



**REX/300**  
**Türkiye-AB Karma**  
**İstişare Komitesi**

Brüksel, 13 Temmuz 2010

**28. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi Toplantısı**  
**Edinburg, İskoçya, İngiltere**  
**13-14 Eylül 2010**

**ÖN MÜŞTEREK RAPOR**

**AB ve Türkiye’de Kadınların Hakları ve Rolü**

**RAPORTÖRLER**

**Sayın Jan Olsson**

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi Üyesi – Grup III (Diğer Sosyal Kesimler)  
KFO Sosyal Ekonomi İşverenler Derneği Kıdemli Danışmanı

**Sayın Gülseren Onaç**

Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER) Başkanı

## AB ve Türkiye’de Kadınların Hakları ve Rolü

AB ve Türkiye’de Kadınların Hakları ve Rolü üzerine bir müşterek rapor hazırlanması kararı 1-2 Aralık 2009’da Stockholm’deki Türkiye-AB KİK toplantısında alınmıştır. AB delegasyonu Sayın Olsson’u ve Türk tarafı Sayın Onanç’ı raportör olarak atamıştır.

### 1. Giriş

- 1.1 Bu raporun amacı, kadınların haklarının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin Türkiye-AB ilişkileri bakımından önemli bir mesele olarak altının çizilmesidir.
- 1.2 Gerçek toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın güçlenmesi için atılacak ileri adımlar, Türk Hükümeti ve AB tarafından tam destek görmelidir. Tek başına bir amaç olmanın yanı sıra, kadın-erkek eşitliği aynı zamanda AB 2020 hedefleri için de bir ön koşuldur.
- 1.3 Örgütlü bir sivil toplum kadınların aile, ekonomik, sosyal ve siyasi yaşamda güç kazanmasında kilit bir rol oynayacaktır.
- 1.4 Teoride toplumsal cinsiyet eşitliği, AB ve Türkiye gündeminin üst sıralarında bulunmaktadır; ancak bu durum uygulamada görülmemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’na ve AB Antlaşması’na dahil edilmiştir. Mevzuat, hem AB Ülkeleri, hem de Türkiye’de genel olarak ileri bir seviyededir. Cinsiyet eşitliği için yürütülen politikalar her iki tarafta da ortaktır. Ancak, taraflardan her ikisi de, mevzuatı ve izlenen politikaları, halihazırdaki eksiklikleri gidermek amacıyla iyileştirmelidir.
- 1.5 Toplumsal cinsiyet politikalarının ana plan ve programlara yerleştirilmesi (gender mainstreaming) için kullanılan araçlar ve toplumsal cinsiyet temelli bütçeleme (gender budgeting) uygulamaya konmamıştır. Cinsiyet meselelerinde siyasi taahhütlerin yerine getirilme oranı düşük olduğundan kadın-erkek eşitsizliği var olan bir gerçektir. Kadınların daha zayıf olan konumları ekonomik ve sosyal dengesizlikler yüzünden daha da pekişmiştir.
- 1.6 Türkiye’de geçici özel tedbirlerin Anayasal Değişiklik Teklifi’ne entegrasyonu istihdam ve siyasi temsildeki dev cinsiyet açığını kapatmaya yardım edebilir. Avrupa 2020 Stratejisi ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğinde Lizbon Antlaşması’nın yatay hükmü bazında somut tedbirlerin uygulanmasını ve yakın takibini gerektirir.<sup>1</sup>
- 1.7 Aile, toplum, işgücü piyasası ve medyadaki cinsiyet stereo-tipleri (klişeleri) başlıca engellerdir. Geleneksel “erkek” ve “kadın” rolleri ve görevleri işgücü piyasasında ayrımlara yol açmakta ve kadınların karar alma sürecine tam katılımını engellemektedir. Erkeğin eve

---

<sup>1</sup> Avrupa Birliği’nin İşleyişine Dair Antlaşma’da Madde 8

ekmek getiren kişi ve kadının da ailesine bakmak için kariyerinden ödün veren kişi olarak görüldüğü geleneksel çalışma modeli halen baskındır.

- 1.8 AB düzeyinde, sosyal ortaklar ve diğer sivil toplum kuruluşları tarafından desteklenen kadın örgütleri, cinsiyetler arası eşitliğin iyileştirilmesinde aktif rol üstlenmişlerdir. Aynı şey, Türkiye için de geçerlidir, burada da kadın örgütleri son dönemdeki mevzuat ve politika değişikliklerinde önemli bir rol oynamıştır.

## 2. Genel düşünceler

- 2.1 Gerçek anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kadınların güçlendirilmesi hayati öneme sahip olup, her seviyedeki yönetimlerin ve örgütlü sivil toplumun ortak vaadi olmalıdır. Bunun başarılması için cinsiyet klişeleri ve geleneksel erkek tavrının acil olarak değiştirilmesi gerekmektedir. Kadın istihdam oranı artmalı ve kadınların işgücüne katılımında aile içi sorumluluklar ve bakım hizmetleri gibi engeller kaldırılmalıdır. Erkekler aile içerisinde ücrete tabi olmayan sorumluluklardaki katılımlarını artırmalıdır. Aile içi sorumlulukların eşit dağılımının sağlanması amacı, bakım hizmetleri, ebeveyn izni vb alanlara ilişkin hükümet politikalarıyla desteklenmeli ve korunmalıdır.

- 2.2 Uluslararası anlaşmaların yanısıra AB Antlaşması'nda ve Temel Haklar Şartı'nda ifade edildiği gibi kadın haklarına dayalı gerçek bir toplumsal cinsiyet eşitliği elde etmek için siyasi bir vizyon olmalıdır. Toplumun tüm katmanlarında kadınlara yönelik şiddet, ayrımcılık ve tecritle mücadele edilmelidir.

- 2.3 Cinsiyet klişeleriyle mücadele etmek için eğitim ve öğretimin cinsiyetçi olmaması da şarttır. Geleneksel olarak kadınlara atfedilen mesleklere daha fazla değer verilmelidir. Şiddetin ve kadınları aşağılayan görüntülerin resmedilmesine özellikle dikkat edilerek, medya ve reklam endüstrisindeki cinsiyetçi klişelerin ortadan kaldırılması gereklidir.

- 2.4 Kadınların toplumdaki rolü, güçlendirilmeli ve toplumsal cinsiyet politikalarının ana plan ve programlara gerçek anlamda yerleştirilmesi, bununda özellikle mevzuat ve hizmetlerle desteklenen sosyal ve istihdam politikalarında, pozitif ayrımcılık da dahil olacak şekilde sağlanması gerekmektedir.

- 2.5 Çalışma ve aile hayatının uzlaştırılması büyümenin itici gücüdür. Bu sebeple kamu mercileri yüksek kalitede sosyal hizmetleri ve yeterli sosyal güvenliği sağlamalıdır. Eşlerin tümü, ev ve bakım görevlerinin adil bir şekilde paylaşılmasının sağlanması için sorumluluk almalıdır. Ebeveyn izni, hem kadın hem de erkek çalışanlara verilmelidir. Türkiye'de, mali sorumluluğu işverenlere yüklemeyen ve böylelikle işverenlerin kadınları istihdam etmekten kaçınmalarıyla sonuçlanmayan yeni ve sağlam bir çocuk bakımı sistemi gereklidir.

- 2.6 Kadınlar ve örgütleri tüm alanlarda politikaların şekillendirilmesinde yer almalıdır. Görüşleri sadece hükümetler ve Türk Ekonomik ve Sosyal Konseyi ve Türkiye İş Kurumu gibi ulusal

kurumlar tarafından gözönünde bulundurulmamalı, aynı zamanda iş hayatı ve çiftçi örgütlerinin, işçi sendikalarının ve tüm diğer sivil toplum kuruluşlarının pozisyonlarının da ayrılmaz bir parçası olmalıdır.

- 2.7 Mevzuat ve politikaların uygulanmasına en yüksek öncelik verilmelidir. Yenilenen AB ve Türkiye eşitlik stratejileri<sup>2</sup> bağlayıcı direktiflere ve ölçülebilir amaçları olan diğer mevzuata dayalı olmalıdır. AB kurumları, örneğin yapılan işin bir proaktif gözden geçirmesini ve uygulamanın etki değerlendirmesini yapmak suretiyle öncü rolü üstlenmelidir.
- 2.8 Kadın örgütleri AB ve Türkiye'nin planlarının yeniden tasarımına tam olarak katılım sağlamalıdır. Zor durumdaki kadınlar için özel olarak tasarlanan planların uygulanması amacıyla hem kamu, hem de özel sektör tarafından, tüm seviyelerde ortaklık çerçevesinde çalışmak için, tam bağlılık vaadi verilmelidir.
- 2.9 Amaçların takibi için Açık Koordinasyon Yöntemi'ne dayalı bir model kullanılabilir (göstergeler, karşılaştırmalı değerlendirmeler, bağımsız değerlendirmeler, iyi uygulama örneklerinin paylaşımı).

### 3. Özel politikalar

#### 3.1 Kadınlara yönelik şiddetin durdurulması

3.1.1 Bazı rakamlar: Avrupa'daki kadınların %45'i erkeklerden şiddet görmüştür ve her beş kadından biri aile içi şiddet kurbanıdır. Türkiye genelinde kadınların %42'si eşleri ya da partnerleri tarafından fiziksel ya da cinsel şiddete maruz kalmıştır. Bu oran kırsal kesimde %47 ve kentsel kesimde %40.3'tür.<sup>3</sup> AB'de yaşayan neredeyse 500,000 kadın ve genç kız kadın sünneti uygulaması yüzünden etkilenmiş ve tehdit altında kalmıştır. Avrupa'da çocukların yüzde 10 ila 20'si cinsel tacize uğramış ancak kızların cinsel tacizi bildirme oranı erkek çocuklara göre üç katı daha fazladır. İnsan ticareti kurbanlarının yüzde 79'u, cinsel sömürü için kaçırılmış olup bunların yüzde 80'inden fazlası da kadındır. AB'de kadınların yüzde 40-50'si işyerinde cinsel tacize uğramıştır. AB'deki aile içi şiddetin yıllık faturası 16 milyon avro olarak tahmin edilmektedir.

3.1.2 Kadın ve genç kızlara karşı **şiddetin** yüksek oranı, sömürü amaçlı insan ticareti ve gelenekler ve din adı altında işlenen şiddet suçlarının ısrarla devam etmesi gözönüne alınırsa, mevcut mevzuatın etkin kılınması gerekmektedir. Özel programların dahil edildiği küresel bir Avrupa stratejisi geliştirilmelidir. Örneğin, kalitesi yüksek kadın sığınma evleri BM ve AP

---

<sup>2</sup> "2006 – 2010 Kadın-erkek eşitliği için yol haritası ve müteakip strateji", raportör: Bayan Gonzalez, CESE 1316/2009 ve 2008-13 Türk Cinsiyet Eşitliği Planı içinde AESK'nin görüşüne bakınız.

<sup>3</sup> Ulusal Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

konvansiyonlarında belirtilen amaçların yerine getirilmesi için tüm bölgelerdeki kurbanlara yönelik olarak sağlanmalıdır.

3.1.3 Cinsiyete dayalı şiddetin tüm yönlerinin ayrıntılı bir resminin çizilebilmesi için göstergelere ihtiyaç vardır ve bunlara cinsel taciz ve insan ticareti de dâhildir. Hem AB hem de Türkiye bazında istatistikler bu sahadaki gelişmelerin takibi ve değerlendirilmesi için esastır.

3.1.4 Maddi kaynakların yetersiz oluşu, mali açıdan bağımlılık, eğitim seviyesinin düşük olması, inatla sürdürülen cinsiyet klişeleri ve istihdama erişim zorluğu gibi şiddeti besleyen etkenlerin azaltılmasına odaklanılmalıdır.

3.1.5 Kadın haklarının iyileştirilmesi için, hem AB hem de Türkiye’de yeni **mevzuat önlemleri** ele alınmalıdır. Birlikte yaşamayan partnerlerin yeniden bir araya getirilmesi için “Koruma Kararı Kanunu”nun kapsamının genişletilmesi, 2002 yılından önce edinilmiş mallar hakkındaki hükmün gözden geçirilmesi, namus cinayetini ağırlaştırıcı sebepler taşıyan cinayet olarak cezalandırmak ve haksız provokasyona yol açan tüm referansların bertaraf edilmesi, “bekâret muayenelerinin” yasaklanması, cinsiyete yönelik ayrımcılıklara cezai yaptırım konması, kürtaj hakkının tanınması vurgulanması gereken örneklerdir.

3.2 Kadınların geleneksek “kadın” sorumluluklarından kurtarılması

3.2.1 Bazı rakamlar: Kadınlar, esas olarak ücret ödemesi olmayan bakım sorumluluklarından dolayı AB’nin “aktif olmayan” nüfusunun üçte ikisini (25-64 yaş arası 63 milyon insan) oluşturmaktadır. 12 yaşından küçük çocuğu olan kadınların istihdam oranı yüzde 12 oranında düşerken, aynı durumdaki erkeklerde yüzde 7 oranında artmaktadır (12 yaşından küçük çocuğu olan erkeklerde yüzde 92, buna karşılık, 12 yaşından küçük çocuğu olmayan erkeklerde yüzde 79). 2005 yılında, 12,8 milyon kadının, yetişkin bağımlı kimselere yönelik bakım sorumluluğu bulunuyordu (7,6 milyon erkeğe karşılık). Avrupalı kadınların yarı zamanlı çalışma ihtimali dört kat daha fazladır. AB’de kadınların yüzde 30’u bakım sorumlulukları nedeniyle yarı zamanlı çalıştıklarını ve bakım hizmetlerinin olması durumunda daha fazla süreli çalışmayı tercih edeceklerini söylemektedirler.

3.2.2 Bakım hizmetleri Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında en büyük engellerden biridir. Sorumluluğun çoğunu taşıdıkları için iş ve aile hayatını uzlaştırmadaki zorluklar öncelikle kadınları etkilemektedir. Kadınlar çalışmak istese de, yaşlı ya da çocuklara bakmak için bir başkasını işe almanın yüksek maliyeti, onların iş aramasına engel olmaktadır. Türkiye’de kamuya ait çocuk bakım kurumları sayı ve altyapı bakımından yetersizken, özel çocuk bakım hizmetleri neredeyse karşılanamaz maliyettedir (aylık yaklaşık 500-600TL ya da 250€ civarında).

3.2.3 Kadınların işgücü piyasasına daha güçlü şekilde katılımını sağlamak ve sorumluluğun çoğunu taşıdıkları için daha çok kadınları etkileyen iş ve aile hayatının uzlaşmasını desteklemek amacıyla, çocuklar için **bakım kuruluşları** ve yaşlı ve bağımlı kişiler için bakım hizmetleri

erişilebilir ve maddi açıdan karşılanabilir olmalıdır; zaten yaşanan nüfus yüzünden bunlar için talep aratacaktır.

3.2.4 Bakım sektörünün profesyonelleşmesi işlerin kayıtdışı ekonomi kapsamından çıkarılıp uyumlarının sağlanması bakımından gereklidir. Profesyonel çocuk bakımı sektöründeki Türk kadın girişimciler yetkili bakanlık ve onun geliştirme kuruluşu (KOSGEB) tarafından desteklenmelidir. Türkiye’de yeni bir ulusal çocuk bakımı planını desteklemek amacıyla belli vergi ve ulusal sosyal sigorta ödemelerine yönelik muafiyetler düzenlenmelidir.

3.2.5 Babalık ve ebeveynlik izinleri, babaların, çocukların bakımında eşit sorumluluk almaları için tasarlanmalıdır. Kadınlar ve erkekler arasında ev işlerinin bölüştürülmesi konusunda farkındalığı arttırmak için kampanyalara da ihtiyaç vardır.

3.3 Kadın istihdamının artırılması

3.3.1 Bazı rakamlar: AB çapında kadınların istihdam oranı yüzde 37 ile yüzde 73 arasında değişmektedir. Erkeklerden çok kadınlar ekonominin yalnızca sınırlı sayıdaki sektöründe yoğunlaşma eğilimindedir: sağlık hizmetleri, sosyal hizmetler, perakende satış ve eğitim sektöründe çalışanların yüzde 70’i kadındır. İstihdamdaki cinsiyet farkının olmaması halinde GSYİH tahmini olarak yüzde 30 oranında artardı (çalışma biçimleri (tam/yarı zamanlı) ve ücret).

Türkiye’de kadın istihdam oranı, eski Lizbon Stratejisi kriteri olan %60 kadın istihdamının oldukça gerisinde, %24 civarındadır. Kentsel kadın istihdam oranı %17 olup, şehirlerde sadece altı kadından birinin çalıştığını göstermektedir. Bununla birlikte birçok AB ülkesi de %60 kriterinin gerisinde kalmaktadır. Kadınlar çoğunlukla tarım sektörünü (%49) takiben hizmet sektörü (%37) ve sanayide (%14) çalışmaktadır. Çalışan kadınların %14’ü ve erkeklerin %34’ü (serbest çalışan) girişimcilerdir.

3.3.2 Kısa süre önce Türk Hükümeti düşük kadın istihdamına ve istihdamdaki cinsiyet eşitsizliğine yönelik özel tedbirlere karar vermiştir. Mayıs 2010’da Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı “Kadınların İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” üzerine bir genelge yayımlamıştır. Genelge, kamu kurumlarında istihdam prosedürlerinde cinsiyet eşitliğinin dahil edilmesini öngörmektedir. Eşit işe eşit ücret ilkesinin altı çizilirken, cinsiyet istatistiklerinin toplanması, iş arayan kadınlar için danışmanlık ve insan hakları konusunda kadınlar için eğitim verilmesi gibi çeşitli girişimler vaat edilmiştir. Dahası, genelge çalışma, eğitim ve tarım bakanlıkları, Devlet Planlama Teşkilatı, sivil toplum kuruluşları, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, memur, işçi ve işveren konfederasyonları ve üniversitelerin üst düzey temsilcilerinden oluşan “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” kurulmasını öngörmektedir. Kurul, kadın istihdamının mevcut durumunu izleyecek, analiz edecek, raporlayacak ve çözümler bulmak amacıyla ortaklıklar kuracaktır.

- 3.3.3 Türk Hükümeti ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı halihazırda Ulusal İstihdam Stratejisi üzerinde çalışmaktadır. Haziran ayında Strateji'nin ilk resmi tasarısı sivil toplum kurumları ve diğer kamu kurumlarıyla paylaşılmıştır. Strateji, cinsiyet eşitsizliği ile mücadele etmek ve işgücünde kadın katılımını 2023 yılında %35'e çıkarmak için eylemler önermektedir. Genelge ve Ulusal İstihdam Stratejisi takip edilmesi, yürürlüğe konulması ve daha da geliştirilmesi gereken olumlu gelişmelerdir. Türk sivil toplumunun politik gücü ve izleme kapasitesi bu süreçte daha fazla kullanılacaktır.
- 3.3.4 **Kadın istihdamının** nicelik ve niteliğinin artırılması, onların ekonomik bağımsızlıklarının, toplumsal tanınırlıklarının ve öz saygılarının artması anlamına gelmektedir. Aynı zamanda artan kadın istihdamı sürdürülebilir ekonomik büyüme ve gelişmenin motorudur.
- 3.3.5 Ekonomik krizden en çok erkek istihdamı etkilenmiş olsa bile, kadınlar hem doğrudan hem de dolaylı bir biçimde bundan kötü etkilenmektedir. Ekonomik krizlerde kadınların ekonomik ve mali kaynaklara erişimi daha zorlaşmaktadır. Türkiye'de daha önce kadınların çalıştığı işler şimdi erkeklere verilmiştir. Bununla birlikte Türkiye'de gözlemlenen başka bir hadise daha vardır. Ekonomik kriz zamanlarında evli kadınların işgücü piyasasına katılımı "ilave işçi etkisi" sebebiyle artmaktadır.<sup>4</sup> Evli kadınlar kocalarının işsizliğinin sebep olduğu mali kaybı telafi etmek amacıyla bir işe başlamaya karar vermektedir. Ekonomik yavaşlama sona erdiği anda kadınların muhtemelen işgücü piyasasından çekileceği varsayılmaktadır.
- 3.3.6 Aynı zamanda kadınlar, sosyal politikalara olan etkileri dolayısıyla krizden dolaylı olarak da kötü etkilenmektedirler. Son olarak, kriz birçok kadına iş sağlayan kayıtdışı sektörde bir artışa da yol açmaktadır.
- 3.3.7 Bu yüzden istihdam stratejisi kapsamlı ve bütünleşik olmalıdır. İstihdam politikaları, kadınların işgücü piyasasına girmesini kolaylaştıran eğitim ve sosyal önlemlerle tamamlanmalıdır. İşgücü piyasasına ilk kez giren kadınlara özel eğitim verilmesi özellikle önemlidir.
- 3.3.8 Özel sektörde sözleşme yapan kadınları teşvik etmek için vergi indirimleri ve kamu istihdamında da kadınlar için kotalar dikkate alınmalıdır.
- 3.3.9 Kırsal kesimde kadın istihdamı özellikle Türkiye'de önemli bir husustur.
- 3.3.10 Hiçbir kesime faydası olmayan kayıtdışı ekonomi azaltılmalıdır: güvencesiz istihdam koşulları ve buna bağlı olarak düşük ücretler de vergi gelirlerinin azalmasına ve ilerleyen yaşlarda yoksulluğa yol açmaktadır<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Dünya Bankası ve DPT, 2009, "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı"

<sup>5</sup> Bkz "Öncelik kategorilerinin istihdamı (Lizbon Stratejisi)" hakkında EESC görüşü, raporör: Sn Greif (OJ C-256 of 27/10/2007).

- 3.4 Cinsiyetler arasındaki kazanç farkına son verilmesi
- 3.4.1 Bazı rakamlar: Türkiye’de işgücüne katılan kadınların çoğu terfi fırsatlarının olmadığı düşük ücretli işlerde çalışmaktadır. Kadın ve erkeklerin ortalama ücretleri arasındaki fark şehirlerde %22’ye ulaşmaktadır.<sup>6</sup>AB’de kadın ve erkekler arasında ortalama saat ücretinde %17.6 fark vardır.
- 3.4.2 **Ücret eşitliğinin** sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında hayati öneme sahiptir. Ücret eşitsizliğinin yapısal nedenleri vardır, kadınlara atfedilen becerilerin değer görmemesi, mesleğe ve sektöre dayalı ayrımcılık, güvencesiz istihdam, kariyerin sekteye uğraması gibi. Bu, hem mevzuat hem de mesleklerin değerlendirilmesinde cinsiyetçi olmayan kriterlerle yürüyen şeffaf meslek sınıflandırması sistemlerini destekleyen toplu sözleşmelerle engellenmelidir. Üye Ülkeler ve Türkiye sözleşmeler ve ödemelerle ilgili mevzuatlarını dolaylı ve doğrudan ayrımcılığın önüne geçmek adına dikkatle incelemelidir.
- 3.5 Cinsiyete dayalı yoksulluğun önlenmesi
- 3.5.1 Bazı rakamlar: Her yaş gurubunda, yoksulluğu yaşayan kadınların sayısı erkeklerden fazladır: ortalama olarak AB’de kadınların yüzde 17’si ve erkeklerin yüzde 15’i yoksulluk tehlikesiyle karşı karşıyadır. Nispi refaha rağmen bu yoksulluk oranı son beş yıldır düşmemiştir. Kadınların daha uzun bir yaşam beklentisi ancak ilerleyen yaşlarında daha az tasarruf ve güvenlikleri vardır. Sonuç olarak yoksul yaşlı nüfusunun çoğunluğunu kadınlar oluştururlar. Yaşı 65’in üzerinde olan kadınların yüzde 21’i (erkeklerin ise yüzde 18’i) yoksulluk tehlikesi altında bulunmaktadır. Kadınlar, partnerlerinden ayrılma, boşanma veya onların ölümü durumunda çok daha yüksek bir yoksulluk riski ile karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin, İngiltere’de aile içi şiddetten kaçan kadınların yüzde 63’ü yoksulluk tehlikesi ile karşı karşıyadır. Türkiye’de erkekler için olan toplam yoksulluk oranı 2006 yılında yüzde 17,3 kadınlar için oranı ise yüzde 18,3’tür.
- 3.5.2 Kadın istihdamının artırılmasının yoksullukla mücadelede olumlu bir etkisi olacaktır. Eğer işgücü piyasasına yeni giriş yapan kadınların tümü tam zamanlı işlerde istihdam edilirse işgücüne katılım oranları %24’ten %29’a çıkarak, yoksulluğun %15 azaltılmasına yardım edecektir.
- 3.5.3 Kadınlar **sosyal dışlanma ve yoksulluğa** karşı özellikle korunmasızdır. Kadınların işgücü piyasasında eşit olmayan pozisyonları ve sosyal koruma sistemlerine bağımlılıkları bu duruma katkıda bulunan etmenlerdir.
- 3.5.4 Sosyal hakların bireysel ihtiyaçlara göre ayarlanması, garanti altına alınmış asgari gelir ve aktif olunmayan dönemlerin hesaba katılması ve kadınların bağımlı kimselere bakabilmesi

---

6

KEIG 2009, s.14.



için çalışma saatlerinin azaltılması sosyal korumayı yükselten ve kadınların yoksullaşma riskini azaltan önlemlerdir.

### 3.6 Eğitimin iyileştirilmesi

3.6.1 Bazı rakamlar: AB’de 15-24 yaş aralığındaki genç kadınların yüzde 60’ı eğitim ve öğrenim görmekte olup erkeklerde bu oran yüzde 57’dir. Ayrıca, orta dereceli okullardan mezun olanların yüzde 55’i kadinken, kadınlar üniversite mezunu kesimin yüzde 59’unu oluşturmaktadır. Ancak, eğitim konusundaki seçimler ağır bir biçimde cinsiyet etkisi altındadır: genç kızlar ve kadınlar daha çok sağlık ve sosyal yardımlaşma, eğitim, beşeri bilimler ve sanat konusunda eğitim görürken, bilim, matematik, hesaplama (kadın mezun oranı yüzde 20), mühendislik (yüzde 18), üretim ve inşaat gibi karşılığı daha iyi ödenen alanlarda oldukça az göze çarpmaktadır. Düşük eğitim seviyesine sahip kadınların çalışma ihtimali, düşük eğitim seviyesine sahip erkekler ve daha iyi eğitim seviyesine sahip kadınlara nazaran özellikle düşüktür. Bu durum özellikle, 25-64 yaş grubundaki, yüksek ortaöğrenim derecesine sahip olmayan kadınların, aynı eğitim seviyesindeki erkeklerde ve üçüncü derecede eğitilmiş kadınlardaki yüzde 70’lik orana kıyasla, yüzde 47’sinden azının çalışır durumda olduğu Yunanistan, İrlanda, İtalya ve İspanya’da böyledir.

Türkiye’de, son 20 yılda okuma-yazma bilmeyen kadınların oranı %34’ten %20’ye düşerken ilkokuldan daha yüksek eğitilmiş kadınların oranı iki katından fazla artmıştır. Üniversite eğitilmiş kadınların payı 1988’de %1.8’den 2006’da %5.8’e yükselmiştir. İlkokul mezunlarının işgücüne katılım oranı (Aralık 2008) kadınlar için %21 ve erkekler için %70’tir. Üniversite mezunlarının işgücüne katılım oranı erkekler için %84 iken kadınlar için %72’dir.

3.6.2 Türkiye’de başlıca sorun hala kadınların, özellikle de daha yaşlılarının **eğitim** seviyesidir. Bu yüzden, hayat boyu eğitim sistemleri büyük yatırımlarla arttırılmalı ve desteklenmelidir. Türk Milli Eğitim Bakanlığı, cinsiyet klişelerinin ötesine geçebilen ve mezunların iş bulabildiği geniş kapsamlı bir teknik mesleki eğitim reform süreci başlatmalıdır.

3.6.3 Katılımcı yaygın eğitimin kapsamı genişletilmelidir. Buna örnek olarak bir kadın STK ile SHCEK’nin birlikte yürüttüğü Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP) verilebilir. Bu proje ile aile içi şiddet azaltılmış, kendine güven artmış, okula geri dönüş sağlanmış, maaşlı işler bulunmuş ve yerel ve merkezi idare politikalarına vb. katılım sağlanmıştır.

3.6.4 Çocuklar ve genç insanlar için kullanılan eğitim materyalleri cinsiyet klişelerini bertaraf edecek şekilde gözden geçirilmelidir. Aynı zamanda öğretmenler de izlenmelidir. İsveç’te gerçekleştirilen iyi bir uygulama da, okullarda bulunan, eğitimi farklı açılardan irdeleyen bağımsız komisyonların olmasıdır.

### 3.7 Girişimcilik

3.7.1 Bazı rakamlar: Avrupa'daki en büyük halka açık şirketlerin başkanlarından yalnızca yüzde 3'ü kadınlardan oluşurken en büyük 300 Avrupalı şirketin yönetim kurullarının yalnızca yüzde 10'u kadınlardan oluşmaktadır. Türkiye'de 80.000 kayıtlı kadın girişimciye karşılık 1.250.000 erkek girişimci vardır. Özel sektörde orta düzey yönetimde kadın yöneticilerin oranı neredeyse %40 iken, üst seviye yönetim için oran sadece %18'dir.

3.7.2 En geniş anlamıyla girişimciliğin yenilikçi ve yaratıcı bir bakış açısını tetiklemesi için desteklenmesi gerekmektedir. Böyle geniş bir kavram kadınların güçlenmesi için önemli unsurlardan biri olup, her sahadaki kadın girişimciliği potansiyelinin önünü açacaktır.

3.7.3 Kadınların ticari hayata atılma oranını artırmak üzerine yapılan AB Girişimcilik Eylem Planı finans kaynaklarına daha iyi erişim sağlanması, örgütsel ve danışmanlık hizmetleri sağlayan girişimcilik ağlarının geliştirilmesi, eğitim ve öğretimin örgütlenmesi, iyi uygulamaların artırılması vb. gibi önlemler yoluyla uygulanmalıdır.

3.7.4 Kadınlar arası dayanışma örgütlerinin, şebekelerinin, kaynak merkezlerinin, üniversite-özel sektörün ve sivil toplum ortaklık projelerine verilen destek artırılmalıdır. Kadın girişimci adaylarına eğitim, korumacılık ve örnek alınacak modellerin sağlanması hayati öneme sahiptir. Kadınlar arasında girişimcilik ve liderliğin artırılması için alınacak önlemler uygun bir biçimde desteklenmeli ve bunların finansmanı sağlanmalıdır. Avrupa Kadın Girişimciliği Destek Ağı tüm bunlarda önemli rol oynayabilir.

### 4. Yönetişim

4.1 Toplumsal cinsiyet politikalarının ana plan ve programlara yerleştirilmesi, Türkiye'de girişilen reformlara entegre edilerek katılım sürecine uyum sağlanmalıdır. AB düzeyinde, toplumsal cinsiyet analizi AB bünyesindeki her türlü eylem aşamasına eklenmelidir. Cinsiyet eşitliği yaklaşımı tüm Ulusal Kalkınma Planlarına dahil edilmelidir.

4.2 Toplumsal cinsiyet temelli bütçeleme, Türkiye, AB ve üye ülkelerde uygulanmaya başlamalı ve böylece cinsiyetle ilgili kamu önlemlerinin etkisi değerlendirilmelidir.

4.3 Sivil toplumun politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında katılımının sağlanması önemlidir. Örneğin, toplumsal cinsiyet politikalarının ana plan ve programlara yerleştirilmesi yalnızca, kadınların ulusal düzeyde politika tayininde sivil toplum örgütlerinde etkin bir biçimde temsili ile mümkün olabilir. Uluslararası, bölgesel, ulusal ve yerel kamu veya kamu-sivil karışımı kurumlarda sivil toplum temsil süreci, objektif kriterlerin geçerli olduğu şeffaf bir katılımcı demokrasi süreci olmalıdır.

4.4 İş ve siyasi yaşamda kadın karar vericilerin varlığı daha fazla olmalıdır. Yeni iş sahalarının yaratılması ve bunların kadınlara açık olmasının sağlanması devletin temel

sorumluluklarından biridir. Bu anlamda, işsizliğin azaltılmasına adanmış aktif istihdam politikaları oluşturulmalı ve bunlara kapsamlı bir kadın istihdamı politikası dahil edilmelidir.

- 4.5 Tüm sivil toplum örgütleri kendi örgütlenmeleri içinde kadınların temsilinin arttırılmasına açık olmalıdır.
- 4.6 Toplumsal Cinsiyet eşitliğinden sorumlu bakanlar, hükümet içinde yüksek rütbeye sahip olmalıdır ve mevzuat teklifi yapabilme yetkisine sahip ve politikaları uygulayabilmek için finansal kaynaklar kendisine verilmiş olmalıdır. Bu bakanlar kadın örgütleri, sosyal paydaşlar ve sivil toplum örgütleriyle cinsiyete ilişkin gerçek bir diyalog içinde olmalıdır.
- 4.7 AB kuruluşlarının yanı sıra Türkiye Cumhuriyeti Parlamentosu da AB bu diyalog içerisinde kendilerine düşen sorumluluğu almalıdır. İlgili parlamento komisyonları önderlik etmelidir. Türk parlamento komisyonunun yetkisi tavsiye etme ve danışmanlığın ötesine geçecek şekilde güçlendirilmelidir.
- 4.8 Ulusal, AB ve uluslararası yasalarda öngörüldüğü şekilde, cinsiyet farkındalığı hakkında eğitim tüm seviyelerdeki karar vericiler ve memurların ve ayrıca mevzuatı yapan kimselerin eğitiminin önemli bir parçası olmalıdır.
- 4.9 Türkiye’de AB mevzuatına uygun ve sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği içinde özel bir cinsiyet eşitliği kurumu kurulmalıdır.
- 4.10 Hem AB’de, hem de Türkiye’de ilgili Ekonomik ve Sosyal Komitelerde kadınlar daha fazla temsil edilmelidir. Temsil ayrıca Türkiye İş Kurumu’nda da geliştirilmelidir. AB katılım sürecinde cinsiyet konularında birikime sahip bir kadın yardımcı müzakerecinin görevlendirilmesi de cinsiyetin AB katılım sürecine bir paralel perspektif olarak dahil olmasına yardımcı olabilir.
- 4.11 Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi bünyesinde, Komite’nin üçlü yapılanmasından her birinde kadınların çıkarlarının, örneğin işveren, çalışan ve diğer çıkar gruplarının daha iyi bir temsili olmalıdır.
- 4.12 Çalışma hayatında kadınlar ve erkekler arasında dengeli bir yapı kurulana kadar pozitif ayrımcılık uygulanmalıdır ve Devlet bunu teşvik etmelidir.
- 4.13 Türkiye için 2008-2013 Ulusal Cinsiyet Eşitliği Planı periyodik olarak izlenmeli ve tüm bakanlıklar Plan ile uyumu kontrol etmek için sorumlu birimlere sahip olmalıdır.