınların ve kız çocuklarının eğitim, istihdam, karar alma mekanizmaları, dijital ekonomi, teknoloji ve çevre konularında ileriye dönük hedef ve politikalarının belirlenmesi yönünden katkı vermeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla kamu, özel sektör, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, meslek örgütlerinden alanında uzman katılımcılardan oluşan çalışma grupları, "Kadının Kalkınmadaki Rolü" başlığı altındaki öncelik alanlarını belirlemiş, sorunları tartışmış ve bu yönde çözüm ve politika

¹¹⁶ Sylvia Chant ve Caroline Sweetman, Fixing Women or Fixing the World? "Smart Economics, Efficiency Approaches and Gender Equality in Development", 2012, <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2012.731812>.

¹¹⁷ a.g.r.

¹¹⁸ T.C. Kalkınma Bakanlığı, "11. Kalkınma Planı Tanıtım Toplantısı Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın Himayelerinde Gerçekleştirildi", 21.02.2018, <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?l=ae6c539-6ca3-484c-aea6-ea4551a35a71&i=871>.

önerileri belirlemişlerdir. Eğitim, istihdam, karar alma mekanizmaları, dijital ekonomi, teknoloji ve çevre alt başlıkları kapsamında yapılan çalışmalarda gündeme gelen kesişen veya bu başlıklar altında kapsanmayan ancak Komisyon üyeleri tarafından önemli ve öncelikli bulunan; **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Sağlık, Şiddet, Göç, Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, Veri Toplama ve Ayrıştırma, İzleme ve Değerlendirme** konuları raporun Genel Konular başlıklı bölümünde ayrıca yer almıştır.

Komisyon çalışmaları neticesinde ortaya çıkan önemli ve öncelikli tespit ve politika önerileri şöyle özetlenebilir:

Ülkemizin dünyanın ilk 10 ekonomisi arasında olması hedefinin, işgücü potansiyelinin ancak yarısını harekete geçirebilen bir ekonomik yapıyla gerçekleştirebilmesi mümkün görülmemektedir. Bu tespit ışığında; **kalkınmanın sürdürülebilir kılınması için toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde, kadınların, sosyal, kültürel, siyasi ve ekonomik alanlarda aktif ve etkin olarak yer alması ve ileriye dönük genel politikaların kadınların güçlenmesi perspektifi ile ele alınması gerekmektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin kesit bir konu olarak dikkate alınması kalkınma planlarının başarıya ulaşması için elzemdir.**

Gündeme getirilen diğer öncelikli kesit konular şunlardır:

- **Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme konusunda farkındalık oluşturma, bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerinin devam etmesi ve somut uygulama örneklerinin hızla geliştirilmesi.**
- **Cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistikî verilerin toplanması, paylaşılması ve analiz edilmesi**
- **Kadınların ve kız çocuklarının eşitsizlik yaşadığı veya temsilinin düşük olduğu tüm alanlarda “geçici özel önlemlerin” alınması**
- **İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması politikalarına özel önem ve öncelik verilmesi**
- **Kadına yönelik şiddetin her türünün önlenmesi için gerekli uygulamaların ivedilikle hayata geçirilmesi**
- **Başta kız çocukları olmak üzere tüm çocukların örgün eğitimden uzaklaşmamaları için her türlü çocuk işçiliğinin ve erken yaşta ve zorla evliliklerin önlenmesi**
- **Kadınların güçlenmesine yönelik tüm plan, politika ve uygulamaların sonuçlarının izleme ve değerlendirmesinin yapılması ve paylaşılması**

- Göçmen kadınların ve kız çocuklarının pratik ve stratejik ihtiyaçlarının bu alanda geliştirilen politikalarda öncelikli olarak dikkate alınması gerekmektedir.

Alt Komisyon başlıkları itibariyle öne çıkan hususlar şunlar olmuştur:

1. EĞİTİM

Kalkınma politikaları; siyasi, ekonomik ve toplumsal değişimi hedefledikleri için eğitim; kalkınma politikalarının değişmez bir unsurudur. Kadın ve erkek arasında eğitim fırsatları ve okullaşma oranları arasındaki uçurumun kapatılması için hem mikro hem makro seviyede pek çok politika yürütülmektedir. Eğitim politikaları, kadınların güçlendirilmesi konusunda tartışılan istihdam, karar alma mekanizmalarına katılım, dijital ekonomi ve teknoloji ve çevre başlıklarının hepsiyle iç içe geçmiş bir alandır.

1970'den bu yana uygulanan uluslararası/ulusal eğitim politikaları ile özellikle, okuryazarlık, ilkökul ve ortaöğretim okullaşma seviyelerinde ciddi gelişmeler yaratmıştır. Ancak bu ilerlemeye rağmen **özellikle eğitim kalitesi ve istihdama yönelik eğitim hususlarında kadın ve erkek arasındaki eğitim açığı devam etmektedir. Birleşmiş Milletler bu konudaki açığı giderebilmek için Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında “Kaliteli Eğitim” hedefini ortaya koyarak üye devletleri 2030 yılına kadar temel eğitim alanında kız ve erkek çocukları arasındaki açığı her anlamda gidermeye davet etmiştir.**

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2017 yılında yayınladığı Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre rapora konu olan 144 ülke, kız ve erkek çocukları arasındaki eğitim açığının %95'ini kapatmayı başarmıştır. Ancak kadınların işe alınmasında ve farklı sektörlerde faaliyet göstermesinde elzem rol oynayan meslek seçimi ve sektörel dağılım açığı hala kapatılamamıştır. 1997 ve 2017 yılları arasında sektör ayrımı %15'ten %20.5'e yükselmiştir. Dünya genelinde **kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı sektörler; eğitim, sosyal hizmetler, sağlık, toptan ve perakende satış (hizmetler). Kadınlar ve erkekler arasında sektörel ayrım olduğu gibi mesleki ayrımlar da mevcuttur. Kadınlar mevcut buldukları sektörlerde daha çok ikinci plandaki, daha az gelir getiren pozisyonlarda yer alırken aynı sektörde çalışan erkekler genellikle daha çok gelir getiren, üst pozisyonlarda çalışmaktadır.**

Ülkemiz, uluslararası sözleşme ve belgeler ile eğitim hususunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı, bu yasaları uygulamaya geçirmeyi ve kadın okuryazarlığını %100 olarak gerçekleştirmeyi taahhüt etmiştir. Bu bağlamda, özellikle eğitim hakkı kapsamında geniş bir mevzuat

bulunmaktadır. Eğitime ilişkin temel ilkeler ve normlar; hiyerarşisinin en üstünde yer alan Anayasa başta olmak üzere, Hükümet Programlarında, Kalkınma Planlarında ve İlgili Bakanlıklar tarafından hazırlanan Stratejik Planlarda politikalar, tedbirler ve teşvikler olarak yer almaktadır.

Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK Eğitim Alt Komisyonu çalışmaları sırasında kalkınma hedeflerinin ‘eğitime erişim’ ve ‘fırsat eşitliği’ ile sınırlı kalmayıp ‘kız çocukları ve kadınların güçlenmesine yönelik olarak eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması’ amacına ulaşılmasına da önem verilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Erken çocukluktan itibaren **Toplumsal Cinsiyet Eğitimi**, toplumda var olan kadın işi-erkek işi algısının uzun vadede dönüştürülmesi ve böylece kadın istihdamının artırılması için öncelikle gereklidir. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri, özel sektörde ve tüm kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet içi eğitimlerinde de yer almalıdır.

Özellikle Türkiye’de kadınların eğitimiyle, evlilik yaşı, ergen doğurganlık düzeyi, doğurganlık, ortalama doğum aralıkları, çocukların hayatta kalma olasılığı, sağlığı ve eğitim şansı, iş gücüne katılım ve kazancın kullanımı vb. arasında yaşamlarını olumlu etkileyecek ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu nedenle, kesintisiz ve zorunlu eğitimin takibi ciddi bir şekilde yapılmalı, okul-aile-çocuk üçgeni sağlanmalıdır. Ailelerin, okul aile birliklerinin toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı ve erken yaşta oluşan kalıp yargılara karşı bilinçlendirilmeleri, gerek kız çocuklarının eğitime katılım oranlarını gerek sürdürülebilirliği ve gerekse de ileride de kadınların istihdama katılımlarını olumlu etkileyecektir.

Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK Eğitim Alt Komisyonunda kadınların ve kız çocuklarının eğitime aktif katılımlarının sağlanması hedefi özelinde dile getirilen görüşler şöyle özetlenebilir:

- Eğitimin tüm kademelerinde, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın ve duyarlılığın artırılmasına yönelik olarak hazırlanmış olan eğitim ve öğretim programlarının etkili ve verimli olarak uygulanmasının sağlanması için gerekli tedbirlerin alınması önerilmektedir.
- 12 yıllık zorunlu temel eğitim uygulamalarında kız öğrencilerin örgün eğitime katılımları, devamlılıkları, eğitimlerini tamamlamalarını engelleyen faktörlerin tespitine yönelik etki analizlerinin yapılması ve uygulamaların verimliliğinin ölçülmesi sağlanmalıdır.

- Eğitim alanındaki tüm karar verici, uygulayıcı ve destek personelin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerinin yapılması, yardımcı destek materyallerinin hazırlanması, etki analizinin yapılması sağlanmalıdır.
- Okul öncesi eğitimde, ailelerin ihtiyaç analizlerini kapsayan, toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilecek sürdürülebilir modeller geliştirilmesi ve okul öncesi eğitimin ücretsiz ve zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.
- Çocukların bilişim teknolojileri alanında (kodlama gibi) yeni alanlara/sektörlere yönelebileceği, analitik düşünmeye teşvik eden, cinsiyete bağlı meslek yargılarını kıran programların müfredata alınması ve özellikle kız çocuklarının bu programlara/derslere yönlendirilmesi önem arz etmektedir.
- Tüm kadın ve erkeklerin, yükseköğretim başta olmak üzere uygun maliyetli, kaliteli ve cinsiyete bağlı meslek yargılarından bağımsız, her türlü teknik ve mesleki eğitim olanaklarına erişimlerinin teşvik edilmesi gerekmektedir.
- Eğitimin tüm kademelerinde yöneticilerin, öğretmenlerin, eğitimcilerin ve okul personelinin toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında ve cinsel istismar, akranlar arası cinsel şiddet ve çocuk yaşta evlilik de dahil olmak üzere tüm çocuk istismarı biçimlerinin okullarda tespiti ve bildirim konusunda hizmet içi eğitimler yoluyla bilgilendirilmesine ve farkındalıklarının artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması gerekmektedir.
- Erken yaşta ve zorla evliliklerin yüksek, kız çocuklarının okullaşma oranlarının düşük olduğu illerde, erken yaşta ve zorla evliliklerle mücadele politikalarına duyarlı burs ve sosyal yardım programlarının uygulanmasını ve duyurulmasını sağlayacak çalışmaların yapılmasının ve buna dair ilgili tedbirlerin alınmasının sağlanması önem arz etmektedir.
- Kız çocuklarının ve kadınların farklı alan ve seviyelerde eğitime katılımının artırılması, devamlılığının sağlanabilmesi için kamu plan, program ve bütçelerinin hazırlanması ve uygulanmasında toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme anlayışının benimsenmesi gerekmektedir.

2. İSTİHDAM

Türkiye'deki işgücü piyasasının belirgin özelliklerinden biri kadınların işgücüne katılım oranlarının OECD veya Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında önemli ölçüde düşük olmasıdır. Kadınların işgücü piyasasında yer alamamasının belirleyici faktörleri arasında, hanehalkının sosyo-ekonomik özelliklerinin yanında, ataerkil aile yapısı, hane içindeki görev ve sorumlulukların dağılımı, düşük ücretler, kayıtdışı çalışma oranlarının yüksekliği sayılabilir. Kırsal kesimde ise, kadınların ücretsiz tarım işçiliğinin devam ettiği görülmektedir.

İşgücüne katılım kadınlara sadece ekonomik bağımsızlık kazandırmamakta, bunun yanında sosyal hayata dahil olma, aile ilişkilerinde iyi konumlanma, çocukların daha bilinçli bir şekilde yetiştirilmesi sonuçlarını da doğurmaktadır. Ayrıca, kadınları özgüven ve beceri kazandırıcı bir sürece girmeleri işgücü piyasasında kalıcı olmaları yönünde pozitif etki yaratarak hane refahının artırılması, yoksulluğun azaltılması, kalkınmanın hızlandırılması yönlerinden ülke ekonomisine önemli katkıda bulunmaktadır.

Bu tespitler ışığında, İstihdam Alt Komisyonu çalışmaları esnasında iş ve aile yaşamının uyumlaştırmasına yönelik makro politikalar üretilmesi, bu bağlamda, bakım ekonomisinin özellikle çalışılmasının gerekliliği öncelikli başlıklar arasında öne çıkmıştır. Bu anlamda, bakım ekonomisi kapsamında çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakımı konusundaki kurumsal hizmetlerin yaygın ve erişilebilir nitelikte olması özellikle vurgulanmıştır.

Kurumsal hizmetlere yönelik modeller konusunda çeşitlendirilmeye gidilmesi, bu bağlamda, **kadın istihdamını arttırmaya ilişkin farklı kreş modellerinin geliştirilmesinin elzem olduğu, birincil ve ikincil mevzuatın buna göre revize edilmesinin gerekliliği dile getirilmiştir.** Bu bağlamda, kent merkezleri açısından kreş açılması konusunda mevcut mevzuatın sadeleştirilip kolaylaştırılması ihtiyacı bulunduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan, farklı model arayışları çerçevesinde, belediyelerin, kamu kurumlarının, işçi ve işverenlerin bir araya gelmesi ve alternatif çözümler geliştirilmesi önerilmiştir. Ayrıca, çalışma saatleri ile okul saatlerinin uyumlaştırılması, bu çerçevede, yaz tatillerinde ve okul sonrasında etüt/bakım hizmetlerinin sağlanması, kreş ve/veya gündüz bakımevlerinin hizmet verme saatlerinin de çalışma saatleriyle uyumlaştırılması kritiktir.

Özetle, **kadın istihdamı önünde önemli bir engel olan ve ülkemizde çeşitli politika belgelerinde yer almasına rağmen halen önemli bir gelişme kaydedilemeyen kaliteli ve**

erişilebilir kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusuna On Birinci Kalkınma Planı döneminde özel önem verilmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte, Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK İstihdam Alt Komitesinde kadın istihdamının arttırılması hedefi özelinde dile getirilen görüşler şöyle özetlenebilir:

- Ülkemizdeki demografik değişimler, ekonomik büyümenin istihdam yaratmadaki kısıtlılığı ve özellikle genç kadınlarda görülen işsizlik problemi dikkate alınarak, kadın istihdamını arttırıcı geçici özel önlemler alınmalıdır.
- İş ve aile yaşamı dengesinin sağlanmasına yönelik yasal düzenlemelerin ve politikaların sadece kadına değil hem kadına hem de erkeğe yönelik geliştirilmesi gerekmektedir. Bu konuda, ILO'nun "Aile Sorumluluğu Olan İşçiler" konulu 156 No'lu Sözleşmesi, aile sorumluluğu olan çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesinden hareketle, "aile sorumluluğu olan işçiler" ifadesi ile hem erkeklerin hem de kadınların kapsanmasını, "aile sorumluluğu" ifadesi ile de hem çocukların hem de bakıma ihtiyacı olan diğer bireylerin kapsanmasını sağlamaktadır. Yapılacak her tür düzenleme, eğitim, farkındalık artırma çalışmasında bu perspektifin dikkate alınması uygun olacaktır.
- Kadın istihdamının artırılabilmesi için geleceğin istihdam alanları doğrultusunda adımlar atılması; başta kız çocukları olmak üzere gençlerin bilim, teknoloji, matematik ve mühendislik alanlarına yönlendirilmesi şarttır.
- Kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıklarını giderecek eşit değerde işe eşit ücretin verilmesini destekleyecek politikaların geliştirilmesi, bu konuda denetim mekanizmalarının etkinleştirilmesi gerekmektedir.
- Türkiye'de kadın girişimciliğinin nitelik ve nicelik bakımından geliştirilmesi ve desteklenmesi önemlidir. Bu kapsamda, ulusal ve uluslararası düzeyde kadın girişimciliğini destekleyecek pozitif ayrımcılık içeren politikalara öncelik verilmesi gerekmektedir. Özellikle kadın girişimcilerin iç ve dış piyasalara erişimi, fuar destekleri, kalite standartlarının geliştirilmesi gibi konularda kalıcı politikaların hayata geçirilmesi, buna dair yasal düzenlemelerin yapılması ve fon kaynağının oluşturulmasına ihtiyaç vardır.

- Kırsalda yaşayan kadınlar için mevsimlik iş göçünün azaltılması, ücretsiz aile işçiliğinden üretken gelir getirici işgücüne katılımının sağlanması için kırsalda kadın girişimciliğinin desteklenmesi, güçlendirilmesi ve yatırım imkânlarının artırılması gereklidir.
- Kadın kooperatiflerinin sosyal kooperatifler olarak tarif edilerek ayrı bir mevzuata kavuşturulması, sosyal ve ekonomik işlevi nedeniyle hem ticari işletmeler ve hem de sosyal organizasyonlar (STK) ile eşit muameleye tabi tutulması, onların yararlandığı teşvik programlarından yararlandırılması, zorunlu giderlerinin azaltılması ve vergi muafiyeti tanınması, özellikle kamu ihaleleri konusunda özel bir teşvik sağlanması gibi tedbirler alınmalıdır.

3. KARAR ALMA MEKANİZMALARINA KATILIM

Türkiye’de, özellikle en üst kademelere bakıldığında, **siyaset, iş dünyası ve diğer alanlarda sorumluluk gerektiren pozisyonlarda çalışan kadınların sayısı, erkeklere kıyasla hala çok daha düşüktür.** Seçmen olarak oy verme konusunda erkeklerden çok farklı olmayan kadının, siyasete etkin katılımı veya karar alma mekanizmalarında yer alması söz konusu olduğunda çok büyük farklılıklar yaşandığı görülmektedir. Dünyadaki pek çok ülkeden önce, 1930 yılında yerel seçimlerde, 1934 yılında da milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkını erkeklerle eşit bir biçimde elde eden ülkemizde kadınların, yüksek bir siyasal temsil ve katılım düzeyine ulaşmış oldukları söylenemez.

Parlamentolar Arası Birliğin (IPU) “Politikada Kadın 2017” raporu verilerine göre, parlamentosundaki kadın bakan oranında eşitliği sağlamış (%50 ila %60 arasında) olan ülkeler sırasıyla Bulgaristan, Fransa, Nikaragua, İsveç, Kanada ve Slovenya’dır. Söz konusu sıralamaya göre, **Türkiye %3,8 kadın bakan oranıyla 186 ülke arasında 168. sırada yer almaktadır.¹¹⁹ Parlamentodaki kadın milletvekili oranı açısından bakıldığında ülkemiz 82 kadın milletvekili ve %14,9 oranıyla 193 ülke arasında 132. sıradadır.**

Dünyanın birçok ülkesinde kadınlar ulusal düzeydeki siyasette ciddi bir temsil düzeyine ulaşmasalar bile, yerel siyasete katılımında daha başarılı olabilmektedir. Türkiye, yerel yönetime kadınların katılımı konusunda dünya ülkelerine göre ters bir seyir izlemekte, yerel siyasette temsil düzeyinin parlamentodaki temsil düzeyinin bile altında olduğu görülmektedir. Ülkemiz, dünyada kadınların yerel yönetimlerde temsilinin en düşük olduğu ülkelerden biridir. **2014 yılı seçim**

¹¹⁹ Raporun referans aldığı tarih itibarıyla ülkemizdeki Kadın Bakan sayısı 1’dir.

sonuçlarına göre ülkemizde kadın Belediye Başkanı oranı %2,9, Köy Muhtarı oranı %0,3 ve Mahalle Muhtarı oranı ise %2,0 seviyesindedir.

Öte yandan, farklı ihtiyaçları olan kadınların talep ve sorunlarını iletecek şekilde kamu politikası oluşturmada söz sahibi olabildiğini, karar verme ve politika yapma süreçlerine yeterince dahil olduklarını söylemek de mümkün değildir. Örneğin, kamuda görev yapan kadınların ancak %10'unun üst düzey görevlerde yer alabildikleri görülmekte ve bu üst düzey içinde de Müsteşarlık, Valilik gibi en üst seviyede görevlendirilen kadın sayısının çok düşük (1 veya 2) olduğu bilinmektedir.

Ülkemizde kapsayıcı ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlayabilmek için, kadınların her düzeyde karar alma mekanizmalarına katılımını teşvik etmek, özellikle yerelden başlayarak kadın katılımını arttırmak, ulusal/yerel politika ve uygulamalarda kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkları dolayısıyla onların farklı sorun ve ihtiyaçlarının olduğu gerçeğini dikkate alarak politika ve uygulamalar geliştirmek gerekmektedir. Bu çerçevede;

- Kadınlar ve erkekler arasında nitelikli fiili eşitliğin ve eşit temsilin (parite) sağlanması için anayasal, yasal ve idari düzenlemelerin yapılması önceliklidir.
- Siyasi Partiler Kanunu ile kadın kollarının özerk bütçesi olan, parti en üst karar organında etkili ve yetkili biçimde temsil edilen, milletvekili ve yerel seçimlere yönelik aday listelerinin oluşumunda, biçimlenmesinde etkin kılınan bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir.
- Siyasi Partiler Kanunu ve Seçim Kanunu ile siyasi parti kaynaklarının en az %20'sinin toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine yönelik çalışmalara ayrılması koşulu getirilmesi önerilmektedir.
- Kadınları adaylığa teşvik edecek, eğitim, mentörlük gibi destekleyici mekanizmaların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması şarttır.
- Kamu kuruluşlarına atamalarda, kadın-erkek eşitliğini gözetecek yaklaşımların benimsenmesi ve bunların yaygınlaştırılmasının sağlanması gerekli görülmektedir.
- Kadın sivil toplum kuruluşlarının gerek yaptıkları çalışmaların gerek geliştirdikleri işbirliklerinin desteklenmesi ve işbirliğini güçlendirmeye yönelik sistematik stratejiler geliştirilmesi uygun olacaktır.

- Ülkemizde neredeyse dört kadından sadece birinin istihdamda olduğu dikkate alınarak, üst yönetimde kadın temsiliyet oranını artırmaya çalışırken öncelikle kadın istihdam oranının artırılması sağlanmalıdır.

4. TEKNOLOJİ VE DİJİTAL EKONOMİ

Teknoloji, toplumsal cinsiyetçi rollerin dünya genelinde en ağır bastığı alanlardan biridir. Genellikle teknolojinin üretimi ve nimetlerinden faydalanma erkeklere ait bir alan olarak tanımlanmaktadır. **Özellikle doğa ve mühendislik bilimleri eğitiminde ve araştırma-geliştirme faaliyetlerinde yoğunlaşan özel sektör ve kamu kuruluşlarında toplumsal cinsiyet açığı büyüktür.**

Dünya hızla küçülürken geleneksel satış ve pazarlama yöntemlerinin yanı sıra dijital ekonomi gibi ciddi büyüme ve kar sağlayan alanlardan kadınların mahrum kalması ekonomik kalkınma açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliğini artırıcı ve derinleştirici bir etki yaratacaktır. **Kadın girişimciliğini dijital ekonomi ve teknoloji alanlarıyla birleştiren akıllı işletme projelerinin yararlı olabileceği ve bu anlamda uzun soluklu planlama ile mesleki liseler dahil olmak üzere kadınların ve kız çocuklarının eğitim genelinde bu teknolojileri tanıyarak ve öğrenerek yetiştirilmeleri gerektiği aşikardır.**

Teknolojinin kullanımı ve üretimi hususunda kadınlar arasında ihtiyaç, yaşam koşulları, bölgesel, yaş ve eğitim alanında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Dolayısıyla kadın ve teknoloji alanında geliştirilecek politikaların bu farklılıkları ve dezavantajlı grupları göz önünde bulundurması gerekmektedir. **Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK Teknoloji ve Dijital Ekonomi Alt Komisyonu çalışmaları sırasında özellikle teknolojinin kullanımı alanında, kadınlar arasındaki farklılıklara ilişkin politikaların üretilmesi gereken en önemli alanlardan birinin dijital okuryazarlık konusunun olduğu öne çıkmıştır.**

İnternet ve bilişim teknolojilerinin kadınlar tarafından kullanılmasının önündeki en büyük engellerden biri kadınların bu alandaki bilgi ve eğitim eksikliğidir. Ülkemizde bu bağlamda Halk Eğitim Merkezlerinde dijital okuryazarlığa yönelik eğitimler verilmektedir. Ancak eğitimlerin gerçekleştirilebilmesi için talep edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu eğitimlerin daha iyi duyurulması ve bu hususta farkındalık yaratılması önemlidir. Ayrıca özellikle **sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde yaşayan kadınların dijital okuryazarlık eğitimlerine katılabilmesi için finansal desteklerin sağlanması gerekmektedir.**

Kadınların, teknolojinin üretilmesi ve kullanılması açısından önemli olan araştırma-geliştirme, marka-patent geliştirme ve inovasyon alanlarında daha aktif faaliyet göstermesi amacıyla çeşitli teşvikler mevcuttur. Her yıl düzenlenen Türk Patent Ödülleri'nde de en çok buluş yapan kadın buluşçulara özel bir kategori ayrılmıştır. Bunun yanı sıra kadın girişimciliği ile inovasyon, marka ve patent geliştirme hususları da birleştirilerek gelişme sağlanmaya çalışılmaktadır. Teknolojinin kullanımı hususunda toplumsal cinsiyet açığını kapatmak, kadınların iktisadi faaliyet alanını genişletmek ve bu faaliyetlerden aldıkları finansal dönüşü artırmak için önem arz eden fırsat alanı dijital ekonomi olarak öne çıkmaktadır.

Bu bağlamda, Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK Teknoloji ve Dijital Ekonomi Alt Komisyonunda, kadınların ve kız çocuklarının teknoloji kullanımı alanındaki farklılığının giderilmesi ve dijital ekonomiye katılımlarının artırılması hedefi özelinde dile getirilen görüşler şöyle özetlenebilir:

- Kadınların teknoloji olanaklarını kullanabilmelerinin sağlanması için yaş, eğitim, sosyo-ekonomik durum gibi farklılıklar iyi analiz edilerek, her kategoriye uygun uzun vadeli çözümler ve eğitim programlarının üretilmesi sağlanmalıdır.
- Geçmişte ve günümüzde teknoloji, teknolojik buluşlar ve yeni teknikler alanında sektörde başarılı olmuş kadın ve kız çocuklarının rol model olarak belirlenmesinin ve kamuoyunun bu modelleri tanımalarının sağlanması önem arz etmektedir.
- Kadınların ve kız çocuklarının tespit ettikleri veya kendi karşılaştıkları şiddet vakalarını mobil cihaz üzerinden ihbar edebilecekleri telefon uygulamaları, acil yardım hatlarının arandığı telefon numaralarında geçmiş aramaların silinmesine yarayan uygulamalar ve şiddet mağdurları arasında deneyim paylaşımına yönelik online uygulamalar gibi kadınların ve kız çocuklarının şiddetten korunması, şiddet vakalarını ihbar etmeleri ve şiddet mağdurlarına yönelik hizmetlerin sağlanması amaçlarıyla yeni teknolojilerin kullanılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- Uluslararası teknoloji ve inovasyon teşvikleriyle ilgili projeler hakkında kadınlarda farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yaygınlaştırılmalıdır.
- Pazarlama alanında kadın girişimciler tarafından geliştirilmiş ve ürüne dönüştürülmüş olan inovasyonların pazarlamasına yönelik teşvikler verilmelidir.

5. ÇEVRE

Sürdürülebilir kalkınma, çevrenin tamamen tahrip edildiği bir dünyada kalkınmanın da devam ettirilemeyeceği fikrinden hareketle çevrenin korunması, çevre tahribatının durdurulması ve önlenmesi amacıyla çevre dostu kalkınma politikalarının geliştirilmesi anlamına gelmektedir. Kalkınma devletler için elzemdir ancak yaşanabilir bir dünya olmadan kalkınmanın da bir anlamı olmayacağı aşikardır. Bu anlamda Kadınlara Karşı her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, Gündem 21, Hyogo Eylem Çerçevesi, Rio+20 Sonuç Belgesi, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Kyoto Protokolü dahil olmak üzere pek çok uluslararası sözleşme imzalanmış ve devletler belirlenen alanlarda politikalarını yeniden düzenleme taahhüdünde bulunmuştur.

Kadın ve çevre, hakkında çok az istatistiki bilgi bulunan ve sürdürülebilir kalkınma bağlamında yeni çalışılmaya başlanmış bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Dünyadaki gelişmeler başlığında da bahsedildiği gibi çevre kirliliği ve iklim değişikliği, yaşadığımız çevre üzerinde geniş bir etkiye sahiptir ve kalkınma hususundaki görüşleri de yeşil ekonomi ve temiz enerji gibi çevre dostu politikalar geliştirme yönünde etkilemektedir.

Ülkemizde çevre politikaları denilince ilk dikkat çeken husus, Anayasa'da çevre konusuna özel bir yer verilmiş olmasıdır. T. C. Anayasası'nın 56. maddesi ile, çevrenin korunması hususunda bireylere önemli sorumluluklar atfetmenin yanı sıra devlete de sorumluluklar vermektedir. **Dolayısıyla kadınlar, hem devletten sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşamlarını sürdürmelerini sağlayacak hizmetleri hem de çevre ile ilgili düzenlemelerde katılım sağlamalarının önünü açacak mekanizmaları talep etme hakkına sahiptir.**

Hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hem de çevre ile bağlantılı kalkınma politikalarının başarıya ulaşması için kadına yönelik çevre politikalarının geliştirilmesi önem arz etmektedir. **Ancak bu politikalar haricinde kadınların çevre ve şehircilik planlaması konularındaki karar alma mekanizmalarına katılımları neredeyse yok denecek kadar azdır.**

Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK Çevre Alt Komisyonu çalışmaları sırasında; çevre ve kalkınma politikaları kapsamında kadınların, sorumlu üretim ve tüketim başta olmak üzere, alternatif enerji kaynakları, temiz ve yenilenebilir enerji, alanlarında önemli bir rol oynayabilecek potansiyele sahip oldukları konusu vurgulanmıştır.

Bu bağlamda Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK Çevre Alt Komisyonunda, hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hem de çevre ile bağlantılı kalkınma politikalarının başarıya ulaşması için kadına yönelik çevre politikalarının geliştirilmesi hedefi özelinde dile getirilen görüşler şöyle özetlenebilir:

- Çevre politikalarının planlanması ve uygulanmasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi konusunda bilinçlendirme ve farkındalık yaratacak çalışmaları yapılması gerekmektedir.
- Çevre konusunda kadınların etkinliğini artıracak politikaları belirlemek için ilgili kurumlar tarafından bilimsel araştırmaların yapılması ve cinsiyet temelli veri üretilmesi sağlanmalıdır.
- Kadınların çevre ve şehircilik politikalarına ilişkin karar alma mekanizmalarında yer almalarını, yerel hizmetlerde ve şehir bölge planlanması-uygulanmasında aktif katılımlarını destekleyecek modellerin geliştirilmesi, var olanların yaygınlaştırılması önem arz etmektedir.
- Kadınların temiz ve ekolojik ürün üretimine teşvik edilmesi, bu yöntemlerle üretim yapan kadın kooperatiflerinin kurulması ve yeşil üretim yapan işletmelerin diğer işletmelere kıyasla daha çok desteklenmesi sağlanmalıdır.

Sonuç olarak, On Birinci Kalkınma Planı Türkiye'nin 2023 vizyonunu hedefleyen, kadınların kalkınma sürecine katılımını sağlayıcı, sadece üretken faaliyetler ve ekonomiye kattığı değer açısından değil aynı zamanda sürdürülebilir kalkınma hedeflerini amaçlayan insanların refahını arttıran, temel hak ve özgürlükleri güçlendiren adil, güvenilir ve huzurlu bir yaşam ortamı tesis eden, iş-yaşam dengesini gözeten nitelikli insan kaynağına odaklanan bir kalkınma planı olma niteliği taşımaktadır.

KAYNAKLAR

1. Alternatifenerji.com, Yenilenebilir Enerjide Kadın İstihdamı Arttırılmalı, 2016, <http://www.alternatifenerji.com/yenilenebilir-enerjide-kadin-istihdami-arttirilmali/>.
2. ASPB, Faaliyet Raporu 2015, <http://sgb.aile.gov.tr/data/54f1fc41369dc5920c515f67/aspbfaaliyetraporu2014.pdf>.
3. Ayfer Ustabaş ve Mine Afacan Fındıklı, (2017), http://sbe.giresun.edu.tr/fileadmin/user_upload/makaleler/kadin_ozel_sayisi1/KSBD_KADIN_OZEL_SAYISI.pdf, s.421-441, Erişim Tarihi: 3.02.2018.
4. Banu Metin ve Mehmet Merve Özeydin (2016), Çalışma ve Refah, Gazi Kitabevi.
5. Banu Metin, (2017), İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2017/04/Tisk-Akademi-Mart-2017.pdf>.
6. Carol Miller ve Shahra Razavi, From WID to GAD: Conceptual shifts in the women and development discourse, 1995, [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpPublications\)/D9C3FCA78D3DB32E80256B67005B6AB5](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpPublications)/D9C3FCA78D3DB32E80256B67005B6AB5).
7. Deborah K. Elms ve Patrick Low, Global Value Chains in a Changing World, WTO Publications, Cenova, 2013.
8. Eğitim Modülü Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik, Eşit Fırsatlar, Eşit Davranmalar, Eşit Katkı, HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 61, Uçan Matbaacılık, Kasım 2017.
9. Elizabeth Cecelski, The Role of Women in Sustainable Energy Development, 2000, <https://www.nrel.gov/docs/fy00osti/26889.pdf>.
10. Elsevier, Gender in the Global Research Landscape, 2017, https://www.elsevier.com/__data/assets/pdf_file/0008/265661/ElsevierGenderReport_final_for-web.pdf.
11. Emrah Talaş ve Fatih Çakmak, (2013), Türkiye 'de Kadınların İşgücüne Katılımının Kohort Analizi, Ekonometri ve İstatistik Dergisi, Sayı:18 2013 18-34
12. Eric Neumayer ve Thomas Plümer, The Gendered Nature of Natural Disasters: The impact of catastrophic events on the gender gap in life expectancy, 1981-2002, Annals of the Association of American Geographers, 97:3, 551-566, 2007.
13. Eurostat, Employment Rate by sex, ec.europa.eu/eurostat.

14. Eurostat, Gender Statistics, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics.
15. “Eylem Platformu ve Pekin Deklerasyonu”, TC. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını- Ankara 1996.
16. Fiona Duguid, Gökçen Durutaş, Michael Wodzicki (2015)
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/25977?show=full> Erişim Tarihi: 12.01.2018.
17. Gülseli Naymansoy, Türk Bilim Kadınları ve Bilime Katkıları, 2017,
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/223544>.
18. Hakan H. Yılmaz ve C. Saral, , (2016), Mali Alan Uygulaması: Türkiye’de Maliye Politikasının Kapsayıcı Uygulamasında Okul Öncesi Eğitimin Yaygınlaştırılması, Uluslararası Ekonomi Kongresi, Bodrum.
19. Handan Kumaş, (2017) İşveren ve İşveren Vekillerine Göre Kreş/Gündüz Bakımı/Yurt Hizmeti ve İstihdam İlişkisi Denizli İli Örneği, sayfa: 573-613, Çalışma ve Toplum, 2017/2.
20. <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2017/06/DISK-AR-istihdam-is%CC%A7sizlik-raporu-Mart-2017.pdf> Erişim Tarihi: 12.01.2018.
21. <http://www.cecop.coop>
22. http://www.cecop.coop/IMG/pdf/pr_international_workers_day_en.pdf
23. <http://www.cicopa.coop>
24. <http://www.cicopa.coop/Press-release-International.html>
25. <http://www.daukoop.org/?pnun=85&pt=D%C3%9CNYADA+KOOPERAT%C4%B0F%C3%87%C4%B0L%C4%B0K>, Erişim Tarihi 08.02.2017.
26. <http://www.eurocoop.coop/coop-page/history.html> Erişim Tarihi 08.02.2017
27. <http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/turkonfed2017-kadin-raporu-2-faz-calisma-sonuclari-160807.pdf>, Erişim Tarihi 16.12.2017.
28. <http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/turkonfed2017-kadin-raporu-2-faz-calisma-sonuclari-160807.pdf>Erişim Tarihi 16.12.2017.
29. <http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/turkonfed2017-kadin-raporu-1-faz-calisma-sonuclari.pdf> Erişim Tarih,: 16.12.2017.
30. <http://www.worldbank.org/tr/country/turkey/publication/supply-and-demand-child-care-services-turkey-a-mixed-methods-study>. Erişim tarihi 03.02.2017.

31. <https://ica.coop/en/media/news/co-operative-enterprises-are-in-a-unique-position-to-help-to-promote-the-2030-agenda> Erişim Tarihi 08.02.2017.
32. <https://www.gencisi.org/kooperatif-dayanisma-agi/>
33. ILO, Women at Work: Trends 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf.
34. ILO, World Employment Social Outlook: Trends for Women 2017, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf.
35. IMF Staff Discussion Note, Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labour Force Participation, 2015, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf>, s. 5.
36. IMF Staff Discussion Note, Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labour Force Participation, 2015, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf>, s. 5, Erişim Tarihi: 15.07.2016.
37. International Co-operative Alliance, <http://ica.coop/en/whats-co-op/co-operative-facts-figures>, http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/world_standards_of_social_cooperatives_en-4.pdf
38. İlkkaracan, İ., Kim, K. ve Kaya, T. 2015. "Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği." Araştırma Projesi Raporu. İTÜ BMT-KAUM ve Levy Ekonomi Enstitüsü. <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/country/turkey/itu%20raportürkçe.pdf?la=en&vs=2630>
39. Jane Parpart ve diğerleri, Theoretical perspectives on gender and development, 2000, <https://prd-idrc.azureedge.net/sites/default/files/openebooks/272-4/index.html>.
40. Jennifer R. Wies ve Hillary J. Haldane, Disparity in Disasters: A frontline view of gender-based inequities in emergency aid and health care, Wies ve Haldane (ed.), Anthropology at the Front Lines of Gender Based Violence içinde, Vanderbilt University Press: Nashville, 2011.
41. Joan MacNaughton, The Role of Women in Accelerating Our Clean Energy Future, 2016, <http://www.renewableenergyworld.com/articles/2016/06/the-role-of-women-in-accelerating-our-clean-energy-future.html>.
42. Kadın Adayları Destekleme Derneği (KADER), Kadın İstatistikleri Raporu 2011-2012 İstanbul.
43. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW), Rana Mullen UNICEF, Turkey yayını, 2004, Ankara.

44. Kadriye Bakırcı, (2010), Türk Hukukunda İş ve Aile Sorumluluklarının Uyumlaştırılması: Uluslar arası Hukuk ve AB Hukuku Çerçevesinde Bir Değerlendirme. Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru, İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması (Der, İpek İlkkaraca) içinde, s. 59-87.
45. Kalkınma Atölyesi, (2016), www.kalkinmaatolyesi.org/v2 Erişim Tarihi: 12.02.2018
46. Kalkınma Bakanlığı 2012 yılı Programı (<http://www.dpt.gov.tr>)
47. Oğuz Karadeniz ,(2011), “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, Çalışma ve Toplum, 2011/2, s.83-127.
48. KEİG,(2015),<http://www.keig.org/?p=750> Erişim Tarihi: 12.02.2018
49. KSGM, Politika Dokümanı: Kadın ve Çevre, 2008, <http://iklim.cob.gov.tr/iklim/Files/KadınveÇevrePolitikaDokümanı.pdf>.
50. KSGM, Türkiye ve Kadın, Mayıs 2017, <https://kadinstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>.
51. McKinsey Global Institute, The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth, Executive Summary, Eylül 2015.
52. McKinsey&Company, Women Matter Turkey 2016 Turkey's Potential for the Future: Women in Business, 2016, <http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/9643-women-matter-turkey-2016-report-turkey-s-potential-for-the-future-women-in-business>.
53. MEB, Milli Eğitim İstatistikleri 2016/2017, http://sgb.meb.gov.tr/www/icerik_goruntule.php?KNO=270.
54. Metin Şahin, (2011), Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu:Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma, KSGM Uzmanlık Tezi, Ankara.
55. MIGA(2012), <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/12120>, Erişim Tarihi: 12.02.2018.
56. NPR, The STEM Gender Gap Report, 2016, <https://www.npr.org/2013/08/16/212613885/the-stem-gender-gap>.
57. Nuran Belet, (2014), Kadın İşgücününun Çeyiz Sandığı: Ev Eksenli Çalışma, İktisat ve Toplum Dergisi Sayı:39, sayfa 49-61.Ankara.
58. Nuran Belet, (2017), İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırılması Bağlamında Refah Rejimleri ve İstihdam Politikaları, <http://insanvetoplum.gazi.edu.tr/posts/view/title/kongre-bildiri-kitabi-197407.ISBN:978-605-67103-5-3>.

59. Nurcan Önder, (2013), Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü, <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi1/02.pdf>, Erişim tarihi, 05.07.2017.
60. Nurhan Süral, (2013), Türkiye’de Kadın İstihdamı: Fırsatlar, Engeller ve Hukuki Çerçeve, sayfa: 279-309. Erişim tarihi 01.05.2017, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/11-nurhansural.pdf>.
61. OECD, Educational Opportunity for All: Overcoming Inequality throughout the Life Course, 2017, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/education/educational-opportunity-for-all_9789264287457-en#.WoPnWqhl_IU#page1.
62. OECD, Science, Technology and Industry Scoreboard, 2017, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/science-and-technology/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-2017_9789264268821-en#page16.
63. Özge Korkmaz, (2016), Kadınların İşgücüne Katılma Eğilimleri: Türkiye Örneği <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/10/eylul-akademi-2016.pdf>, Erişim tarihi 03.02.2017.
64. Robert Wade, Winners and Losers, The Economist, 26 Nisan 2001, <http://www.economist.com/node/587251>.
65. Saniya Dedeoğlu ve A.Y. Elveren, (Ed.), (2012), Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın, İletişim Yayınları, no.1816, İstanbul.
66. Seyhan Erdoğan, Gülay Toksöz “Kadınların görünmeyen emeğinin görünen yüzü TÜRKİYE’DE EV İŞÇİLİĞİ”, (ILO, 2013), Ankara.
67. Sylvia Chant ve Caroline Sweetman, Fixing Women or Fixing the World? "Smart Economics, Efficiency Approaches and Gender Equality in Development", 2012, <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13552074.2012.731812>.
68. ŞİYVE, Ozan Çağım (2004), “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan”Tügiad Elegans
69. Magazin, Sayı:66, Mart-Nisan, www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html (13.07.2007)
70. T.C. Dışişleri Bakanlığı, Kyoto Protokolü, <http://www.mfa.gov.tr/kyoto-protokolu.tr.mfa>.
71. The Economist, The Gender Gap in Science, 2017, <https://www.economist.com/blogs/graphicdetail/2017/03/daily-chart-5>.
72. TÜİK, Çevresel İstihdam, Gelir ve Harcama İstatistikleri, 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21583>.
73. TÜİK, Eğitim, HaneHalkı, Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreTabloArama.do?metod=search&araType=vt>.

74. TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2017, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=24633>.
75. “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Eğilimler” Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Çalışma Raporu, 2009, Ankara.
76. Türkiye Endüstri 4.0 Platformu, Endüstri Tarihine Kısa Bir Yolculuk, <http://www.endustri40.com/endustri-tarihine-kisa-bir-yolculuk/>.
77. Türkiye İstatistik Kurumu, İstatistiklerle Kadın (Women in Statistics), , 2016, Ankara.
78. TÜSİAD&KAGİDER, Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri - , 2008, İstanbul.
79. TÜSİAD, Türkiye'nin Küresel Rekabetçiliği için bir Gereklilik olarak Sanayi 4.0: Gelişmekte olan Ekonomi Perspektifi, Mart 2016, <http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/8671-turkiyenin-sanayi-40-donusumu>.
80. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_101313.pdf Erişim Tarihi 08.02.2017.
81. UN, Sustainable Development Goals, <http://www.un.org/sustainabledevelopment/>.
82. UNESCO Institute for Statistics, Women in Science Fact Sheet No: 43, Mart 2017, <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs43-women-in-science-2017-en.pdf>.
83. UNWOMEN, Gender Equality and Sustainable Development Report, 2014, http://www.unwomen.org/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/un_women_surveyreport_advance_16oct.pdf?la=en&vs=2710.
84. UNWomen, Joint message from Audrey Azoulay, Director-General of UNESCO and Phumzile Mlambo-Ngcuka, Executive Director of UN Women for the International Day for Women and Girls in Science on 11 February, 7 Şubat 2018, <http://www.unwomen.org/en/news/stories/2018/2/statement-joint-international-day-of-women-and-girls-in-science>.
85. UNWomen, Progress of the World's Women 2015-2016, 2016, <http://progress.unwomen.org/en/2015/chapter2/>.
86. World Bank, Gender Statistics, <http://www.worldbank.org/en/topic/gender>.
87. World Bank, World Development Indicators 2017, <https://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators>.
88. World Economic Forum, The Global Gender Gap Report 2017, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>.
89. YÖK, Yüksek Öğrenim İstatistikleri 2017, <https://istatistik.yok.gov.tr>.

EKLER

EK-1: BAZI ULUSLARARASI KURULUŞLARIN TOPLUMSAL CİNSİYET ALANINDA KULLANDIKLARI KAVRAMLAR ve BÜNYELERİNDE OLUŞTURDUKLARI BİRİMLER

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER (BM)	
Birleşmiş Milletler'in Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Temel Birimler-Girişimler-Oluşumlar
<ul style="list-style-type: none">• Kanun Önünde Eşitlik• Cinsiyet Eşitliği• Cinsiyetlere Saygı Gösterilmesi• Medeni, Ekonomik, Sosyal, Kültürel Ve Siyasal Haklardan Kadın Ve Erkeklerin Eşit Olarak Yararlanmaları• Eşlerin Eşitliği (Karı-Koca)• Ayrımcılığın Yasaklanması• Ayrımcılığa Karşı Eşit Korunma Sağlanması• Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığa Karşı Tedbir Alınması• İşe Alım Ve İşe Yerleştirmede Ayrımcılığa Son Verilmesi• Eşit İşe Eşit Ücret Hakkı• İşyerinde Terfide Fırsat Eşitliği• Kadınlara Hamilelik, Lohusalık Ve Doğum Sonrası Dönemde Gerekli Hizmetlerin Sağlanması• Çalışan Annelerin Ücretli İzinden Ya Da Yeterli Sosyal Güvenlik Tedbirlerini Kapsayan İzinden Yararlandırılmaları• Kadının Tam Gelişmesinin Ve İlerlemesini Sağlanması• Eğitimde Eşit Hakların Sağlanması• İstihdam Alanında Kadınlara Karşı Ayrımın Önlenmesi• Aile Planlaması Dahil Sağlık Bakım Hizmetlerinden Kadın Ve Erkeğin Eşit Olarak Yararlanması Kırsal Kesimdeki Kadınlara Karşı Ayrımın Ortadan Kaldırılmasını,• Evlenme Asgari Yaşının Belirlenmesi Ve Evlenmelerin Resmi Kaydının Mecburi Olması• Kadınların Sağlık Hizmetlerine Erişiminin Sağlanması• Kadınların Silahlı Çatışmalardan Korunması• Kadınların Çevre Konularına Katılımının Sağlanması• Kadınların Medyada Yer Alan Görüntülerine Dikkat Edilmesi• Tüm Kadınlara Ve Kız Çocuklarına Yönelik, Kadın Ticareti, Cinsel Ve Her Türlü İstismarı Da Kapsayan Şiddetin Her Türünün Yok Edilmesi• Cinsel Ve Üreme Sağlığına Ve Üreme Haklarına Evrensel Erişimin Sağlanması• Kadınların Güçlendirilmesini Destekleyen Teknolojilerinin Kullanımının Artırılması	<ul style="list-style-type: none">✓ Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey<ul style="list-style-type: none">• Kadının Statüsü Komisyonu✓ Birleşmiş Milletler Kadın (UNWOMEN)✓ Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi (CEDAW)

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)	
Ilo'nun Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Temel Birimler-Girişimler-Oluşumlar
<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet Eşitliği • Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması • Eşit Ücret • Fırsat ve Muamele Eşitliği • Ekonomik İlerlemenin Sonuçlarının Eşit Dağılımı • Ayrımcılık Yasağı • Ayrımcılığın Bütün Şekillerinin Ortadan Kaldırılması • İşgücü Piyasasına Hazırlanmada, Girişte, Katılmada ya da Ekonomik Aktivitelerde İlerlemede Aile Sorumluluklarının Yerine Getirilmesinin Engel Oluşturmaması • Fırsat ve Muamele Eşitliği • Analığın Korunması ve Kadın Sağlığı • Eğitime Ve Mesleki Eğitime Kadınların Erişimi • İşyeri Ortamının Kadın Çalışanlara Da Uygun Şekilde Dizayn Edilmesi • Kırsal Alanlardaki Kadınların İstihdamının Sağlanması • İşletmelerindeki Üst Düzey Pozisyonlara Terfide Eşit Erişim Fırsatları • Evlilik Durumu, Yaş ve Aile Sorumlulukları Noktasında Kadınların Ayrımcılığa Maruz Kalmaması • Hamilelik ve Doğum Durumlarında Kadınların Haklarının Korunması • Evlatlık Çocuk Edinen Ailelerin Çocuk Bakımı İçin İzin Hakları • Sosyal Güvenlik ve Emeklilik Sistemlerinde Engellerin Kaldırılması • Çalışanların, İşe Alınması, Yerleştirilmesi, Eğitimi ve İlerletilmesinde Nitelik, Beceri ve Deneyim Kriterlerine Riayet • İstihdam Ve Mesleki Düzeyde Ayrımcılığın Yok Edilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Çalışma Koşulları ve Eşitlik Birimi <ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet, Eşitlik ve Farklılık Bölümü
DÜNYA BANKASI	
G20 'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Birimler-Girişimler-Oluşumlar
<ul style="list-style-type: none"> • İnsan Kaynağının Geliştirilmesi, <ul style="list-style-type: none"> • Daha Çok ve Daha İyi İşler İçin Sınırlamaların Ortadan Kaldırılması • Kadın Girişimlerin ve Finansal Varlık Kontrolünün Önündeki Engellerin Kaldırılması • Kadınların Sesinin ve Fikirlerinin Yükseltilmesi • Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Beşeri Sermaye Farkının Azaltılması • Ekonomik Fırsatlara Erişimde, Kazanımlarda ve Verimlilikte Toplumsal Cinsiyet Farklarının Kapatılması • Kadınların Toplumda Sesini Duyurulması • Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerinin Kuşaklar Boyunca Yeniden Üretilmesinin Sınırlanması • Kadınların Güçlendirilmesi • Kadınlara Ekonomik Fırsatlar ve Girişimcilik İmkanlarının Sunulması • Kadınlara Yönelik Ayrımcılıkla Mücadele Edilmesi • Anne Çocuk Sağlığının Korunması • Anne-Çocuk Beslenmesi Gibi Alanlarda Çalışmalarla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dünya Bankası Kalkınma ve Cinsiyet Danışma Konseyi ✓ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İnovasyon Laboratuvarları ✓ Kadın Girişimciler Finans İniyatifi ✓ Cinsiyet Eşitliği Şemsiye Kuruluşu ✓ KOBİ'lerde Kadınların Liderliği Programı

AVRUPA KONSEYİ (AK)	
Avrupa Konseyi'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Temel Birimler-Girişimler-Oluşumlar
<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet Eşitliği • Cinsiyet Ayrımcılığı Yapılmaması • Çalışan Kadınların Korunma Hakkı • Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı • Anaların ve Çocukların Sosyal ve Ekonomik Korunma Hakkı • İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrımla Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı • Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı • Kadınların Her Türlü Şiddetten Korunması • Şiddetin Önlenmesi ve Kovuşturulması • Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddet Mağdurlarının Korunması • Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması • Kadınların Güçlendirilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cinsiyet Eşitliği Birimi ✓ Cinsiyet Eşitliği Komisyonu ✓ Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi altında; <ul style="list-style-type: none"> • Eşitlik ve Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi • Cinsiyet Eşitliği Alt Komitesi, • Azınlıkların Hakları Alt Komitesi • Engellilik ve Çok Boyutlu Ayrımcılıkla Mücadele Alt Komitesi
AVRUPA BİRLİĞİ (AB)	
Avrupa Birliği'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Temel Birimler-Girişimler-Oluşumlar
<ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet Eşitliği • Eşitsizliğin Giderilmesi • Eşitliğin Geliştirilmesi • Kadın-Erkek Eşitliğinin Korunması • Eşit İşe Eşit Ücret • Cinsiyet Temelinde Ayrımcı Olmayan Ücret • Eşit Muamele Hakkı • Eşit Fırsatlar • Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı • Cinsiyet Eşitliği Konusunda Tedbirler Alınması • Kadın ve Erkek Çalışanların Aile ve Meslek Yaşamlarını Uzlaştırabilmesi • Yeterli Şekilde Temsil Edilmeyen Cinsin Lehine Belirli Avantajlar Sağlanması • Cinsel Tercih Temelinde Yapılan Ayrımcılıkla Mücadele • Eşitliğin, İstihdam, Çalışma ve Ücret Dahil Olmak Üzere Bütün Alanlarda Sağlanması • Sosyal Dışlanma ve Ayrımcılık İle Mücadele • İşe Alınma, Mesleki Eğitim, Terfi, Çalışma Şartlarında Kadın ve Erkekler Arasında Eşit Muamele • Mal Ve Hizmetlerin Sağlanmasında ve Erişiminde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele • Sosyal Güvenlik Alanında Kadın ve Erkeğe Muamele Eşitliği • Hamilelik ve Analık Süresince Korunma • Hamile, Loğusa Veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi • Ebeveyn İzni • İstihdamda ve Meslekte Eşit Muamele 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Avrupa Parlamentosu <ul style="list-style-type: none"> • Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Komitesi • İstihdam ve Sosyal İşler Komitesi • Kişisel özgürlük, Adalet ve İçişleri Parlamenter Komitesi ✓ Avrupa Birliği Komisyonu <ul style="list-style-type: none"> • Kadın ve Erkeklerle Eşit Fırsatlar Danışma Komitesi ✓ İşbirliği Halindeki Kuruluşlar <ul style="list-style-type: none"> • Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü • Avrupa Kadın Lobisi

<ul style="list-style-type: none"> • Kızların ve Kadınların Fiziksel ve Psikolojik Entegrasyonlarının Sağlanması, • Kızların ve Kadınların Sosyal-Ekonomik Haklarının Korunması ve Güçlendirilmesi • Kızların ve Kadınların Seslerinin ve Katılımlarının Güçlendirilmesi • Kadınların ve Kızların Güçlendirilmesi • Cinsiyet Temelli Şiddetin Ortadan Kaldırılması • Kızlara ve Kadınlara Karşı Şiddetin Her Şekliyle Mücadele Edilmesi • Kızların ve Kadınların Ticarileştirilmesine Yönelik Her Türlü Sömürü Yönteminin Ortadan Kaldırılması • Her Yaştaki Kadına ve Erkeğe Yönelik Cinsel ve Cinsiyet Temelli Şiddete Karşı Koruma Sağlanması • Kızların ve Kadınların Kaliteli Hizmet Veren Fiziksel ve Zihinsel Bakım Hizmetlerine Eşit Erişimi • Her Bireyin Kendi Cinsiyeti, Cinsel ve Üreme Sağlığı Hakkında Ayrımcılıktan, Baskıdan ve Şiddetten Uzak Bir Şekilde, Özgür ve Sorumlu Olarak Karar Vermesi • Kızların ve Kadınların Yaşam Boyunca Sağlıklı Beslenme İmkanlarına Kavuşturulması • Kızların ve Kadınların Her Seviyedeki Kaliteli Eğitime, Mesleki Eğitime ve Öğretime Ayrımcılıktan Uzak Bir Şekilde Erişiminin Sağlanması • Her Yaştaki Kadının İnsan Onuruna Saygın İş Olanaklarına Erişiminin Sağlanması • Finansal Hizmetlere, Arazi, Ticaret Ve Girişimcilik Gibi Üretken Kaynaklara Kadınların Eşit Erişiminin Sağlanması • Kızların ve Kadınların Temiz Su, Enerji, Ulaşım Altyapısına Eşit Erişiminin Sağlanması • Politika ve Yönetişim Süreçlerine Katılımda Kadınların Eşit Haklara Ve Güce Sahip Olması • Cinsiyet Eşitliği İle Kızların ve Kadınların Güçlendirilmesi Alanında Çalışan İnsan Hakları Kuruluşları Ve Kadın Organizasyonlarında Kadınların Özgürce Çalışabilmeleri ve Hukuk Tarafından Korunması • Ayrımcı Sosyal Normlar ve Kalıplarla Mücadele Edilmesi • Kadınların, İklim ve Çevresel Konularda Politika Yapım Sürecine Etki Etmesi ve Katılımı 	
GRUP 20 (G20)	
G20 ‘nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Birimler-Girişimler-Oluşumlar
<ul style="list-style-type: none"> • İhtiyaçlarına Yer Verilmesi • Küçük Ölçekli ve Aile İşletmeleri İle Kırsal Alanda Bulunan Kadınların İhtiyaçlarına Özel Bir Dikkat Gösterilmesi • Ekonomik Büyümeden Kadınlarında Fayda Sağlaması, • Kadınların Bilim, Teknoloji ve İnovasyon Alanlarına Daha Çok Girmesi, • Yeni Sanayi Devriminden Kadınlarında Yararlanması • Kadın ve Genç Girişimcilerin, Kadınlar Tarafından Yönetilen Şirketlerin ve Kobilerin Küresel Değer Zincirlerinden Tam Olarak Yararlanması • Kadınların Finansa Eşit Erişimi • Cinsiyet Boyutlu Dijital Farklılıkların Azaltılması • Finansal Tabana Yayılma İle Cinsiyet Eşitliği • İşgücü Piyasalarına, Varlıklara, Kaliteli İstihdama Ve Finansal Hizmetlere Kadınların Cinsiyet Eşitliğinin Her Alanda İlerletilmesi • Kadınların Güçlendirilmesi • Eşitsizliklerin Azaltılması 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ W20 ✓ Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu

<ul style="list-style-type: none"> • Kadınların İşgücüne Katılımı • Kadın İstihdamının Kalitesinin Artırılması • İstihdamda Kadınlara Yönelik Engellerin Ortadan Kaldırılması • İstihdamdaki Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması • Ücret Farklılıklarının Azaltılması • Kadınların Ekonomik Ve Sosyal Katılımlarının Önündeki Engellerin Kaldırılması, • Kadınlara Ekonomik Fırsatlar Sunulması • Kadınların ve Kızların Finansal İçermeye Dahil Edilip, Finansal Eğitim ve Erkeklerin Eşit Olarak Erişimi • Kadın Girişimciliğine İlişkin Desteğin Artırılması • Kadınların Şiddetin Her Türünden Korunması 	
İSLAM İŞBİRLİĞİ TEŞKİLATI (İİT)	
İslam İşbirliği Teşkilatı'nın Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Kullandığı Kavramlar	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Bünyesinde Yer Alan Temel Birimler-Girişimler-Oluşumlar
<ul style="list-style-type: none"> • Kadınların Gelişimi • Kadınların Fırsatlara Eşit Erişimi • Kadınların Karar Alma Mekanizmalarına Katılımı • Kadınların Eğitimi • Kadınları Güçlendirme Ve İlerletme • Müslüman Kadınların Güçlendirilmesi • İslamiyet'in Kadınlara Verdiği Haklar • Ailenin Korunması ve Desteklenmesi, • Kaliteli Eğitime ve Sağlık Hizmetlerine Erişim • Kadınlara Yönelik Şiddet Dahil Her Türlü Ayrımcılık Hareketinin Önlenmesi • Şiddete Karşı Etkili Takip Mekanizmalarının Oluşturulması • İşyerinde ve Kamu Alanlarında Cinsel Saldırıların Ortadan Kaldırılması • Kadın ve Kızların Ticareti İle Cinsel Saldırılarla Mücadele Edilmesi İçin Yasal Düzenlemelerin Yapılması • Müslüman Kadınlara Karşı Saldırgan Eylemlere Karşı Durulması • Tüm Sektörlerde ve Her Düzeyde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Ulaşılması • Kadınların Statülerinin Güçlendirilmesi • Kadın İstihdamının Artırılması • Kadınlar Arasında Yenilikçilik Ruhunun Desteklenmesi • Evlilik ve Aile Kurumunun Değerinin Korunması • Kadınların Bilim ve Teknoloji Sektörüne Erişiminin Kolaylaştırılması • Doğal ve İnsan Kaynaklı Afetlerden Etkilenen Üye Ülkelerde Kadınlara ve Çocuklara Yardımların Yapılması 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ İİT Üye Ülkelerinin Kalkınmasında Kadınların Rolü Bakanlar Konferansı ✓ İİT Kadın Danışma Konseyi ✓ Evliliğin ve Aile Kurumunun Güçlendirilmesi Konferansı

Kaynak: Eğitim Modülü Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik, Eşit Fırsatlar, Eşit Davranmalar, Eşit Katkı, SAYFA: 66-73HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 61, Uçan Matbaacılık, Kasım 2017.

EK-2: KURUMLAR TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN BAZI PROJELER

Kurumlar	Proje	Amaç	Tarih
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı / Çalışma Genel Müdürlüğü	Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ve İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi	Kalıtım Öncesi Mali Yardım Aracı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Bileşeninin (İKG OP) Program Otoritesi çerçevesinde İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı kapsamında “Dezavantajlı Kişilerin Sosyal Entegrasyonu ve İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması Projesi” ile ülkemizde dezavantajlı kişilerin istihdam edilebilirliğinin artırılması, işgücü piyasasına erişimlerinin kolaylaştırılması ve işgücü piyasasına girişlerinin önünde yer alan engellerin kaldırılması amaçlanmaktadır. Programın söz konusu hedef grupları içinde alt kategori olarak “kadınlar” özellikle hassasiyet gerektiren bir grup olarak yer almaktadır.	
ILO Türkiye Ofisi ve İŞKUR	Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi	Proje ile kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması için: ulusal ölçekte kapsayıcı ve bütünsel bir politikanın geliştirilmesine destek olmayı, aktif işgücü piyasası programları ile kadınlar için insana yakışır iş olanakları sağlamayı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları alanında farkındalık yaratmayı ve Türkiye’de kadınların güçlendirilmesine destek olmayı hedeflemiştir. Proje kapsamında kadın istihdamı eylem planı oluşturulmuş olup proje kapsamında eğitimler devam etmektedir.	SÜRMEKTEDİR
SGK	Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi	Proje, İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı (İKG OP) kapsamında Ülkemiz ve Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiş, 0-24 aylık çocuk sahibi kadınların iş yaşamına geri dönüşünü kolaylaştırmak ve çocuk bakıcılarının kayıtlı istihdamını desteklemek suretiyle kayıtlı kadın istihdamını teşvik etmeyi amaçlamıştır. 6 Mart 2015 – 5 Kasım 2017 tarihleri arasında Ankara, Antalya, Bursa, İzmir ve İstanbul illerinde yürütülen projeye 30.883 anne ön kayıt yaptırmış, projeden 11.327 anne, 11.327 çocuk ve 15.232 çocuk Bakıcısı faydalanmıştır. Proje kapsamında 21.856 kadın kayıtlı istihdama kazandırılmış, sosyal güvenlik şemsiyesi altına girmiştir. 1 Nisan 2015 tarihinden itibaren ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve üzerinde çalışanların primleri işverenleri tarafından kolay işverenlik uygulamaları çerçevesinde ödenmektedir. Proje kapsamında işveren olan anneler bu kolaylıktan faydalanmış, proje Ek-9 sisteminin uygulama illerinde yaygınlaşmasına ve yerleşmesine katkı sağlamıştır. Ağustos 2017 itibarıyla, uygulama illerindeki toplam Ek-9 sigortalı sayısının %32’si projeden faydalanan bakıcılardan oluşmuştur.	2015-2017

Kurumlar	Proje	Amaç	Tarih
KOSGEB	Girişimcilik Destek Programı Projesi	Söz konusu program kapsamında; Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, Yeni Girişimci Desteği, İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM) Desteği, İş Planı Ödülü bulunmaktadır. Yeni Girişimci Desteği Programında kadın girişimcilere %20 daha fazla kredi/hibe desteği sağlanmaktadır. Söz konusu destekten Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi'ni, tamamlayan girişimciler ile İŞGEM'de yer alan işletmeler yararlanabilmektedir. KOSGEB tarafından kadın girişimciliğinin desteklenmesi amacıyla önemli çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda, "Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri" gerçekleştirilmekte olup söz konusu eğitimlere katılanların % 45,5'i kadındır. Yine, KOSGEB Girişimcilik Destek Programı dahilinde işini yeni kuran girişimcilere de destek sağlanmaktadır. "Yeni Girişimci Desteği"nde destekleme oranı kadın girişimciler için daha yüksek olup destekten faydalanan girişimcilerin % 47,5'ini kadın girişimciler teşkil etmektedir. KOSGEB, AB Komisyonu tarafından yönetilen WES-Women entrepreneurs (Kadın Girişimciliğinin Teşvik Edilmesi için Avrupa İşbirliği Ağı) Platformunda Türkiye'yi 2004 yılından itibaren temsil etmektedir. Bunun yanında, Girişimcilik Stratejisi ve Eylem Planı (GİSEP)'te kadın girişimciliği alanında önemli eylemler belirlenmiştir.	SÜRMEKTEDİR
Millî Eğitim Bakanlığı	Girişimcilikte Önce Kadın Projesi	Millî Eğitim Bakanlığı, Türkiye Vodafone Vakfı ve Türkiye Bilişim Vakfı arasında, 27.11.2014 tarihinde imzalanan protokol ile Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'ne bağlı kurumlarda öğrenim gören kursiyer kadınların girişimci ruhlarını ortaya çıkararak Türkiye'deki kadın girişimci sayısının gelişmiş ülkeler seviyesine yükselmesine katkıda bulunmak ve dijital, mobil teknolojinin desteği ile kursiyerlerin ürettiği ürünlerin pazarlanarak başarılı olanların girişimciliğe yönlendirilmesini sağlamak amacı ile "Girişimcilikte Önce Kadın Projesi" faaliyetlerine başlamıştır. Projenin ilk döneminde, 10 ilde 100 danışman öğretmen tarafından 10000 kadına sertifikalı olarak verilen girişimcilik ve teknoloji eğitimi ile kadınlara ürünlerini satabilmeleri için gerekli bilgi ve araçlar sunularak el emeğinin kazanca dönüştürülmesine ve kadınların kendilerini daha fazla geliştirme konusunda güdülenmelerine katkı sağlanmıştır.	SÜRMEKTEDİR
Gümrük ve Ticaret Bakanlığı	Kadın Kooperatifleri Tanıtım ve Kapasite Geliştirme Projesi	Projenin amaçları kooperatif işletmelerle ilgili farkındalık yaratılması, kooperatifler aracılığıyla kadın istihdamının artırılması ve gizli kadın emeğinin değerlendirilerek ekonomiye katılımının sağlanması, kooperatifçilik hareketinin yayılması sağlanarak demokratik yönetim anlayışının kadınlar arasında da yerleşmesine aracılık edilmesi, mevcut girişimci kadınların kurduğu kooperatiflerin kapasitelerinin güçlendirilerek profesyonel işletmeler haline getirilmesidir. Bu proje kapsamında kadın girişimcilere yönelik tanıtım ve bilinçlendirme çalışmaları yürütülmekte, kadınlara hukuksal danışmanlık hizmeti verilerek yol gösterilmektedir.	SÜRMEKTEDİR

Kurumlar	Proje	Amaç	Tarih
Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	Kadın Çiftçiler Tarımsal Yayım Projesi	<p>Kadın Çiftçiler Tarımsal Yayım Projesi 2015 yılından itibaren kırsalda kadına yönelik Kadın Çiftçiler Tarımsal Yenilikler ile Buluşuyor, Tarımda Kadın Girişimciliğinin Güçlendirilmesi, Kadın Çiftçilere Yönelik İl Özel Projeler kapsamında çalışmalarını yürütmektedir. Tarımda kalite ve verimi artırmaya yönelik tarımsal yeniliklerin kadın çiftçiler odak noktası alınarak yaygınlaştırılması ve farkındalık oluşturulması sağlamak amacıyla "Kadın Çiftçiler Tarımsal Yenilikler ile Buluşuyor" programı kapsamında yayım projeleri yürütülmekte olup, son üç yılda (2015-2017) 49 tarımsal yayım projesi ile 3 bin kadın çiftçinin eğitim alması sağlanmıştır. Aynı Proje kapsamında yürütülen "Kadın Çiftçilere Yönelik İl Özel Projeleri" çalışması ile kadın çiftçilere yönelik projeler desteklenmekte, böylece kırsalda kadınlara yönelik istihdam ortamı yaratılmaktadır. Son üç yıl içerisinde desteklenen 14 özel proje kapsamında 1.109 kadın çiftçi proje konuları bazında eğitilmiş ve 262 kadın çiftçiye istihdam ortamı yaratılmıştır. Kırsalda kadın girişimciliğinin özendirilmesi, desteklenmesi ve yatırım imkânlarının geliştirilmesini amacıyla başlatılan "Tarımda Kadın Girişimciliğinin Güçlendirilmesi Programı" ile kadın çiftçilere İŞKUR/ KOSGEB işbirliği ile istihdama yönelik sertifikalı uygulamalı girişimcilik eğitimleri verilmiş ve bir iş fikri ile proje hazırlamaları sağlanmıştır. Üç yıl içerisinde 2.151 kadın çiftçi eğitim alarak sertifika sahibi olmuş ve proje hazırlamıştır.</p>	SÜRMEKTEDİR

Kurumlar	Proje	Amaç	Tarih
MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı	Müfredatın toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olması	Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında öğretim programları, ders kitapları ve eğitim materyallerinin içeriklerinin, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargıları gizli ya da açık iletilerle öğrencilere taşıyarak onları geleneksel cinsiyet rollerine uygun davranışlara yöneltmesi açısından toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olması büyük önem taşımaktadır. Ders kitaplarından ayrımcılık içeren resim, ifade ve benzeri tüm öğelerin çıkarılması çalışmaları kapsamında 2012 yılında MEB'e bağlı örgün ve yaygın eğitim kurumlarında okutulacak kitapların eğitimciler tarafından elektronik olarak değerlendirileceği bir sistem geliştirilmiştir. Buna yönelik olarak aynı yıl Ders Kitapları ve Eğitim Araçları Yönetmeliği kabul edilmiş ve Yönetmelikte kitapların, temel insan hak ve özgürlüklerini destekleyen ve her türlü ayrımcılığı reddeden bir yaklaşım sunacağı ifade edilmiştir. Bu kapsamda Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanan ders kitapları ile öğretim materyallerinde bir cinsi öven ya da yeren anlatımlardan özenle kaçınıldığı ve bu tür öğelerin yer almamasına dikkat edildiği ifade edilmektedir. Ayrıca ders kitaplarında metinlerde ve görsel öğelerde kullanılan kız ve erkek öğrenci sayılarının denk tutulmaya çalışıldığı, aile ile ilgili kazanımların işlendiği bölümlerde ailede demokratik yapıda ve işleyiş ile anne baba rollerinin özenli bir şekilde ifade edilerek kadın erkek eşitliğine dikkat çekildiği belirtilmiş, kitaplarda kadın erkek eşitliğini yok sayan, görmezden gelen ya da zedeleyen anlayışların yer almaması konusunda azami dikkat gösterildiği ifade edilmiştir. Bu çerçevede Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığınca belirlenen değerlendirme kriterlerinden biri de “verilen örneklerde ve kullanılan karakterlerde cinsiyet açısından makul bir denge gözetilmesidir	2012-
MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü	0-18 Yaş Aile Eğitimi Kurs Programı	Hayat boyu öğrenme yaklaşımıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini toplumun en temel birimi olan aileden ele alarak hem şimdiki kuşakların hem de bir sonraki ve daha sonraki kuşakların eşitlikçi biçimde eğitim fırsatlarını artırma açısından Aile Eğitimi Programı geliştirmiş ve “Aile Eğitimi Kurs Programı” ülke düzeyinde uygulamaya koyulmuştur. 0-18 yaş aralığında çocuk sahibi olan anne-babalara ve çocuğun yetiştirilmesinden, bakımından sorumlu kişilere eğitim, sağlık, gelişim, aile içi ilişkiler ve iletişim, olumlu davranış kazandırma yöntemleri, anne-baba tutumları, temel alışkanlıklar, cinsel gelişim, cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği, haklar, ihmal-istismar, erken yaşta evlilik vb. konularında eğitimler verilmektedir. Aile Eğitimi Programı kapsamında 2016 yılında düzenlenen eğitim programına toplamda 5608 kurs açılmış 109.180 kişi katılmış olup bunların 96.312’si kadındır.	SÜRMEKTEDİR.

Kurumlar	Proje	Amaç	Tarih
	Yetişkin Okuryazarlığı- Ana-Kız Okuldayız Okuma Yazma Kampanyası	Halk eğitim ve mesleki eğitim merkezlerinde kadınların, mesleki eğitim kurs programlarından yararlandırılarak istihdam edilebilirliklerinin; ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması ve gelir getirici meslek edinmelerinin sağlanmasına çalışılmaktadır. 2008 yılında kadın okumaz yazmazlığının ortadan kaldırılması amacıyla “Ana Kız Okuldayız Okuma Yazma Kampanyası” başlatılmış olup, proje kapsamında okuma-yazma bilmeyen en az 3 milyon kadının okuryazar hale getirilmesi hedeflenmiştir. Kampanya kapsamında 8 Eylül 2008-8 Eylül 2012 döneminde okuma yazma kurslarına 2.590.446 kişi katılmış olup bunlardan 2.139.981’i okuryazarlık belgesi almıştır.	2008-2012
MEB Temel Eğitim Genel Müdürlüğü	Yatılı Bölge İlköğretim Okulları	Kız ve erkeklerin eğitime eşit katılımını temin etmek hedefine ulaşmak amacıyla eğitim seferberliği başlatan Türkiye, kırsal kesimde okulu bulunmayan köy ve köy altı yerleşim birimlerinde bulunan ilköğretim çağı nüfusu ile ekonomik düzeyi düşük ailelerin çocuklarının ilköğretim hizmetlerine kavuşturulmasını sağlamak amacıyla yatılı ve pansiyonlu ilköğretim okulları açmıştır. 2016-2017 yılı öğretim yılı verilerine göre yatılı öğrenci sayısı 359.521 olup, 175.289’unu (%48.7) kız öğrencilerden oluşturmaktadır (MEB, 2017).	SÜRMEKTEDİR.
	Taşımali İlkokul ve Ortaokul Uygulaması	Okulu bulunmayan nüfusu az ve dağınık yerleşim birimlerinde bulunan ilköğretim çağındaki kız ve erkek çocuklar ile birleştirilmiş sınıf uygulaması yapan okullarda bulunan öğrencilerin daha kaliteli eğitim-öğretim imkânına kavuşturulması, eğitimde fırsat ve imkân eşitliğinin sağlanması amacıyla, “Taşımali İlkokul, Ortaokul ve Ortaöğretim Uygulaması” yürütülmektedir. 2016/2017 öğretim yılında “Taşımali İlkokul ve ortaokul Uygulaması”ndan yararlanan öğrenci sayısı 817.799 olup, 401.452’sini (%49) kız öğrencilerden oluşmaktadır.	SÜRMEKTEDİR.
	Yetiştirici Sınıf Öğretim Programı	Zorunlu eğitim çağı kapsamında olup çeşitli sebeplerle öğrenimlerini yaşlılarıyla birlikte zamanında yapamamış, okula hiç kayıt olmamış ya da sürekli devamsız olan 10-14 yaş grubundaki çocukların eğitimlerine akranları ile birlikte devam edebilecekleri yeterlilikleri kazandırarak, ilköğretime devamlarının sağlanması	SÜRMEKTEDİR.
	Haydi Kızlar Okula Kampanyası	İlköğretim çağında olup herhangi bir nedenle eğitim sistemi dışında kalan, okulu terk eden ya da devamsızlık yapan 6-14 yaş grubundaki tüm çocukların, özellikle kız çocuklarının % 100 okullaşmasının sağlanması	2003-
MEB Ortaöğretim Genel Müdürlüğü	Taşımali Ortaöğretim Uygulaması	Okulu bulunmayan nüfusu az ve dağınık yerleşim birimlerinde bulunan ortaöğretim çağındaki kız ve erkek çocuklar ile birleştirilmiş sınıf uygulaması yapan okullarda bulunan öğrencilerin daha kaliteli eğitim-öğretim imkânına kavuşturulması, eğitimde fırsat ve imkân eşitliğinin sağlanması amacıyla, “Taşımali Ortaöğretim Uygulaması” yürütülmektedir. Ülke genelinde taşımali ortaöğretim uygulaması kapsamında 2016/2017 öğretim yılında 81 ilde 214.249 kız, 237.301 erkek olmak üzere toplam 451.550 öğrenciye taşıma ve yemek hizmeti verilmiştir (MEB, 2017).	SÜRMEKTEDİR.

Kurumlar	Proje	Amaç	Tarih
	Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Teknik Destek Projesi (ETCEP)	<p>Projesi ile cinsiyet kalıp yargılarının olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak, toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlamak, okullarda kız ve erkek çocuklar için cinsiyet eşitliğini geliştirmek ve toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımı bir tüm eğitim sistemine yerleştirmek amaçlanmıştır. 10 pilot il (Erzurum, Batman, Samsun, İzmir, Malatya, Şanlıurfa, Karaman, Mardin, Trabzon, Sivas) ve her ilde 4 okul olmak üzere toplamda 40 pilot okulda uygulanan proje ile</p> <p>Okullar için Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya” yönelik, okuldaki eğitim-öğretim ve idari personel için kılavuz ve değerlendirme aracı niteliğinde bir araç ve bu aracı kullanma kapasitesi geliştirilmiştir.</p> <p>Tüm eğitim sektöründe eşitlikçi ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımının yaygınlaştırılması konusunda MEB’in kapasitesi geliştirilmiştir.</p> <p>Merkezi ve yerel kampanyalar aracılığı ile öğrencilerin, ebeveynlerin, eğitim-öğretim personeli ve idari personelin eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalıkları artırılmıştır.</p>	2014-2016
MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü	Özellikle Kız Çocuklarının Okullulaşma Oranlarının Artırılması Projesi-1	<p>Başta kadınlar olmak üzere insan kaynaklarının geliştirilmesi ve iş piyasasına giriş için ortaöğretim seviyesinde okullaşmanın artırılması amacıyla 2009 yılında “Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Artırılması Projesi” başlatılmıştır. Söz konusu projenin hedef kitesini ilk ve ortaöğretim düzeyindeki kız çocukları, okulu terk etmiş veya terk etme riski olanlar, eğitime erişimi kültürel, maddi veya ailevi nedenlerle engellenenler, özellikle psikolojik rehberlik ve danışmanlıktan sorumlu olan öğretmenler oluşturmaktadır.</p> <p>MEB tarafından yayımlanan 2010/38 sayılı “Özellikle Ortaöğretimde Kız Çocuklarının Okullaşması” Genelgesi ile kız çocuklarının okullaşma oranlarının artırılması, ortaöğretime geçiş oranlarının yükseltilmesi, hiçbir kız çocuğunun eğitim dışında kalmaması amaçlanmıştır.</p>	2009-
	Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Artırılması Operasyonu (KEP-1)	<p>Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından 2011-2013 tarihleri arasında “Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Artırılması Operasyonu (KEP-1)” yürütülmüştür. Bu proje ile özellikle kız öğrencilerin; ilk ve ortaöğretim düzeyinde okullaşma oranlarını artırmak, okul terk oranlarını düşürmek, iş gücünün mesleki beceri ve yeterliliklerini artırmak ve ailelerin eğitimin önemi konusunda bilinçlendirilmelerini sağlamak amaçlanmıştır.</p>	2011-2013

Kurumlar	Proje	Amaç	Tarih
	Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Artırılması Operasyonu-2 (KEP-2)	Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından 23.03.2015 -23.02.2017 tarihleri arasında “Özellikle Kız Çocuklarının Okullaşmasının Artırılması Operasyonu-2 (KEP-2)” başlatılmıştır. Proje ile özellikle kız öğrencilerin ilk ve orta öğretim düzeyinde okulla devam oranlarını arttırmak, işgücünün mesleki beceri ve yeterliliklerini arttırmak ve ailelerin eğitimin önemi konusunda bilinçlenmelerini sağlamak hedeflenmiştir. Projenin ekipman alımı bileşeni kapsamında; 8 Pilot ilde (Batman, Bitlis, Erzurum, Hakkari, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak) tespit edilen 13 pansiyonlu okul, yemekhane, yatakhane, kültür sanat, spor ve konferans alanları ile tam donatım sağlanmıştır. Projenin hibe bileşeni kapsamında; 43 ilde yerel kurum, kuruluş ve STK’lara okullaşmaya yönelik mevcut sorunları belirleme, çözüm önerileri geliştirme ve uygulama olanağı sunulmuştur. 2017 Ekim ayı sonu itibarıyla 41 Hibe Projesi sonuçlandırılmıştır ve final raporlarının onay süreci devam etmektedir.	2013-2015
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı	Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı	Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve kadın-erkek fırsat eşitliğinin tüm kamu politikalarına dahil edilmesini hedefleyen, kadınların yaşadıkları sorunların çok boyutluluğunu dikkate alarak, konunun bütünlüyci bir yaklaşımla ele alınmasını ve bu alanda faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarının işbirliği ve koordinasyon içinde hareket etmesini amaçlayan Kadının Güçlendirilmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planının 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde “Eğitim”, “Sağlık”, “Ekonomi”, “Medya”, “Yetki ve Karar Alma Mekanizmaları” “Göç” olmak üzere altı farklı konu başlığında hazırlanmaktadır.	2018-2023
	Şarh Eğitim Yardımı (Ek 20)	Yoksul aile çocuklarına verilen yatılı eğitim hizmetlerinin yanı sıra, ilköğretim kurumlarının 6, 7 ve 8. sınıfları ile genel ve meslekî teknik orta öğretim kurumları için bursluluk hizmetleri de verilmektedir. Bursluluk hizmetleri ve Şartlı Eğitim Yardımı uygulaması ile; nüfusun en muhtaç kesimine dahil olan ailelerin çocuklarının temel eğitim hizmetlerine tam olarak erişimini hedef alan bir sosyal yardım ağı oluşturmak amacıyla Türkiye’nin her köşesinde karşılıksız eğitim yardımları yapılmaktadır. Kız çocuklarının okullaşma oranları ile ilköğretimden ortaöğretime geçiş oranlarını arttırmak için, kız çocuklarına ve ortaöğretime devam eden öğrencilere verilen yardım miktarları daha yüksek tutulmuş olup ödemeler annelere yapılmaktadır. İlköğretimdeki kız öğrenciler için 40 lira, erkek öğrenciler için 35 lira, ortaöğretimdeki kız çocukları için 60 lira, erkek çocukları için 50 lira aylık ödenmektedir.	2003-

Kurumlar	Proje	Amaç	Tarih
YÖK	Akademide Kadın Çalışmaları Komisyonu	Yükseköğretim düzeyinde 2015 yılında YÖK tarafından yayınlanan 28.05.2015 tarihli Genel Kurul kararı doğrultusunda “toplumsal cinsiyet eşitliği” dersinin üniversitelerin yetkili kurullarınca alınacak karar doğrultusunda zorunlu veya seçmeli ders şeklinde yer alması veya her yarıyıl bu konuda bir bilimsel etkinlik düzenlenmesi karara bağlanmıştır. (YÖK,2015a). Bunun yanı sıra bahsi geçen Genel Kurul kararıyla kurulan “Akademide Kadın Çalışmaları Komisyonu”, yükseköğretim kurumları çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir anlayışı ortaya koymak amacıyla “Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi” oluşturmuştur. Bu kapsamda; YÖK tarafından, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel problem olarak mevcut olduğundan hareket edilerek, bünyelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin dersler, seminerler, konferanslar konulup, bilgilendirme toplantılarının yapılmasına; bu konunun genel olarak kabul görmesinin sağlanmasına; yöneticiler, idari ve akademik personel ile öğrencilere toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını kazandıracak faaliyetlerde ve düzenlemelerde bulunulmasına güvenli bir yaşam çevresi yaratılması ve bununla ilgili cinsel taciz ve cinsel saldırı dâhil her türlü taciz ve şiddete hiçbir şekilde müsamaha edilmemesine ilişkin çalışmalar yapılması öngörülmüştür	2015-

EK -3: KADIN İSTİHDAMINA İLİŞKİN ILO SÖZLEŞMELERİ VE TAVSİYE KARARLARI

Sözleşme/ Tavsiye Kararı	Sözleşme /Tavsiye Kararı Adı
Sözleşme	29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 1930
Sözleşme	87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1948
Sözleşme	95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, 1949
Sözleşme	98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949
Tavsiye kararı	91 No'lu Toplu Sözleşme Tavsiye Kararı, 1951
Sözleşme	105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 1957
Sözleşme	118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 1962
Sözleşme Tavsiye kararı	138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 1973 146 No'lu Asgari Yaş Tavsiye Kararı, 1973
Sözleşme	142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi, 1975
Sözleşme	155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme , 1981
Sözleşme	158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi, 1982
Sözleşme Tavsiye kararı	175 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 1994 182 No'lu Kısmi Süreli Çalışma Tavsiye Kararı, 1994
Sözleşme Tavsiye kararı	177 No'lu Ev-eksenli Çalışma Sözleşmesi, 1996 184 No'lu Ev-eksenli Çalışma Tavsiye Kararı, 1996
Sözleşme Tavsiye Kararı	189 No'lu Ev İşçileri Hakkında Sözleşme, 2011 201 No'lu Ev İşçileri Hakkında Tavsiye Kararı, 2011
Tavsiye Kararı	202 No'lu Sosyal Koruma Temelleri Hakkında Tavsiye Kararı, 2012
Tavsiye Kararı	203 No'lu Zorla Çalıştırma (Tamamlayıcı Tedbirler) Hakkında Tavsiye Kararı- 2014
Tavsiye Kararı	204 No'lu İnfomal Ekonomiden Formal Ekonimiye Geçiş Hakkında Tavsiye Kararı, 2015
Tavsiye Kararı	205 No'lu Barış ve Toparlanma İçin İstihdam ve İnsana Yakışır Hakkında Tavsiye Kararı, 2017

Kaynak: Eğitim Modülü Cinsiyet Eşitliği: Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik, Eşit Fırsatlar, Eşit Davranmalar, Eşit Katkı, SAYFA: 37,HAK-İŞ Konfederasyonu Yayın No: 61, Uçan Matbaacılık, Kasım 2017.

EK-4: DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞINCA HAZIRLANAN ESNEK ÇALIŞMA ŐEKİLLERİNE İLİŞKİN DERLEME

ILO'nun 2011 yılında yayınladıĐı "21. yūzyılda alıŐma Zamanı" adıyla yayınladıĐı çalıŐmada, *esnek çalıŐma veya esnek çalıŐma uygulamaları*; gūnlūk veya haftalık bazda çalıŐanlara belirli saatlerde veya gūnlerde kurumda bulunmak kaydıyla kendi saatlerini kendilerinin ayarlamasına imkān veren bir dūzenlemedir.

DPB çatısı altında çalıŐma grubu oluŐturulmuŐtur. ÇalıŐma grubu, ũlke Őrneklerini yerinde gŐzlemleyerek esnek çalıŐma modellerini içeren mevzuat taslağı hazırlamıŐtır. Taslakta esnek çalıŐma, mesainin esnek kullanılması Őeklinde kurgulanmıŐtır. Gūvence ile ilgili bir deĐiŐiklik bulunmamaktadır.

Tasarı hazırlanırken kadın çalışanlar için ayrı bir model geliŐtirilmemiŐtir. Ancak modellerin avantajları aile-iş dengesini sağlayacak Şekildedir. Anne ya da babanın okul çağındaki çocuğunun eğitim saatleri ile uyumlu mesaisini ayarlamaya mũsaittir.

3 Tip model ŐngŐrũlmũŐtũr;

1- Esnek zamanlı alıŐma;

Esnek Zaman Bandı				
Esnek Zaman	ekirdek* Zaman	ŐĐle Dinlenme Sũresi	ekirdek Zaman	Esnek Zaman
08.00-10.00	10.00-12.00	12.00-13.00	13.00-16.00	16.00-19.00

*Yukarıdaki Őrnekte yer alan çekirdek zaman içerisinde iŐ yerinde bulunmak zorunludur. Esnek zaman saat aralığında ise gūnlũk sekiz saati tamamlaması kaydıyla istediği vakti personel karar verecektir.

2- **YoĐunlaŐtırılmıŐ alıŐma;** Haftalık alıŐma sũresinin dört veya beş çalışma gũnũne dağıtılması ve fazla çalışılan sũrelerin serbest zaman olarak kullanılmasına imkan veren alıŐma Őeklidir. 4 Gũn 10 saat çalıŐıp bir gũn izin kullanılabilir.

3- **Uzaktan alıŐma:** Memurun talep edip yetkili amirinin uygun bulduğu gũnlerde haftada bir gũn veya iki gũn normal çalışma saatleri içerisinde elektronik cihazlar (bilgisayar, laptop, ipad vb.) ũzerinden uzaktan alıŐılabilecektir. Uzaktan alıŐma, normal çalışma saatleri içerisinde yũrũtũlecektir. Uzaktan alıŐma evde veya alternatif çalışma yerlerinde yapılabilecektir.

EK-5: İŞYERİNDE PSİKOLOJİK VE CİNSEL TACİZ VE BUNLARLA MÜCADELE POLİTİKALARI

Kadının iktisadi olarak güçlenmesinin ve iş yerinde kadına yönelik önyargıların kırılmasının önündeki en büyük engeller arasında psikolojik ve cinsel taciz yer almaktadır. İşyerinde psikolojik taciz, işyerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturma, korkutma, yıldırma gibi davranışlarla hedef alınan kişi ya da kişilerin o işyerinden uzaklaşmalarını sağlama amacını içermektedir.

İşyerinde meydana gelen her olumsuz davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Psikolojik taciz, sistematik olarak uzun süre tekrarlanan ve belirli aşamalardan oluşan bir süreci ifade etmektedir. İşyerinde yaşanan olumsuz bir davranışın, ancak belirli özellikler taşıması durumunda psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmektedir.

Buna göre bir davranışın psikolojik taciz olabilmesi için bu davranışın;

- İşyeri ortamında gerçekleşmesi,
- Uzun bir zaman dilimi içerisinde ve sık sık tekrarlanması,
- Tarafları arasında güç eşitsizliği olması,
- Birbirini izleyen evrelerde gelişmesi,
- Kasıtlı bir şekilde yapılması

gerekmektedir.

İşyerinde yaşanan ve olumsuz olarak değerlendirilebilen işyerinde çatışma, işyerinde şiddet, cinsel taciz, işyerinde kabalık ve zorbalık (bullying) gibi bazı davranışlar psikolojik taciz davranışlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu tür davranışlar, psikolojik taciz olgusuyla ilişkili olsalar bile nitelikleri itibariyle psikolojik tacizden farklı unsurları içermektedirler.

İşyerinde cinsel taciz ise arzu edilmeyen, kadının onurunu zedeleyebilecek ve işi için tehlike oluşturabilecek cinsel ilgi olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın, iş yaşamıyla ilgili sürecini, koşullarını, işine devam edip edemeyeceği ya da o işe alınıp alınmayacağı ile ilgili kararları etkileyen ya da sindirici/yıldırıcı, düşmanca ve saldırganca bir iş ortamı yaratan, karşılığı olmayan cinsel ilişki talepleri ya da bu tür bir ilişkiye girmeye yönelik zorlamalarla belirgin olan bir cinsiyet ayrımcılığıdır.

Cinsel taciz; tanımı, içeriği, oluşma nedenleri ve kişiler üzerindeki etkileri açısından psikolojik taciz ile benzerlikleri olan bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Ancak cinsel taciz,

niteliği itibariyle psikolojik tacizden farklılık göstermektedir. Şöyle ki; cinsel tacizin tarafları genellikle iki kişiden oluşurken, işyerinde psikolojik taciz ise genelde bir grubun, hedef aldığı belli bir bireye ya da gruba karşı sistemli ve sürekli olarak uyguladığı kolektif eylemleri ifade etmektedir. Bununla birlikte işyerinde yaşanan rahatsız edici ve düşmanca bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için bu davranışın süreklilik kazanması ve sık sık tekrarlanması gerekmektedir. Buna rağmen cinsel içerikli bir davranışın cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için bu davranışın bir defa uygulanması bile yeterli görülmektedir.

İşyerinde cinsel taciz kavramının, sınır ve kapsamı tam olarak belirlenemese de sonuçları itibariyle işyerinde psikolojik tacizden daha somut olduğu ifade edilebilmektedir. Cinsel taciz, çoğu kez cezai soruşturma ve yargılamalara konu olabilmektedir. Kişiye mimik, jest ve sözle cinsel imalarda bulunulması, fiziksel olarak sandalyesine, masasına ve vücuduna haddinden fazla yaklaşarak cinsel sataşma ya da önerilerde bulunulması, elle sarkıntılık, zor da kullanarak تنها bir yere götürülmek istenmesi gibi cinsel içerikli ağır suç oluşturan davranışlar, tek başına psikolojik taciz olarak değerlendirilemez.

Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilmesi için bu davranışın işyerinde veya işle ilgili bir ortamda meydana gelmesi, davranışın kişinin cinsiyeti, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konularda olması, davranışın istenmeden veya karşısındakinin onayı olmadan yapılması gerekmektedir. İşyerinde bu özellikleri taşıyan bir davranışın tek bir defaya mahsus olarak sergilenmesi bile o davranışa cinsel taciz niteliği kazandırmaktadır.

İşyerinde meydana gelen cinsel içerikli davranışlar, sürekli olarak ve sık sık tekrarlanır bir hale dönüşürse, artık psikolojik tacizin bir türü olarak değerlendirilebilmektedir. Sistematik bir şekilde ve sık sık karşı tarafı yıldırmaya yönelik cinsel taciz kapsamına giren bakışlar, imalar, davranışlar veya sözlü eylemler gerçekleştirilmesi halinde, cinsel taciz ve psikolojik taciz birlikte gerçekleşmiş olacaktır.

Sistematik ve uzun bir zaman dilimi içinde, hedef seçilen kişiyi veya kişileri yıldırma ve işyerinden uzaklaştırmak amacıyla sergilenen psikolojik taciz davranışları, işyerlerinin kültürel özelliklerine göre farklılık arz etmektedir. Bu nedenle psikolojik taciz davranışlarını katı bir biçimde tek tek belirlemek ve yalnızca bunlara yönelik politika geliştirmek doğru olmamaktadır. Cinsel taciz, şiddet, cinsel taciz, tehdit, dışlanma, kötü muamele gibi davranışlar, süreklilik arz etmediğinde psikolojik taciz olarak değerlendirilmemekte ancak yukarıda belirtilen parametreler çerçevesinde gerçekleştiğinde psikolojik taciz özelliğini

kazanabilmektedir. Ülke genelinde psikolojik tacizle mücadele politikalarının geliştirilebilmesi için görüldüğü gibi sadece cinsel taciz ile ilgili değil bütün olarak bu tür davranışları önlemeye yönelik politikaların geliştirilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek amacıyla 19 Mart 2011 tarihinde yayımlanan 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Taciz Başbakanlık Genelgesinin 5. maddesi uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde 21 Mayıs 2012 tarihinde Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu oluşturulmuştur. Kurul, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etmek ve yönlendirmek, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapmak/yaptırmak, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlamak ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir.

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, yürüteceği çalışmalara yön vermek üzere 2011 yılında bir Eylem Planı (2012-2014) hazırlamıştır. Söz konusu Eylem Planının süresinin dolmasıyla birlikte Planın güncellenmesi ve psikolojik tacizle mücadele çalışmalarının teknik komite kapsamında yürütülmesi amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlardan oluşan bir Teknik Komite oluşturulmuş ve 2018-2020 dönemine ilişkin İşyerlerinde Psikolojik Taciz Eylem Planı hazırlamıştır.

Kurul üyesi kurum ve kuruluşlar ile diğer ilgili kurumlardan katılımcıların olduğu Teknik Komitenin görüş, öneri ve değerlendirmeleri çerçevesinde hazırlanan Eylem Planı;

- “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Kurumsal Kapasite Çalışmaları”
- “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Eğitim, Rehberlik ve Farkındalık Artırma Çalışmaları”
- “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Veri Toplama, İzleme ve Değerlendirme Çalışmaları”
- “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Mevzuat Geliştirme Çalışmaları”

politika başlıklarından oluşmakta olup işyerinde psikolojik tacizle mücadele konusunda hazırlanan tedbir maddeleri doğrultusunda Kurulun 3 yıl içinde yürüteceği politikaların ana çerçevesini oluşturmaktadır.

Söz konusu Eylem Planı, bütüncül bir yaklaşımla hazırlanmış olup tüm psikolojik taciz davranışlarıyla mücadele etmek amacına yönelik hazırlanmıştır. Kurulun, oluşturacağı teknik komitelerle ülke genelinde psikolojik tacize neden olan tüm faktörleri tespit ederek ve göz önünde bulundurarak mücadele politikalarının geliştirilmesi planlanmaktadır. Bu konuda bir Kurul oluşturulması ve Eylem Planı hazırlanması önemli bir gelişme olarak değerlendirilmekte birlikte, çalışma yaşamında kadınların daha fazla maruz kaldığı cinsel tacizin de yaygınlığına ve bir hak ihlali olmasına binaen aynı şekilde özel bir düzenlemeye tabi olması gerektiği bazı Komisyon üyelerince dile getirilmiştir.

EK-6: TÜSİAD-TELEVİZYON DİZİLERİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ PROJESİ

TÜSİAD tarafından televizyon dizilerinde kadınların toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun konumlanmasını desteklemek amacıyla, “Televizyon Dizilerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” projesi başlatılmıştır. Bu kapsamda öncelikle “Televizyon Dizilerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Araştırması” gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; dizilerde kadın karakterlerin %80 oranında iş dışı mekânlarda bulunduğu, ev işi içerikli sahnelerin %92’sinin kadın karakterler için, iş içerikli söz ve eylemlerin %82’sinin erkek karakterler için yazıldığı görülmüştür. “Genç kadın” karakter sayısının, erkek karakterlere oranla 2,5 kat daha fazla olduğunu gösteren araştırma bulguları, “kadın gibi” olmanın, kadınlar için dahi %62 oranında aşağılama ifadesi olarak kullanıldığı, ağlama ve hüznü içeren sahnelerin ise %73 gibi bir çoğunlukla kadınlar için, şiddet ve tehdit içeren sahnelerin %79’unun ise erkekler için yazıldığını ortaya koymuştur. Mevcut durumda cinsiyetçi rolleri pekiştiren ve kadına yönelik şiddeti olumsuz etkileyebilecek bu bakış açısının değiştirilmesi için proje kapsamında, TV dizilerinde toplumsal cinsiyet kalıp ve yargılarını ortadan kaldırmak hedefiyle beş ilke benimsenmiştir:

- **Kadınların ve erkeklerin fiziksel görünüm, karakter, duygu ve meslek çeşitliliğini artırmak,**
- **Hayata, işe ve eve dair sorumlulukları dengeli dağıtmak,**
- **Şiddeti olağanlaştırmamak,**
- **Toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun bir dil kullanmak,**
- **Rol model karakterlerin görünürlüğünü sağlamak ve artırmak.**

EK-7: TİSK TARAFINDAN KOMİSYON RAPORUNA KONULAN ŞERHLER

Konfederasyonumuz, 2023 yılında dünyanın ilk 10 büyük ekonomisi arasına girmeyi hedeflemiş olan Ülkemizin, kadın işgücünün ekonomik değer yaratma gücünden en iyi şekilde yararlanması gerektiği temel görüşünü taşımaktadır.

Kadın istihdamı alanında yapılacak düzenlemelerin, çalışma ilişkilerini, işgücü piyasasındaki dengeleri bozmaması, işyerlerinin üretim, rekabet güçlerine olumsuz etki etmemesi için işyerlerine etkileri mutlaka dikkate alınmalıdır.

Kadın istihdamı konusunda geliştirilecek politika ve önerilerde;

- İşletmelere ve işgücü piyasasına etkilerinin bütüncül olarak göz önünde bulundurulmasını,
- Kayıtlı işverenlerin yükümlülüklerini ağırlaştıracak tedbirlerin ve politika önerilerinin yerli ve yabancı yatırım kararlarını olumsuz etkileyeceğini, işletmelerimizin rekabet güçlerini zayıflatacağını,
- Bu durumun ise Türk ekonomisinin ve kalkınmamızın aleyhine sonuçlar doğuracağını,
- Politika önerilerinde işletmelere yükümlülük getirilmesi yerine teşvik edici ve gönüllü uygulamaları destekleyici önerilere öncelik verilmesi yönündeki kanaatimizi tekraren belirtmek isteriz.
- Rapor içinde yer alan bakım sigortası/fonu oluşturulması ve Aile ödenekleri Sigortası önerilerini Konfederasyonumuz kadın istihdamıyla doğrudan bağlantılı görmediğinden katılmamaktadır. Her iki konu kadın istihdamının dışında çok farklı boyutlar taşımaktadır. Sosyal güvenlik prim yükünün zaten OECD ortalamalarının üstünde olduğu ülkemizde işçi ve işverene yeni prim yükü getirecek öneriler kayıtlı istihdam açısından önemli riskler taşımaktadır. Konunun, sosyal güvenlik sisteminin primli ve primsiz alt sistemleri itibarıyla, çok boyutlu ve çok katımlı olarak tartışılacağı, farklı finansman yöntemlerinin değerlendirileceği, aktüeryal hesapların yapılacağı ve sistemdeki aktörlerin belirleneceği hazırlık çalışmalarından sonra değerlendirilmesi gerekmektedir.
- İşverenlere kadın istihdamı yahut tedarik zincirlerinde kota ya da herhangi bir gerekçe ile istihdam yükümlülüğü ve işyerlerine TCE eğitim zorunluluğu getirilmesi, devredilemez ebeveyn izinleri getirilmesi, kreş açma yükümlülüğünün genişletilmesi ve

benzeri her türlü öneri ile işverenlerin istihdama bağlı yükümlülüklerini artıracı, kayıtlı işletmelerin yükünü ağırlaştırıcı düzenleme önerilerine katılmıyoruz.

- İşyerinde tacizin denetim ve cezalandırma mekanizmasıyla birlikte tanımlanması, psikolojik tacizle mücadele eylem planına cinsel tacizin eklenmesi ve Eşitlik Çerçeve Yasası çıkarılması önerilerine talepte bulunulan alanda yeterli mevzuat hükümleri bulunduğu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu çerçevesinde zaten bu hususların düzenlendiği, bir mevzuat eksikliği bulunmadığı, tersine mükerrer mevzuatlar bulunduğu hatta uygulamada mükerrer ceza ve denetimlerin söz konusu olabildiği gerekçeleri ile katılmıyoruz.

(Bilgi Notu: Raporda iki kez yer alan “Eşitlik Çerçeve Yasası” çıkarılması önerisi, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ve aşağıda sunulan Kanun gerekçesi çerçevesinde yeniden değerlendirilmelidir. Nitekim söz konusu gerekçede benzer amaçlarla birden fazla yapılanmaya gidilmesinin sakıncaları vurgulanmaktadır.

Kanunun genel gerekçesinden:

“Ulusal insan hakları kurumları, standart bir yapılanma modelini ifade etmemekte; insan hakları komisyonu, insan hakları danışma kurulu, insan hakları enstitüsü, ombudsman, ayrımcılıkla mücadele komisyonu gibi benzer yönleri bulunan farklı modeller bu kavram kapsamında değerlendirilebilmektedir. Ülkelerin anayasal ve idari sistem ve gelenekleri ile insan haklarıyla ilgili yaşadıkları sorunların özelliğine göre ülkeden ülkeye yapılanma biçimleri farklılık göstermektedir.

Örnek ülke uygulamaları incelendiğinde özellikle son dönemde ayrımcılıkla mücadele amaçlı ayrı bir kurum oluşturulması yerine bu işlevin ulusal insan hakları kurumu çatısı altında yürütülmesinin tercih edildiği gözlenmektedir. Bu bağlamda, Fransa, İngiltere ve Hollanda'da ayrımcılıkla ilgili kurumsal düzenlemenin insan haklarıyla ilgili mevcut kurumların yeniden yapılandırılması yönünde gerçekleşmesi dikkat çekicidir.

Bu çerçevede hazırlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı, insan haklarını koruma mekanizmalarının etkinleştirilmesi ana hedefi doğrultusunda aşağıda belirtilen ihtiyaç ve beklentilerin karşılanmasını amaçlamaktadır:

- a) Mevcut Türkiye İnsan Hakları Kurumunun kurumsal kapasitesinin güçlendirilerek etkinliğinin artırılması.

b) Ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ile ilgili temel yasal çerçevenin ve kurumsal yapının düzenlenmesi.

c) İşkence ve kötü muameleye karşı ulusal önleme mekanizmasının etkinliğinin ve işlerliğinin artırılması.

Tasarı, üç ana işlevi aynı anda üstlenecek bir modeli içermektedir:

a) İnsan haklarının korunması.

b) Ayrımcılıkla mücadele.

c) İşkence ve kötü muameleye karşı ulusal önleme mekanizması görevi.

Tasarı ile bu üç alanda ayrı ayrı yapılanmalara gidilmesi yerine tek ve güçlü bir kurumsal çatı altında anılan fonksiyonların birleştirilerek daha etkin bir modelin hayata geçirilmesi esas alınmıştır. Benzer görev tanımları nedeniyle kurumlar arasında yetki ve görev çakışmalarının ve uyuşmazlıklarının yaşanabilmesi, çok sayıda kurumun neden olduğu dağınık yapının kurumsal etkinlik anlamında zaafa yol açabilmesi, vatandaşların çoğu durumda hangi kuruma başvurmaları gerektiği hususunda bir bilgi ve yönlendirme karmaşası yaşayabilmesi, çok sayıda kurum oluşturulmasının neden olduğu gereksiz mali yük, bu modelin tercih edilmesinde etkili gerekçeleri oluşturmuştur.

Ayrıca, insan hakları ihlalleriyle ilgili olarak 14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununa göre faaliyet gösteren Kamu Denetçiliği Kurumunun başvuru inceleme fonksiyonu da esasen bu alanda boşluk oluşmasını önleyen bir husustur. Bu çerçevede Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun, ayrımcılık yasağı ve ulusal önleme mekanizması kapsamında başvuru üzerine veya resen, insan hakları ihlalleriyle ilgili olarak ise resen inceleme yapması öngörülmektedir.”



T.C.

KALKINMA BAKANLIĞI

YÖNETİM HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI

Ankara 2018

Necatibey Cad. No: 110/A 06100 Yücetepe - ANKARA

Tel: +90 (312) 294 50 00 • Faks: +90 (312) 294 69 77

KALKINMA BAKANLIĞI YAYINLARI BEDELSİZDİR, SATILAMAZ.