

# TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ

## STRATEJİSİ

### 2016-2020

Orijinal metnin çevirileri EBRD tarafından sadece okuyucuya kolaylık sağlamak için sunulmaktadır. EBRD çevirilerin doğru ve aslına uygun olmasını sağlamak için makul özeni göstermiş olsa da, sunulan çevirinin doğruluğuna dair garanti veya onay vermemektedir. Okuyucular bu çevirileri kullanırken bu anlamda doğabilecek riskleri kabul etmiş olurlar. EBRD, çalışanları veya araçları, sebebi veya sonucunda ortaya çıkan hasar ne olursa olsun, çevirideki herhangi bir içeriğin yanlış veya hatalı, eksik, silinmiş veya bozuk olmasından veya üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmış olmasından dolayı okuyuculara veya diğer herhangi bir kişiye karşı hiç bir koşulda sorumlu olmayacaklardır. Metnin İngilizcesi ile çevirisi arasında farklılık veya tezat olması halinde, İngilizce metin geçerli olacaktır.

# Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Stratejisi 2016-2020

## İş Dünyasını Dönüştürücü Kılmak: Herkes İçin Fırsat Eşitliği Yaratmak

### İçindekiler

Kısaltmalar .....	3
ÖNSÖZ.....	4
Yönetici Özeti .....	6
<b>1. Giriş.....</b>	<b>8</b>
1.1 Ekonomik Fırsat Eşitliğinin Gerekçesi .....	8
1.2 EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği & Fırsat Eşitliği .....	9
1.3 Uluslararası Gündem.....	11
1.4 EBRD Tecrübesi & Çıkarılan Dersler.....	12
<b>2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi için Strateji.....</b>	<b>16</b>
2.1 Hedefler.....	16
2.2 Stratejik Bağlantı .....	17
2.2.1 Geçiş Süreci Etkisi .....	17
2.2.2 (Finans Dışı) Tamamlayıcılık .....	20
2.2.3 Sürdürülebilir Kalkınma Taahhüdü.....	20
2.3 Politika Diyalogu .....	21
2.4 Operasyonel Yaklaşım .....	22
2.4.1 Girişimcilik Desteği Dahil Finansmana Erişim .....	24
2.4.2 İstihdama & Becerilere Erişim.....	28
2.4.3 <a href="#">Hizmetlere Erişim.....</a>	<a href="#">34</a>
2.5 Teknik İşbirliği ve Donör Fonları .....	39
2.6 Ortaklıklar .....	39
<b>3. Sonuçlar ve Değerlendirme .....</b>	<b>41</b>
3.1 Kurumsal Teşviklerin Uyumlaştırılması – Kurumsal Karne.....	41
3.2 Performans İzleme Çerçevesi.....	42
<b>Ek 1: Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi Uygulamasının Kısa Özeti .....</b>	<b>45</b>
<b>Ek 2: Toplumsal Cinsiyet Ayrımları.....</b>	<b>50</b>
<b>Ek 3: Değişim Teorisi &amp; Yatırım Döngüsü .....</b>	<b>55</b>
<b>Ek 4: EBRD'nin Faaliyet Gösterdiği Ülkelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Durumu .....</b>	<b>58</b>
<b>Ek 5: Çok Taraflı Bankalar Haritası .....</b>	<b>62</b>
<b>Ek 6: EBRD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri.....</b>	<b>65</b>
<b>Ek 7: Sözlükçe .....</b>	<b>67</b>

## Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
CIF	İklim Yatırım Fonu
CoOs	Faaliyet Ülkeleri
CRM	Konsept İnceleme Raporu
CSE	Ülke ve Sektör Ekonomisi
CSRF	Ülke Strateji Sonuç Çerçevesi
CTF	Temiz Teknoloji Fonu
DFID	Uluslararası Kalkınma Dairesi
DTM	İş Takip Modülü
EBRD	Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası
EMD	Çevre Yönetimi Veri Tabanı
ESAP	Çevresel ve Sosyal Eylem Planı
ESD	Çevresel Sürdürülebilirlik Şubesi
ESP	Çevresel & Sosyal Politika 2014
FRM	Nihai İnceleme Raporu
GSYH	Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
ICT	Bilgi, İletişim & Teknoloji
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İGKO	İşgücüne Katılım Oranı
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KPI	Kilit Performans Göstergesi
MEI	Belediye ve Çevresel Altyapı Şubesi
MKOBİ	Mikro, Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
OFK	Ortak Finansal Kuruluş
RLC	Risk-Zarar Teminatı
SCF	Strateji & Sermaye Çerçevesi 2016-2020
SEMED	Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi
SGI	Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi
SIGI	OECD Sosyal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi
SKH	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
TCRM	Teknik İşbirliği Sonuç Matrisi
TIMS	Geçiş Etkisi İzleme Sistemleri
Tİ	Teknik İşbirliği
UFK	Uluslararası Finansal Kurum
WIB	İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programı

## ÖNSÖZ

2015 yılı, Eylül 1995'te Pekin'de düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansının yirminci yıldönümüdür. Söz konusu Konferansta, BM üyesi devletler toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve kadınların güçlendirilmesine yönelik bir Eylem Platformunu oybirliğiyle onaylamıştır. Pekin Konferansını takip eden 20 yıl içinde, toplumsal cinsiyet ayrımlarının kapatılmasında büyük bir ilerleme kaydedilmiştir; bu ilerleme toplumsal cinsiyet eşitliğinin hem içsel değerinden, hem de ekonomik büyümenin hızlandırılması ve orantısız dezavantajların azaltılmasının bir aracı olarak kullanılmasından kaynaklanmıştır. 2015 yılında, Çok Taraflı Kalkınma Bankalarının ve Uluslararası Para Fonunun Başkanları ortak bir bildiri imzalamış ve mevcut kriz sonrası zorlu ortamda, üye devletleri Pekin Eylem Platformunun uygulanmasının sürdürülmesi konusunda destekleyeceklerine yönelik taahhütlerini yinelemişlerdir.

Kadınlar EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki nüfusun yarısından fazlasını oluşturmakla birlikte, kayıtlı istihdam, finansman ve hizmet fırsatlarına eşit erişime sahip değildir. İş gücü piyasaları ve karar alma imkanları halen toplumsal cinsiyet temelinde ayrılmaktadır. Kadınlar erkek muadillerine göre halen önemli bir ücret farkı ile karşılaşmaktadır ve iş gücü piyasalarında halen ayrımcılık mevcuttur. Dahası, çoğu ülkedeki yasal çerçeve kadın-erkek eşitsizliğini yansıtmakta ve pekiştirmektedir; zira, EBRD'nin faaliyet gösterdiği çoğu ülkede, kadınların belli meslekleri icra etmesini, varlıklara erişmesini kısıtlayan veya erkeklere yasal olarak eşlerinin çalışmasını engelleme imkanı veren yasalar bulunmaktadır. Bu Strateji, toplumsal cinsiyet eşitliğini etkin bir şekilde geliştirmek için, erkeklerin ya da kadınların orantısız avantajlara sahip olmaması gerektiğini savunmakta ve özellikle de erkeklerin katılımının başarı için kilit bir gereksinim olduğunu kabul etmektedir.

Bu Strateji EBRD'nin bu tür eşitsizliklere ve adaletsizliklere verdiği yanıtın bir parçasını oluşturmakta ve EBRD'ye, operasyonları yoluyla, adil ve sürdürülebilir ekonomilerin geliştirilmesine katkı sağlayan davranışları teşvik etme görevi vermektedir. Strateji aynı zamanda, EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde, kadınların ve erkeklerin, sosyo-ekonomik statüleri ne olursa olsun, finansmana ve varlıklara erişimde, işletme yönetiminde, yaşamlarını etkileyen karar alma süreçlerine katılımında aynı haklara ve fırsatlara sahip olduğu ve kamu hizmetlerine eşit ve güvenli bir şekilde erişebildiği bir gelecek vizyonu savunmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Stratejisi, EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde, kadınların ekonomik açıdan güçlendirilmesini ve fırsat eşitliğini arttırmayı hedeflemekte ve bunu gerçekleştirmek için şu üç özel amaca odaklanmaktadır: i) kadınların idaresindeki işletmeler için iş desteği ve finansmana erişim ii) kadınlar için istihdam fırsatlarına ve becerilere erişimin artırılması ve iii) hizmetlere erişimin iyileştirilmesi. Strateji aynı zamanda 2016-2020 Strateji & Sermaye Çerçevesinde belirtilen, toplumsal cinsiyet eşitliğinin 2020 yılına kadar EBRD operasyonları ile bütünleştirilmesi taahhüdünü desteklemektedir.

Bu Strateji hem –operasyonel hem de uluslararası seviyede- EBRD'nin toplumsal cinsiyet eşitliğini ve fırsat eşitliğini, hem başlı başına bir hedef olarak, hem de geçiş sürecinin kilit bir bileşeni olarak geliştirme taahhüdünün daha formal bir ifadesidir. Bu Strateji EBRD'nin söz konusu taahhüdünü derinleştirmekte ve genişlemektedir. Bu taahhüt 2016 yılından itibaren, EBRD'nin Kurumsal Karnesi aracılığıyla takip edilecektir.

Bu Strateji yalnızca EBRD'nin operasyonları ile ilgili olsa da, EBRD yönetimi toplumsal cinsiyet eşitliğini kurum içinde de geliştirmeye ve Strateji Uygulama Planı döneminin sonu itibariyle, devamlılık planlarında 50/50 cinsiyet dengesi hedefleyerek, tüm Kurumsal Liderlik Grubu<sup>1</sup> pozisyonlarının yarısına kadınların yerleşmesi konusunda ilerleme kaydetmeye kararlıdır.

---

<sup>1</sup> Kurumsal Liderlik Grubu EBRD'nin üst ve orta düzey yönetim kadrosudur.

## Yönetici Özeti

Bu belge EBRD'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesine yönelik 2016 – 2020 Stratejisidir ve EBRD'ye adil ve sürdürülebilir ekonomilerin geliştirilmesine katkı sağlayan davranışları teşvik etme görevi vermektedir. Bu kapsamda, adil ve sürdürülebilir dönüşümün temel ögesi olan kapsayıcı toplumların ve iyi işleyen piyasa ekonomilerinin geliştirilmesinin önemli bir aracı olarak, EBRD'nin yatırım yaptığı ülkelerde, kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesini ve fırsat eşitliğini sağlamayı hedeflemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği EBRD tarafından, sağlam işletme idaresinin temel bir ögesi ve geçiş sürecinin ilerlemesinin kritik bir faktörü olarak görülmektedir. İşbu Strateji EBRD'nin bu görüşünün bir ifadesidir.

Süregelen toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri hem küresel çapta hem de EBRD'nin Faaliyet Gösterdiği Ülkeler'de (CoOs) fırsat eşitliğini kısıtlamaya devam etmektedir. 2015 yılı itibarıyla, EBRD'nin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde, kadınların iş gücüne katılım oranı halen erkeklerden daha düşüktür ve kadınların (özellikle de genç kadınların) işsiz olma, kredi alma veya banka hesabı açma konusunda zorluk çekme, kurumsal ve kamu karar alma pozisyonlarında yeterince temsil edilmeme ve toplumsal cinsiyetlerinden dolayı ekonomik ve sosyal yaşamda daha fazla ayrımcılıkla karşılaşma olasılığı, erkeklere göre daha fazladır.

Bu Strateji EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde, kadınların ve erkeklerin, sosyo-ekonomik statüleri ne olursa olsun, finansmana ve varlıklara erişimde, işletme yönetiminde, yaşamlarını etkileyen karar alma süreçlerine katılımı aynı haklara ve fırsatlara sahip olduğu ve kamu hizmetlerine eşit ve güvenli bir şekilde erişebildiği bir gelecek vizyonu savunmaktadır. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğini ve fırsat eşitliğini, hem başlı başına bir hedef olarak hem de dönüşümün kilit bir ögesi olarak güçlendirme taahhüdünün daha formel bir ifadesi niteliğindedir. Strateji, bu amaçla, 2016 yılı itibarıyla, EBRD'nin bu taahhüdünü Kurumsal Karne seviyesine yükselterek, daha önemli bir pozisyona getirmekte ve gerekli kurumsal teşvikleri sağlamaktadır.

Strateji, 2013 Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi (SGI) uygulamasından elde edilen derslerden ve kilit paydaşlarla yapılan istişarelerden<sup>2</sup> faydalanmış ve bunların üzerine yeni konular ilave etmiştir. İstişarelerde yer alan paydaşlar arasında EBRD'nin Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu<sup>3</sup>, hissedarlar, müşteriler, ortak uluslararası finans kurumları ve sivil toplum yer almıştır. Bu taahhüt, EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelere yönelik tasarlanmış olsa da, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine dair küresel gündeme de, EBRD'nin görev alanı çerçevesinde, katkıda bulunacaktır.

Stratejinin üç temel amacı vardır:

- i) Kadınların idaresindeki işletmeler için iş desteği ve finansmana erişimin artırılması;
- ii) Kadınlar için istihdam fırsatlarına ve becerilere erişimin artırılması ve
- iii) Hizmetlere erişimin artırılması.

Bu amaçlara ulaşmak için şu yöntemler kullanılacaktır:

<sup>2</sup> EBRD'nin Kamu Bilgilendirme Politikası uyarınca, Ağustos-Ekim 2015 arasında, formel bir istişare süreci yürütülmüştür. Bu istişarenin detayları BDS15-264 Rev 1 numaralı Kamu İstişare Raporunda mevcuttur.

<sup>3</sup> İşbu Stratejinin geliştirilmesini desteklemek üzere kurum içindeki tüm bölümleri temsil eden 35 kadar katılımcıdan oluşan bir Çalışma Grubu kurulmuştur.

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin 2020 yılına kadar EBRD operasyonları ile bütünlendirilmesi amacıyla, operasyonların ve erişimlerin artırılarak EBRD performansının iyileştirilmesi<sup>4</sup>; ve
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin dönüşüm süreci üzerinde oluşturduğu kısıtlamaları giderebilecek kolaylaştırıcı ortamın oluşturulmasına katkı sağlanması.

En nihayetinde, EBRD'nin hedeflerini başarılı ve sürdürülebilir bir şekilde gerçekleştirebilmesi için, Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişiminden çıkarılan derslerden faydalanması, mümkün olduğu ölçüde ortaklıklarını geliştirmeye odaklanması ve ilerlemelerin raporlanmasına ve değerlendirilmesine önem vermesi gerektiği de Stratejinin kabullerinden birisidir. Dolayısıyla, işbu belge hedef odaklı bir Stratejidir ve bu kapsamda çıkarılan dersleri değerlendirecek ve dikkate alacak, yenilikleri teşvik edecek ve uygulama dönemi boyunca meydana gelen değişikliklerin gerektirdiği adımları atacaktır.

Bu belge, genel çerçeveyi, stratejiyi ve performans izleme çerçevesini sunan bir giriş kısmı içermektedir. Her bir bölümün başında, o bölümün daha kolay anlaşılmasını sağlamak için, ele alınan belirli noktaları özetleyen bir giriş paragrafı bulunmaktadır. Bu belge içerisinde, başlıkları ve kilit kavramları göstermek için, **kalin siyah harfler** kullandık. Dip notlar sadece, ek bilgi veya açıklama gerektiğinde kullanılmıştır. Stratejiyi destekleyen deneysel araştırmalar, son notlarda (roma rakamlarıyla) verilmiştir. Arka plan bilgileri, karmaşık tablolar veya inceleme sonuçları gibi ek veriler Ekler içinde verilmiştir. Özellikle detaylı operasyonel planlar, teknik rehberler ve bütçe bu strateji kapsamına dahil edilmemiştir. Toplumsal Cinsiyet Stratejisi onaylanana kadar, bunlar ayrı dokümanlarda paylaşılacaktır.

<sup>4</sup> EBRD'nin 2016-2020 Strateji ve Sermaye Çerçevesi (SCF) belgesinde belirtilmiştir.

## 1. Giriş

Bu bölüm Stratejinin mantığını ve bağlamını sunmaktadır. Strateji toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin azaltılmasının, ekonominin güçlenmesine katkı sağladığını gösteren ekonomik argümanı geliştirmektedir. Ayrıca, EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerdeki kritik toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini tespit etmekte ve küresel toplumsal cinsiyet gündeminin hangi alanlarına, EBRD'nin spesifik uzmanlığı, faaliyetleri ve ortaklıkları yoluyla katkı sağlayabileceğini göstermektedir. Ayrıca, Stratejinin geliştirilmesinde bilgi kaynağı teşkil eden Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişiminin uygulanmasından çıkarılan dersleri de yansıtmaktadır.

### 1.1 Ekonomik Fırsat Eşitliğinin Gerekeşi

Toplumsal cinsiyet ilişkileri hem toplumun hem de ekonominin etkin işleyişini etkilemektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, EBRD yatırımlarının ve özellikle de kapsayıcı ve dirençli geçişin sürdürülebilirliği ve etkinliği önünde değişik engeller doğurmaktadır.

Toplumsal cinsiyet farkındalığına sahip bir ekonomik analiz yapılması, verimlilik ve eşitlik açısından önem arz etmektedir. Geçiş sürecinin maliyetlerinin ve fırsatlarının daha eşit bir şekilde paylaşılmamasının, aşağıda sayılan nedenlerden dolayı maliyetli olduğu öne sürülebilir:

- Piyasanın ve siyasi sistemin meşruiyeti -kanunlara, kurumlara ve sonuçlara etkileri açısından- eşitsizlik argümanı üzerinden sorgulanabilir;
- Vasıflı ve iyi eğitim almış insan kaynaklarının önemli bir kısmı kullanılmamış olur; ve
- Ekonomik fırsat eşitsizlikleri toplumsal uyumu ve istikrarı etkileyecek sonuçlar doğurabilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinden yoksun yasalar ve politikalar kadınların varlıklara ve hizmetlere, krediye veya istihdam fırsatlarına ulaşma yetisini sınırlandırarak ekonomik büyüme üzerinde ilave bir engel oluşturur<sup>5</sup>. Diğer yandan, kanunlar ve uygulamalar arasında bir farkın olması şu sonuçları doğurur:

- Kadınların (arazi ve mülkiyet edinme hakkı da dâhil) ekonomik hakları kısıtlanmış olur;
- Kadınların hane içinde, iş yerinde ve kamu alanlarında karar alma ve seslerini duyurma yetisi engellenmiş olur; ve
- Kadınların stratejik seçimler yapmaktan ve değer verdikleri hedeflerin peşinden gitmekten alıkonulma ihtimali artar.

Bu duruma cevaben, işbu Strateji uzun vadeli bir ekonomik büyüme ile bağlantılı kilit faktörleri dikkate alacak şekilde tasarlanmıştır<sup>6</sup>. Bu faktörler arasında yer alan rekabetçi piyasalar, maddi sermaye/finansal gelişim, beşeri sermaye, hukukun üstünlüğü ve ticarete

<sup>5</sup> Belli bir ülkedeki ya da durumdaki tüm kadınlar veya erkekler fırsatlara ve hizmetlere eşit şekilde ulaşmıyor olabilir. Aynı ülke ya da bölge içinde ya da bölgeler arasında eşitsizliklerin oluşmasında ve artmasında etnik köken, sosyoekonomik statü, cinsel yönelim, ikamet edilen yer, eğitim seviyesi, yaş, engellilik durumu ve diğer faktörler rol oynayabilir (Avrupa'daki Roman kadınlar veya Türkiye'deki Suriyeli mülteci kadınlar durumunda olduğu gibi). Bu açıdan toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin söz konusu bağlamı ve sayılan diğer boyutları dikkate alarak değerlendirilmesi gerekmektedir. (daha detaylı bilgi için bkz. Ek 4).

<sup>6</sup> Bkz. ayrıca Uluslararası Kalkınma Dairesi (2008), '*Growth: Building Jobs and Prosperity in Developing Countries*'. Kaynak adres: <http://www.eldis.org/go/country-profiles&id=37900&type=Document#.Vi5XqP7MU5g>



açıklık güçlü bir sürdürülebilir ekonomik performansın sağlanmasıyla en çok bağlantılı faktörler arasında sayılabilir. (Bir sonraki sayfada yer alan) Tablo 1 gerek kilit büyüme faktörlerini gerekse toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinin, emsal incelemesine dayalı kanıtlara göre, söz konusu faktörlerin etkisini nasıl kuvvetlendireceğini ve genişleteceğini özetlemektedir.

**Tablo 1: Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik büyüme bağlantısı ile ilgili bulguların özeti<sup>7</sup>**

Kilit büyüme faktörü	Cinsiyet Kabulü	Kanıt
<b>Rekabetçi piyasalar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi (hizmetlere, istihdama &amp; becerilere ve finansmana ulaşım konusunda) işgücü piyasalarını daha rekabetçi hale getirebilir</li> <li>• Kadınlar için girişimcilik fırsatlarının artırılması ürün piyasalarını daha rekabetçi hale getirebilir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• İstihdamdaki eşitsizlik büyüme üzerinde eğitimdeki eşitsizliğe göre genellikle daha büyük bir etki yaratmaktadır<sup>i</sup></li> <li>• Bazı ülkelerde yasal engellerle ilgili açıkça ortaya konulmuş kanıtlar olmakla birlikte, büyüme ile deneysel bir bağlantı kurulmamıştır<sup>ii</sup></li> </ul>
<b>Fiziki sermaye/finansal gelişim</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadın istihdamının ve girişimciliğinin artması ve daha eşit bir gelir dağılımının daha fazla yatırım yapılmasına imkân vermesi sayesinde hane halkı tasarruf oranlarının artması</li> <li>• Kadınlar erkeklere göre daha verimli yatırımlar yapabilir/bazen yapmaktadır</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eldeki kanıtlar yarı sanayileşmiş ülkelere odaklanmıştır.<sup>iii</sup></li> <li>• Karma kanıtlar mevcuttur. Kadınlar özellikle çocuk doğurma döneminde, karlarını yeniden işe yatırmak yerine ev eşyası almaya odaklanabilir<sup>iv</sup></li> </ul>
<b>Beşeri Sermaye</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadınların ev içinde daha fazla kontrole sahip olması (hane halkı kaynakları ve aile büyüklüğü konusunda) bir sonraki kuşağın beşeri sermayesini artırır</li> <li>• Şiddet mağduru kadınların işgücüne katılma imkânı daha düşüktür</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadınların gelirleri çocuklar için harcama olasılığı daha fazladır, gerçi bu durum ev içindeki ayrımcılıktan kaynaklanıyor olabilir<sup>v</sup></li> <li>• Bu konudaki ilk incelemeler önemli bir etki olabileceğini göstermektedir<sup>vi</sup></li> </ul>
<b>Hukukun üstünlüğü</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hukukun üstünlüğünün güçlenmesi kadınlar için daha fazla güvence ile ilişkilidir; kadınların toplum hayatına daha fazla katılması ülkeleri tüm yurttaşlar için daha güvenli ve daha müreffeh kılmaktadır</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadınların siyasete ve işgücüne katılmasının artması ve yolsuzluk seviyelerinin azalması arasında küçük ama istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır<sup>vii</sup></li> </ul>
<b>Ticarette açıklık</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayrımcılık kadınların ticarete ve girişimciliğe atılmasını engellemektedir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yerel seviyede anlamlı kanıtlar olmakla birlikte genel etkinin değerlendirilmesi yönünde hiçbir girişim bulunmamaktadır<sup>viii</sup></li> </ul>

Bu Stratejinin temel varsayımına göre; yukarıda sayılan büyüme faktörlerindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi, özellikle kadınların istihdama, becerilere, finansmana ve hizmetlere ulaşımını destekleyerek, ekonomik performansı güçlendirecek ve sürdürülebilirliği sağlayacaktır.

## 1.2 EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği & Fırsat Eşitliği

EBRD tarafından 2015 yılında yaptırılan “EBRD'nin Faaliyet Gösterdiği Ülkelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Durumu” konulu inceleme, EBRD'nin faal olduğu ülkelerde kadınlar ve erkekler arasındaki ekonomik fırsat eşitsizliklerinin sürmesinde rol oynayan birkaç kilit değişkeni ortaya koymuştur:

- İstihdama ve becerilere erişim;
- Girişimcilik ve finansal içerme;

<sup>7</sup> Bu tablo Ward, J., Lee B., Baptist, S. & Jackson H. (2010). Evidence for Action: Gender equality and economic growth. *The Royal Institute of International Affairs*, 1-51 kaynağından uyarlanmıştır. Kaynak adres <https://www.chathamhouse.org/sites/files/chathamhouse/public/Research/Energy,%20Environment%20and%20Development/0910gender.pdf>

- Altyapı ve kamu hizmetlerine erişim ve kullanım;
- Karar alma;
- Kadın liderliği ve kamu hayatına katılım; ve
- Toplumsal normlar ve yasal düzenlemeler

2015 itibariyle, kadınların iş gücüne katılım oranı EBRD'nin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde erkeklere göre halen daha düşüktür. Kadınların (özellikle genç yaştakilerin) işsiz olma, kredi alma veya banka hesabı açma konusunda zorluk çekme, kurumsal ve kamusal karar alma pozisyonlarında yeterince temsil edilmeme ve toplumsal cinsiyetlerinden dolayı ekonomik ve toplumsal hayatta daha fazla ayrımcılıkla karşılaşma olasılıkları erkeklere göre daha yüksektir. Aşağıdaki Tablo 2 bu incelemenin başlıca bulgularını sunmaktadır:

**Tablo 2 – EBRD'nin faal olduğu ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliği & fırsat eşitliği: bulguların özeti<sup>8</sup>**

Kilit Eşitsizlik Değişkeni	Açıklama	Mevcut Durum
<b>İstihdama &amp; Becerilere Erişim</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadınların istihdama erişimi, ücretli işgücüne girme ve işgücünde kalma, ayrıca çıkış yapıp tekrar giriş yapma konusundaki esneklik de dâhil olmak üzere, işgücüne katılımları açısından çok önemlidir.</li> <li>• Sadece istihdama erişime odaklanmak istihdam önündeki toplumsal cinsiyet ile bağlantılı engelleri tam olarak açıklamamaktadır. Kadınların ve erkeklerin erişebildiği istihdamın niteliği de geçiş kazanımlarının yaratılmasını, paylaşılmasını ve pekiştirilmesini etkilemektedir.</li> <li>• Yükseköğretim seviyesinde öğrenim görülen alanlarda kadın erkek ayrışması vardır. Örneğin kadınlar teknik veya daha yüksek ücretli meslekler kazandırmayan bölümlerde yoğunlaşmaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>İstihdam:</b> EBRD'nin çalıştığı tüm ülkelerde kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerden daha düşüktür</li> <li>• EBRD'nin çalıştığı ülkelerin çoğunda, kadınların işsiz olma olasılığı, özellikle gençler arasında çok daha yüksektir.</li> <li>• <b>Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı:</b> Cinsiyete dayalı ücret farkı EBRD'nin çalıştığı tüm ülkelerde erkekler lehinedir. Bu fark Slovenya'da %5.1 Azerbaycan'da %53.2 oranındadır.</li> <li>• <b>İş kolu:</b> Kadınlar belli sektörlerdeki ve alt sektörlerdeki daha az gelir getiren ekonomik faaliyet alanlarında yoğunlaşmaktadır.</li> <li>• <b>Yükseköğretim:</b> EBRD faaliyet ülkelerinin en az 25'inde, kadınlar öğretmenlik bölümü mezunlarının %70'inden fazlasını, ancak mühendislik bölümü mezunlarının yarısından daha azını oluşturmaktadır</li> </ul>
<b>Girişimcilik &amp; finansal içerme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gelir kazanma ve ekonomik güçlenme açısından alternatif bir yol olan kadın girişimciliği aynı zamanda genel olarak istihdam imkânlarının genişletilmesini ve özel sektörün gelişmesini de sağlamaktadır</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Finansal içerme:</b> EBRD'nin tüm alt bölgelerinde, kadınların resmi bir finansal kurumda bir banka hesabına sahip olma olasılığı daha düşüktür. Kadınlar ayrıca tasarruf hesaplarına ve kredilere ulaşım konusunda da erkeklerin gerisinde kalmaktadır.</li> <li>• <b>Kadın girişimciliği:</b> Kadınlara ait işletmelerin oranı özellikle Güney Doğu Avrupa ile Güney ve Doğu Akdeniz bölgesinde düşük seyretmektedir. (her ikisinde de %28).</li> </ul>
<b>Altyapı &amp; kamu hizmetleri erişimi ve kullanımı</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altyapıya ve kamu hizmetlerine erişim, gerek doğrudan gelir kazandıran faaliyetlere erişim imkânlarını kolaylaştırması (ulaşım ve bilişim imkânlarında olduğu gibi) gerekse ücretsiz iş yükünü azaltması açısından verimli ekonomik fırsatların önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Su, atık ve enerji:</b> EBRD'nin çalıştığı ülkelerin çoğunda özellikle kırsal alanlarda, güvenilir belediye hizmetlerine eksiksiz erişim sağlanması konusunda zorluklarla karşılaşmaktadır.</li> <li>• <b>Ulaşım:</b> Kadınlar genel olarak daha düşük gelire ve hane içindeki finansal kaynakların kontrolünde daha az söz hakkına sahip olduğundan, toplu taşımaya erkeklere göre daha bağımlıdır.</li> <li>• <b>Bilişim:</b> "Cinsiyete dayalı dijital eşitsizlik" nedeniyle, hakkında veri bulunan EBRD faaliyet ülkelerinin 22'sinin 21'inde erkeklerin internet kullanma olasılığı kadınlardan daha yüksektir.</li> </ul>
<b>Karar alma &amp; bilgi edinme</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kadınların bakış açısı hane içi, yerel ve ulusal seviyede her zaman yeterince temsil edilmemekte, bunun sonucunda da erkeklere ve kadınlara aynı faydaları sağlamayan kararlar ortaya çıkmaktadır.</li> <li>• Kadınlar yasal haklar (istihdam, miras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Özel alan:</b> özellikle, Güney ve Doğu Akdeniz, Türkiye ve Orta Asya'da, erkeklerin "hane reisi" olarak kamu hizmetleri ve altyapı kararları da dâhil olmak üzere, hane ile ilgili tüm kararların alınmasından sorumlu olmaları beklentisi vardır.</li> <li>• <b>Kamu alanı:</b> Altyapıların, hizmetlerin ve ilgili politikaların "teknik" planlamasında, kadınların ve erkeklerin farklı</li> </ul>

<sup>8</sup> Bu inceleme hakkında detaylı yorumlar Ek 4'te verilmiştir. Kaynak materyallerle ilgili referansların tümünü içeren tam rapor talep halinde paylaşılabilir.

Kilit Eşitsizlik Değişkeni	Açıklama	Mevcut Durum
	vs.), değer zinciri fırsatları ve yerel altyapı planlaması & hizmetleri gibi ekonomik fırsatlar açısından önemli bilgilere erişim konusunda zorluk çekmektedir, çünkü kadınların davranış kalıpları/ bilgi tercihleri dikkate alınmamaktadır.	ihtiyaçları ve sorunları dikkate alınmamaktadır.
<b>Kadın liderliği &amp; kamu yaşamına katılım</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yüksek pozisyonlardaki kadınlar karar alma süreçlerine bakış açısı, tecrübe ve bilgi çeşitliliği kazandırır</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Yönetim:</b> EBRD'nin çalıştığı tüm ülkelerdeki firmaların çoğunun üst düzey yöneticileri erkektir. Kadınların şirket yönetim kurullarındaki payı çok azdır.</li> <li><b>Hükümet:</b> Kadınların ulusal ve yerel yönetimlerde orantısız olarak düşük seviyelerde temsil edilmektedir.</li> </ul>
<b>Toplumsal normlar &amp; yasal düzenlemeler</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yasal ve toplumsal normlar arasındaki etkileşim, kadınların bağımsız hareket etme ve yaşamlarıyla ilgili önemli kararları kendi başlarına alma; ekonomik fırsatları ve diğer fırsatları değerlendirme; ve aynı zamanda aile, topluluk ve toplumu da içeren tüm alanlarda seslerini duyurma imkânlarını etkilemektedir. Yukarıda belirtilen eşitsizliklerin çoğunun altında bu durum yatmaktadır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Yasal:</b> Fas, Tunus, Ürdün ve Mısır'da, dini yasa kaynakları erkeklere ve kadınlara evlilik, miras, nesep ve yurttaşlıkta farklı ve eşit olmayan haklar, statüler ve roller vermektedir. Arnavutluk, Kırgız Cumhuriyeti ve Tacikistan'ın kırsal bölgelerinde aile meseleleri ile mülki ve parasal konuları çözmek için bazen örfi hukuk ve geleneksel adalet usullerine başvurulmaktadır.</li> <li><b>Erken yaşta evlilik</b> Güney ve Doğu Akdeniz, Orta Asya ve Kafkaslar'da, ayrıca Avrupa'daki Roman toplulukları arasında bir mesele olmaya devam etmektedir.</li> <li><b>Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet:</b> EBRD'nin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde, aile içi ve cinsel şiddet ile taciz de dâhil olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddet yüksek oranlardadır.</li> </ul>

Yukarıdaki tabloya göre, toplumsal cinsiyet eşitliği çok çeşitli ve acil zorluklar içermektedir. EBRD geçiş sürecini sağlama görevi çerçevesinde hareket ettiğinden, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili rolü daha ziyade kadın - erkek fırsat eşitliğinin güçlendirilmesi şeklindedir. EBRD bu rolünü, faaliyet gösterdiği ülkelerin çoğu tarafından kadın-erkek fırsat eşitliği ve ayrımcılık yasağı konusunda üstlenilmiş taahhütleri destekleyecek şekilde oynayacaktır<sup>9</sup>. EBRD'nin görev alanı kapsamında, kadın ve erkekler arasında fırsat eşitliğini teşvik etmek ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini gidermek için nasıl hareket edeceği konusunda daha detaylı bilgi 2.2.1. sayılı bölümde mevcuttur.

### 1.3 Uluslararası Gündem

EBRD, görev alanı çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi konusundaki uluslararası gündeme, özellikle de 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi ("2030 Gündemi") bağlamında, katkı sağlamak için bir rol oynayabilir. EBRD bu kapsamda, 5. Hedefin ("Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocukların güçlendirilmesi") gerçekleşmesine katkı sağlamak için, müşterilerini teşvik edecek ve mümkün olduğu hallerde müşterilerini destekleyecektir. Bu faaliyet özellikle aşağıdaki alt hedefler ile ilgilidir:

- “Kadınların siyasi, ekonomik ve kamu yaşamındaki tüm karar alma seviyelerine tam ve etkili bir şekilde katılımı ve eşit liderlik fırsatlarına kavuşması” (Hedef 5.5): özel sektörde kadınların temsilini, katılımını ve liderliğini güçlendiren yaklaşımların daha fazla araştırılması ve geliştirilmesine EBRD'nin nasıl katkı sağlayabileceğinin değerlendirilmesi;

<sup>9</sup> Ekonomik, Kültürel ve Sosyal Haklar Uluslararası Sözleşmesi. 2200A (XXI) sayılı ve 16 Aralık 1966 tarihli Genel Kurul kararıyla, Kabul edilmiş ve imza, onay ve katılıma açılmıştır. 27. Madde uyarınca yürürlük tarihi 3 Ocak 1976. Kaynak adres <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>  
Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) 1979 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Genellikle uluslararası kadın hakları beyanamesi olarak tanımlanmaktadır. Kaynak adres <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm>

- “Kadınlara arazi ve finansal hizmetleri de içeren ekonomik kaynaklar konusunda eşit haklar verilmesini sağlayacak reformların” teşvik edilmesi (Hedef 5.a): özellikle varlıklara erişim konusunda, kadınların ekonomik açıdan güçlenmesini teşvik eden projelerin ve ürünlerin geliştirilmesine ve uygulanmasına EBRD’nin nasıl katkı sağlayabileceğinin değerlendirilmesi; ve
- “Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınların ve kız çocukların her düzeyde güçlenmeleri için sağlam politikaların ve yasal olarak uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesi” (Hedef 5c): politika diyalogu, savunuculuk ve kapasite geliştirme kapsamında EBRD’nin nasıl katkı sağlayabileceğinin değerlendirilmesi.

Bunlara ilaveten, daha genel çerçevede, EBRD faaliyetleri 2030 Gündeminin diğer öğeleri kapsamında da toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesine katkı sağlayabilir. Bu hususlar Ek 6’da kısaca özetlenmiştir.

#### 1.4 EBRD Tecrübesi & Çıkarılan Dersler

2013 yılında Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişiminin kabul edilmesinden bu yana, EBRD operasyonlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesine yönelik daha sistematik bir yaklaşım ortaya konulmuştur. Ek 1, 2015 Aralık sonu itibariyle kaydedilen gelişmelerin bir özetini sunmaktadır. Sonuçlara göre, Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi sürecinde uygulanan projelerin %75’i Türkiye, Güney ve Doğu Akdeniz ve Orta Asya’da yürütülmüştür. Bu projelerin %56’sı kadınların finansmana erişimini, %33’ü istihdam ve becerilere erişimi, %10’u ise hizmetlere erişimi desteklemiştir.

Bu uygulamadan çıkarılan derslere göre, ilerleme kaydedilmiş olmakla birlikte, operasyonların ölçeğini yükseltmek için daha sistematik bir yaklaşıma ihtiyaç vardır. Bu dersler iki başlık altında toplanabilir: a) operasyonel performans ve çıktılar; ve b) operasyonel ortam ve küresel gündem.

##### a) Operasyonel Performans & Çıktılar

- **Kapasite geliştirme** - EBRD personelinin toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirme imkânlarını tespit etme konusundaki kapasitelerinin geliştirilmesi ve EBRD yatırımları ve politika diyalogu kapsamında müşterilerle yapılan toplumsal cinsiyet diyalogunun yapılandırılması, başarılı ve sürdürülebilir bir uygulama için kilit bir gereksinimdir. Bireysel ve kurumsal kapasite geliştirme çalışmaları teknik eksiklikleri giderecek ve bu konunun EBRD nezdinde ortaklaşa bir şekilde sahiplenilmesini ve hesap verme yükümlülüğünün geliştirilmesini sağlamaya çalışacaktır. Bu konu toplumsal cinsiyet bakış açısının 2020 yılına kadar EBRD operasyonları ile bütünleştirilmesi için esastır. Bu kapsamdaki tecrübelerimiz, müşterilerimizle olan ilişki yönetiminde, özellikle kilit karar alıcıların katılımını sağlamaya odaklanan bir yaklaşımın uzun vadeli sürdürülebilirliği sağladığını göstermektedir. Ancak bu zaman almakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği argümanının sağlam bir şekilde sunulmasını ve aynı zamanda zihniyette ve kurumsal uygulamalarda yaşanan değişikliklerin hassas bir şekilde yönetilmesini gerektirmektedir.

- **Toplumsal cinsiyet dönüşümü farklılıkları** - 2013 yılında, Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi girişiminin geliştirilmesi kapsamında, Ülke ve Sektör Ekonomileri Dairesi (CSE), geçiş sürecinde toplumsal cinsiyet farklılıklarını belirlemiştir. Son iki yılda elde edilen tecrübeler neticesinde, Ülke ve Sektör Ekonomileri Dairesi Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik analizini iyileştirmeye devam etmek için, yeni ortaya çıkan veya geliştirilen verileri içeren detaylı bir kaynak taraması yapmıştır. Sonuç olarak, (i) yasal düzenlemelerin ve toplumsal normların kadınların statüsünü nasıl etkilediğini daha iyi yansıtmak, (ii) kadınların siyasi hakları, istihdam ve yönetimde karar alma süreçlerine katılımlarına daha fazla odaklanmak, ve (iii) mühendislik ve teknik bölümlerden mezun olan kadın sayısı üzerinde daha fazla durmak için ek göstergeler devreye sokulmuştur<sup>10</sup>.
- **Sektör kapsamının genişletilmesi** - Proje portföyünde yapılan analizlere göre, Finansal Kurumlar (FI) ve Belediye Çevre Altyapısı (MEI) gibi bir takım Bankacılık sektörlerinde, Bankanın faaliyet yürüttüğü diğer sektörlerle göre daha hızlı bir ilerleme kaydedildiği görülmektedir. İlerleme hızındaki bu fark şu faktörlerden kaynaklanıyor olabilir: i) bazı sektörlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana politikalar ile bütünleştirilmesi bir takım rekabet bileşenleri nedeniyle daha karmaşıktır – örneğin fırsat eşitliğinin maliyet ve faydaların değerlendirilmesi ve fırsat eşitliği gerekçesini anlayan öncü kişilerin tespit edilmesi konusunda sıkıntılar olabilir veya ii) piyasa aksaklıklarının mutlaka giderilmesi gereken sektörlerde (Finansal Kurumlarda) toplumsal cinsiyet eşitliği daha büyük bir itici güç oluşturmaktadır veya kamu sektörü hizmetleri (Belediye Çevre Altyapısı) sağlanırken daha geniş perspektifli değerlendirmeler devreye girmektedir.
- **Ürün inovasyonu** - EBRD'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki görevlerini yerine getirirken, hem piyasa ihtiyaçlarını karşılaması, hem de ortaya çıkan toplumsal cinsiyet meselelerine yanıt verebilmesi için, mevcut ürünlerin uyarlanması veya yeni ürünlerin geliştirilmesine devam edilmesi gerekmektedir. “İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık” Programının geliştirilmesi bu ürünlere bir örnek olarak gösterilebilir.
- **Toplumsal ve kültürel bağlam farkındalığı** - EBRD'nin faaliyet gösterdiği bölgenin, özellikle de kadın-erkek eşitsizliklerinin en büyük olduğu ülkelerin çeşitliliği dikkate alındığında, EBRD'nin proje tasarlarken gerek toplumsal ve kültürel normları gerekse kurumları dikkate almasının önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, mümkünse, farklı ülkelerde ve toplumsal bağlamlarda, kadınların değişen derecelerde karşılaştığı çeşitli eşitsizliklerin anlaşılmasına ve ele alınmasına özel bir önem verilmesi gerekmektedir.
- **Toplumsal cinsiyet eşitliği için erkeklerin katılımını sağlamak** –EBRD projelerini tasarlarken erkeklerin katılımını sağlamak, özellikle erkek ve kadın rollerine dair

<sup>10</sup> Toplumsal Cinsiyete Dayalı Farklar hakkında ek bilgi için bkz. Ek 2.

kalıplaşmış görüşleri veya algıları, ve bunlar arasındaki ilişkileri ele alırken önem arz etmektedir. Bunun önemli olmasının nedeni, (kadınları erkeklerden aşağıda gören) bazı uygulamaların ve normların verimli piyasa ekonomilerinin gelişmesinde engel teşkil etmesidir. Erkek karar alıcıların ve iş dünyası liderlerinin farkındalığının ve kapasitesinin geliştirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve fırsat eşitliğinin önemini gösterme konusunda etkili bir katkı sağlayabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği için erkeklerin katılımının sağlanması, kadınların ve erkeklerin yaşamları üzerinde önemli olumsuz etkileri olan toplumsal ve ekonomik normların dönüştürülmesine EBRD'nin de katkı sağlamasına olanak sağlayacaktır. Örneğin, kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasına neden olan yaygın ataerkil normlar, çok yaygın bir şekilde erkeklere de zarar vermekte ve bunun sonucunda erkekler çeşitli riskli, olumsuz ve şiddet içeren uygulamalara katılmaktadır. Dahası, erkekler bir grup olarak kadınlardan daha fazla güce sahip olsa da, tüm erkekler güçlü değildir, mesela yoksul erkekler ve azınlıklara dahil erkekler genellikle marjinalize edilmekte ve ekonomik fırsatların ve toplumsal güç yapılarının dışında tutulmaktadır.

- **Verilerin bulunması** - Dünya çapında toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri ile ilgili mevcut verilerin çok yetersiz olduğu kabul edilmektedir. EBRD Geçiş Dönemine ait Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliklerini tespit ederken ve yatırımlarının başlangıcında mevcut durum değerlendirmesi yaparken, bir takım sıkıntılarla karşılaşmıştır. Cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve cinsel yönelim, yaş, coğrafi konum vb. gibi konularda güvenilir verilerin bulunmaması, EBRD tarafından denenmesi gereken (algılarla ilgili veriler gibi) ikame verilerin ve tahmini yaklaşımların kullanılmasını gerektirdiğinden, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ekonomideki önemi ile ilgili müzakereleri daha karmaşık hale getirmektedir.

## b) Operasyonel Ortam & Uluslararası Gündem

- **Kolaylaştırıcı ortam** - Ülkeler ve sektörler bağlamında kolaylaştırıcı bir ortamın bulunmaması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki en önemli engellerden birisidir. EBRD tecrübelerine bakıldığında, eşitsizliğin sürmesine neden olan yapısal ve toplumsal engellerin birçoğunun tersine çevrilmesinde varlıklara erişimin kritik öneme sahip olduğu, ancak değişik engellerin varlığının sürdüğü ve süreceği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kurumlar, kanunlar, politikalar ve toplumsal normlar, kadınlara erkeklerle eşit seviyede fırsatlara erişim ve fırsatlardan faydalanma olanağı sağlamalıdır. EBRD'nin "Enhancing Women's Voice, Agency and Participation in the Economy" başlıklı raporu toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların güçlendirilmesinde Güney ve Doğu Akdeniz ve Türkiye'de böyle bir kolaylaştırıcı ortamın önemine işaret etmektedir. EBRD'nin Orta Asya'dan edindiği tecrübeler, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yapan iş mevzuatının ve düzenlemelerin kadınların belirli istihdam türlerine erişimini nasıl kısıtladığını ve işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet farklılıklarını nasıl derinleştirdiğini göstermektedir.
- **EBRD & Uluslararası gündem** - EBRD toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki uluslararası gündeme değişik şekillerde katkı sağlayabilir. Örneğin yatırımlar ve

spesifik ürün yaklaşımları ile politika diyalogu yoluyla bu katkıyı sunabilir. EBRD bu güne kadar yatırımları yoluyla doğrudan etkili olamadığı durumlarda, piyasa performansını iyileştirmek için gereken değişiklikleri ve koşulları dolaylı olarak etkileyecek, ve aynı zamanda kadınların karşılaştığı küresel zorlukların bazılarını masaya yatıracak bir pozisyonda bulunmuştur. Üst Düzey Su Konferansının (Duşanbe, Haziran 2015) konferans öncesi etkinliğine EBRD'nin katılımı ve EBRD/UNDP Toplumsal Cinsiyet & Sürdürülebilir Ulaşım Ortak Çalıştayı (Almaata, Eylül 2015), bunun en sön örnekleri arasındadır.

## 2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Stratejisi

EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkeler için, kadınların ve erkeklerin, sosyo-ekonomik statüleri ne olursa olsun, finansmana ve varlıklara erişimde, işletme yönetiminde, yaşamlarını etkileyen karar alma süreçlerine katılımında aynı haklara ve fırsatlara sahip olduğu ve kamu hizmetlerine ve ortak kaynaklara eşit ve güvenli bir şekilde erişebildiği bir gelecek vizyonu savunulmaktadır. EBRD, finansal yatırımlar, teknik işbirliği, iş hizmetleri ve politika diyalogu yoluyla, iyi işleyen piyasa ekonomilerini desteklemek için ekonomik fırsat eşitliğini teşvik edecektir. Bunu gerçekleştirmek için - finansmana erişim, istihdama ve becerilere erişim ve hizmetlere erişime dayanan – üç ayaklı bir operasyonel yaklaşım takip edecek ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri en fazla olan ülkelere, bölgelere ve sektörlerle odaklanacaktır.

Erkekler ve kadınlar arasındaki eşitsizliklerinin giderilmesi, daha iyi işleyen piyasa ekonomileri ve daha kapsayıcı toplumları beraberinde getirecektir. Bu iki unsur sürdürülebilir ve adil bir geçiş sürecinin temel bileşenleridir. EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde, kadınların ve erkeklerin potansiyelinin ve becerilerinin (hem beşeri sermayesinin hem de ekonomik potansiyelinin) daha etkili bir şekilde kullanılmasının, önemli toplumsal, politik ve ekonomik faydalar sağlayacağı kabulü, EBRD'nin geçiş sürecine sağladığı destek açısından büyük öneme sahiptir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin “geçiş sürecinin yeniden canlandırılması” konusunda oynayabileceği önemli rol nedeniyle ve EBRD'nin 2016-2020 dönemine ait stratejik amacına uygun olarak (Strateji ve Sermaye Çerçevesi BDS15-013), EBRD toplumsal cinsiyet bakış açısını 2020 yılına kadar operasyonları ile bütünleştirmeyi planlamaktadır ve bu uygulamanın çıktılarını Kurumsal Karne sistemi ile takip etmeyi taahhüt etmiştir.

### 2.1 Hedefler

Bu Stratejinin genel amacı, EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde, kadınların ekonomik açıdan daha fazla güçlenmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır.

EBRD, Strateji döneminde, üç spesifik hedefe odaklanacaktır:

- Kadınların idaresindeki işletmeler için iş desteği ve finansmana erişimin artırılması;
- Kadınlar için istihdam fırsatlarına ve becerilere erişimin artırılması; ve
- Hizmetlere erişimin artırılması.

Bu hedeflere ulaşmak için şu yöntemler kullanılacaktır: i) toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesini destekleyen proje sayısının artırılması; ve ii) politika diyalogu yoluyla, EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde daha fazla ekonomik fırsat eşitliği için kolaylaştırıcı ortamın teşvik edilmesi.

Söz konusu taahhütlerin etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla, bu Strateji EBRD'nin iş modeliyle uyumlaştırılacak şekilde tasarlanmıştır (Stratejik Bağlantı). Dolayısıyla bu Strateji EBRD'nin standart araçlarının ve yaklaşımlarının (örneğin yatırımlar, teknik işbirliği ve politika diyalogunun) uygulanmasına dayanmakta ve Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi uygulamasından çıkarılan dersler ve EBRD'nin kurum içi ve kurum dışı paydaşlarıyla yapılan istişareler esas alınarak geliştirilen bir değişim teorisi ile



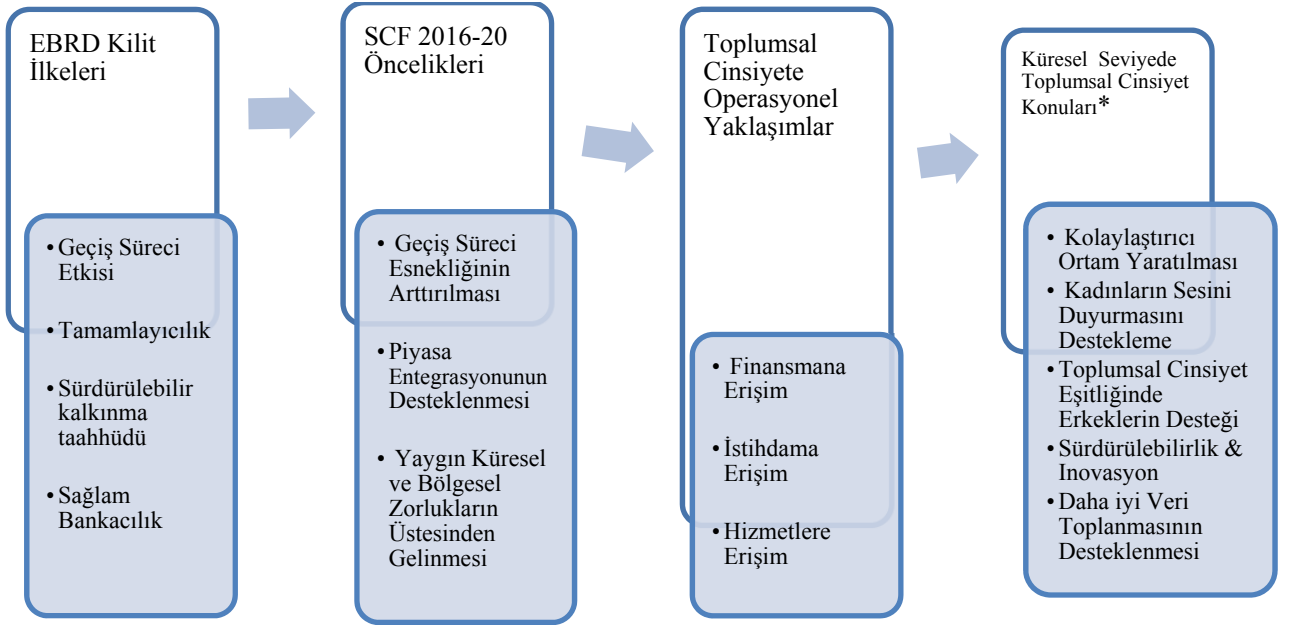
desteklenmektedir. Stratejinin dayandığı değişim teorisi hakkında detaylı bilgi Ek 3'te mevcuttur. Stratejinin amaçları ile ilgili izleme çerçevesi hakkında daha detaylı bilgi 3. Bölümde sunulmuştur.

## 2.2 Stratejik Bağlantı

Kadın-erkek fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi, EBRD'nin geçiş süreci etkisi, finans dışı tamamlayıcılık ve sürdürülebilirlik konusundaki kilit prensipleri ile uyumludur. Bir sonraki bölümde, toplumsal cinsiyet eşitliğini arttırmak amacıyla kadın-erkek fırsat eşitliğinin teşvik edilmesinin, EBRD'nin kilit ilkeleri ile nasıl bir bağlantı içinde olduğu ve 2016-2020 dönemine ait stratejik önceliklere nasıl katkı sağladığı açıklanmaktadır. EBRD, ayrıca 2030 Gündeminde belirtilen küresel hedeflere ulaşılmasını kolaylaştıran davranışların teşvik edilmesine katkı sağlayacaktır.

Bir sonraki sayfada yer alan Şekil 1, EBRD'nin kilit ilkeleri üzerine inşa edilen bu Stratejinin, üç operasyonel yaklaşım yoluyla EBRD'nin önceliklerine ve geniş çerçevedeki küresel hedeflere nasıl katkı sağladığını göstermektedir.

Şekil 1- Stratejik Bağlantı



\* Bu maddede sayılanlar, toplumsal cinsiyet eşitliğini etkileyen geniş çerçevedeki bir takım Küresel Konular arasından EBRD'nin en fazla destek sağlayabileceği maddeleri göstermektedir.

### 2.2.1 Geçiş Süreci Etkisi

Ekonomik içerme – yani ekonomik fırsatların daha önceden bu fırsatlara yeterince ulaşamayan sosyal grupların erişimine açılması – geçiş sürecinin temel bir şartıdır. Kendisine başarılı olma şansı verilen insanların işgücüne katılma, daha yüksek seviyeli vasıfları ve eğitim programlarını takip etme, ve/veya ekonomik büyüme sağlayan faaliyetler ile iştigal etme olasılığı daha yüksek olacaktır. Bunun sağlanması, bazı grupları dışarıda bırakan piyasa reformlarının istenmeyen sonuçlarının giderilmesine destek olmakta ve kamuoyunun ekonomik reform ve geçiş sürecine daha fazla destek vermesini sağlamaktadır.

Bu kapsamda, EBRD Yönetim Kurulu, ekonomik içerme konusunun (BDS13-155), ülke seviyesindeki geçiş süreci zorluklarının ve proje seviyesindeki geçiş etkilerinin değerlendirilmesine resmen dâhil edilmesine Temmuz 2013'te onay vermiştir. O dönemden bu yana, Ülke ve Sektör Ekonomileri Dairesi, yaptıkları değerlendirmelerde, ekonomik kurumların, piyasaların, yasal çerçevelerin, çalışma politikalarının (ve uygulamalarının), ayrıca sağlık ve eğitim sistemlerinin toplumsal cinsiyete bakılmaksızın tüm bireylere ne ölçüde ekonomik fırsat verdiğini ölçmektedir<sup>11</sup>. Bu ölçüm sonucunda ortaya çıkan ve EBRD'nin "Geçiş Süreci Zorluklarının Değerlendirilmesi" yaklaşımını esas alan toplumsal cinsiyet eşitsizlik değerlendirmesi, hâlihazırda geliştirilmiş projelere, bu eşitsizlikleri azaltacak şekilde yönlendirme sağlamakta veya bu açıdan daha fazla geliştirilmesi gereken projeleri tespit etmektedir.

İçerme yöntemi, kadınların ekonomik fırsatlarında EBRD yatırımlarından kaynaklanan somut iyileşmelerin, EBRD'nin rutin geçiş etkisi proje tarama sürecinde değerlendirilmesini sağlamaktadır. Bu tür iyileşmelerin doğrulanabildiği ve ölçülebildiği projelerin genel geçiş süreci puanı, hem (başlangıç seviyesine kıyasla) geçiş süreci etkisinin derecesine, hem de ön risk değerlendirmesine dayalı olarak yükseltilmektedir. Geçiş sürecindeki bu toplumsal cinsiyet etkisinin ölçülmesi ve izlenmesi için, EBRD'nin Geçiş Süreci Etkisi İzleme Sistemleri ile uyumlu kriterler geliştirilmektedir. Bu da müşterilerin projelerinin toplumsal cinsiyet üzerindeki potansiyel etkisinin belirlenmesi ve bu etkinin, ilgili müşterilerle ortak bir şekilde, azami seviyeye çıkarılması için bir teşvik çerçevesi sağlamıştır.

2013 yılında Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi kapsamında yapılan toplumsal cinsiyet ayrımı analizi<sup>12</sup>: yasal ve toplumsal düzenlemeler, sağlık, eğitim, çalışma politikası, çalışma uygulamaları, istihdam ve işletme idaresi ile finansmana erişim konularında yedi yapısal boyuta odaklanmıştır. 2014 yılında ise, "İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programı" başlıklı bir toplumsal cinsiyet ayrım analizi geliştirilmiştir. Bu analiz kapsamında, kadın işletmecilerin finansmana erişim, iş kurma ve iş büyüme alanlarında ve genel anlamda iş ortamında karşılaştıkları diğer zorluklar değerlendirilmektedir.

Ülke ve Sektör Ekonomileri Şubesi, Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişiminden çıkarılan derslerin üzerine yeni konular ilave etmek için, bir uzman incelemesi yaptırmış<sup>13</sup> ve Toplumsal Cinsiyet Ekibi ve Çevresel Sürdürülebilirlik Şubesi ile ortaklaşa bir şekilde, yeni ortaya çıkan veya geliştirilen veri setleri üzerinde detaylı bir kaynak taraması gerçekleştirmiştir. Bu çalışma (i) yasal ve toplumsal düzenlemelerin ve normların kadınların durumunu hangi mekanizmalarla etkilediğini daha iyi yansıtan (ii) kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal haklarına, istihdam ve yönetimde karar alma süreçlerine tam ve etkin bir şekilde katılımlarına daha iyi odaklanan ve (iii) mühendislik ve teknik bölümlerdeki kadın

<sup>11</sup> Erkekler ve kadınlar arasındaki ekonomik eşitliğe odaklanan toplumsal cinsiyet ayrımı yöntemi ('benchmark'), fırsat seviyelerinden ziyade kadınlar ve erkekler arasındaki fırsat farklarını ölçer. Hem erkeklerin hem de kadınların durumu kötüyse, geçiş ve kalkınma açısından büyük farklar olabilmekte birlikte, toplumsal cinsiyet ayrımı yok demektir. Mesela finansmana erişim konusundaki küçük bir fark kadınların erişiminin kolay olduğu anlamına gelmeyebilir ve sadece kadınların erkeklerden daha büyük zorluklarla karşılaşmadığını gösterir. Belli bir boyutta eşitliğin yüksek olduğu (dolayısıyla toplumsal cinsiyet ayrımının küçük olduğu), ancak hem erkekler hem de kadınlar için eşit derecede bir geçiş zorluğunun bulunduğu durumlar da EBRD tarafından ele alınacaktır.

<sup>12</sup> Toplumsal cinsiyet ayrım analizleri "ideal durumdan" ne kadar uzakta bulunduğunu – yani bu durumda kadınların erkeklere kıyasla sahip olduğu ekonomik fırsat eşitliğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Yedi boyutun her biri için, az ve büyük skalasında değerlendirilen ayrım derinliği, kurumların ve piyasaların mevcut durumu ile erkekler ve kadınlar arasındaki ideal fırsat eşitliği arasındaki açığın ne kadar büyük olduğunu gösteren bir değerlendirilmedir. Toplumsal cinsiyet ayrım analizlerinde kullanılan değişkenler, hem mevcut kurumların özelliklerini hem de piyasa sonuçlarını yansıtmaktadır. Bu değişkenler, mevcut araştırmalar, EBRD'nin toplumsal cinsiyet ile ilgili çalışmaları, ülke bilgisi, EBRD ülkelerinin tümünü ya da çoğunu kapsayan verilerin bulunması ve değişkenleri düzenli olarak güncelleyebilme imkânı esas alınarak seçilmiştir.

<sup>13</sup> Francavilla, Francesca, *Exploring Additional Dimensions to EBRD's Gender Inclusion Gap Assessments*. 2015.

mezun sayılarına daha fazla eğilen ek göstergelerin kullanılmaya başlanması ile sonuçlanmıştır. Güncel toplumsal cinsiyet ayırım analizleri Ek 2’de paylaşılmıştır.

Bu inceleme kadınların ve erkeklerin hem arz hem de talep yönündeki farklı işlevlerinin etkisini yansıtmak için, altyapı ve belediye hizmetlerine erişimde toplumsal cinsiyet analizinin geliştirilmesini de ele almıştır. Bu konudaki değerlendirmelerle ilgili ciddi veri kısıtlamaları bulunduğu ve EBRD’nin faaliyet gösterdiği bölgedeki ülke kapsamı da sınırlı olduğundan, toplumsal cinsiyet ayırım analizlerinin daha fazla geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kademeli bir süreç olacak ve zaman içinde yeni veriler geldikçe, gösterge ilavesi ve güncellemesi yapılmasını gerektirecektir.

Kurumsal boyutta ve piyasa boyutunda, toplumsal cinsiyet ayrımlarında büyük farklar göze çarpmaktadır. Kurumsal boyutla ilgili toplumsal cinsiyet farkları (yasal düzenlemeler ve toplumsal normlar, sağlık hizmetleri, eğitim ve öğrenim ve iş gücü politikası), EBRD’nin faaliyet gösterdiği ülkelerin neredeyse tamamında, çok düşük-orta derece arasındadır. Bu durumun istisnası olarak, Mısır ve Ürdün’de, yasal düzenlemeler ve toplumsal normlar bakımından büyük farklar, Fas’ta ise sağlık hizmetleri ve eğitim ile öğrenim bakımından büyük farklar bulunmaktadır. Sadece Polonya ve Sırbistan’da dört boyutun tamamı bakımından küçük farklar vardır. Piyasa boyutu ile ilgili toplumsal cinsiyet farkları (finansmana erişim, istihdam ve iş, ve iş gücü uygulamaları) ülkelerin çoğunda büyük veya orta derecededir. Bu tespit özellikle Azerbaycan, Mısır, Ürdün, Fas ve Türkiye için geçerlidir, zira bu ülkelerde piyasa boyutunu ilgilendiren üç konuda da büyük cinsiyet farkları bulunmaktadır.

Bunlara ilaveten, toplumsal cinsiyet ayrımları ekonomik içermenin önündeki diğer engellerle kesişmektedir. Genç işsizliği ve kırsal, ekonomik olarak daha az gelişmiş bölgelerde yaşayanların daha gelişmiş, kentsel alanlarda yaşayanlara göre – aynı ülkede yaşasalar bile – iş ararken daha fazla engelle karşılaşması bu engellerden biridir. Örneğin, EBRD’nin faaliyet gösterdiği ülkelerin tümünde, kadınlar kırsal ekonomiye önemli bir katkı sağlamakla birlikte, erkeklerle kıyaslandığında kadınların üzerindeki üçlü iş yükü (üretim, gündelik ücretsiz emek ve sosyal alandaki iş) genellikle yeni ekonomik fırsatlardan yararlanmalarını engellemektedir. İş gücü piyasasına yeni giren gençler genel olarak EBRD faaliyet ülkelerinin çoğunda, büyük engellerle karşılaşmakla birlikte, iş gücü piyasasına yeni giren genç kadınların genç erkeklere göre a) işsiz olma, b) kredi alma veya banka hesabı açma konusunda zorluk yaşama, c) eşit değerdeki iş için daha düşük ücret alma<sup>14</sup>, ve d) ekonomik ve toplumsal yaşamda cinsiyetlerinden dolayı daha fazla ayrımcılığa maruz kalma olasılıkları daha fazladır.

### 2.2.1.1 Coğrafi Kapsam

Bu Strateji EBRD ülkelerinin tümünde uygulanacak olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet farkları en fazla olan ülkelere öncelik verilecektir. Benzer şekilde, bir ülkedeki toplumsal cinsiyet farkının çok büyük olmadığı, ancak belli bir sektörde ya da firmada toplumsal cinsiyet farkının azaltılmasının önemli bir özendirici etki yaratacağı düşünülen hallerde de

<sup>14</sup> Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı genellikle yaşla birlikte artmaktadır. Bunun nedeni, çocuk doğurma nedeniyle kadınların çalışma hayatına tamamen ara vermeleri veya part-time işe geçmeleri veya aile – iş dengesini daha iyi sağlamak için, özel sektörden daha düşük ücretlerin olduğu kamu sektörüne geçmeleri gibi durumlar nedeniyle, iş yaşamı boyunca kariyerlerine ara vermeleridir. Ancak toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkları, erken giriş seviyesinde de mevcuttur. Ayrıca, Bulgaristan, Hırvatistan ve Litvanya gibi ülkelerde, yaşa dayalı farklı kalıplar gözlemlenebilmektedir, zira bu ülkelerde toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkının yaşla birlikte artışı önemli seviyelerde değildir, hatta tersine bile dönebilmektedir. Açıklamalı Eurostat İstatistikleri. (2015). *Gender Pay Gap Statistics*. Kaynak adres [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics)

(örneğin, geleneksel olmayan bir istihdam sektörü veya toplumsal cinsiyet ayrışması olan bir sektörde), EBRD gerekli çalışmaları yürütecektir.

EBRD, zorluk seviyesinin ve odak noktasının bölgelere göre veya aynı bölgedeki farklı yerlere göre farklılık göstereceğini, ve söz konusu yerin veya nüfusun kentsel veya kırsal olmasından ve bulunduğu geçiş aşamasından da etkileneceğini kabul etmektedir. Yaklaşımlardaki bu ufak farklar, EBRD'nin Ülke Stratejilerinde yansıtılacaktır.

Bunlara ilaveten, EBRD'nin ortaya çıkabilecek yeni trendlere veya risklere (örneğin jeo-politik istikrarsızlık, çatışma, bankacılık krizleri ve ekonomik krizle, göç hareketleri, siyasi ve güvenlikle ilgili istikrarsızlıklar; ve genel demografik trendler veya geçiş sürecinin tersine dönme ihtimalinden kaynaklanabilecek risklere) yanıt vermesi gerekecektir.

### 2.2.2 (Finans Dışı) Tamamlayıcılık

Geçiş etkisi, bir projenin ekonomi veya toplum üzerindeki etkisini değerlendirmekte, ve bu nedenle bir ölçüğe ve "sistemik etki" sağlama potansiyeline ihtiyaç duymaktadır. Ayrıca, EBRD finanse ettiği projelerin tasarımını ve uygulanma şeklini, ve müşterilerinin becerilerini, uygulamalarını ve standartlarını etkileyebilir. EBRD'nin devreye girmesi sonucunda, bu hususlarda -alternatif kaynaklardan sağlanan finansmanla kıyaslandığında- büyük farklılıklar oluşabilir (finans dışı "tamamlayıcılık"). EBRD toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi konusunda, kurumsal yönetim, proje tasarımı, iş yapma standartları ve yenilikçilik üzerinde önemli bir etki veya "toplumsal cinsiyeti dönüştürücü tamamlayıcılık" etkisi oluşturabileceğini; böylelikle kurumsal değişim ve iş yapma yöntemlerini geliştirebileceğini kabul etmektedir. Bu şekilde, dayanıklılık oluşmakta ve sürdürülebilirlik olasılığı artmaktadır. Bu durumun toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerinin ilerletilmesi üzerindeki olası etkisi düşünüldüğünde, "sistemik etki" olmadığında veya bu etkinin gösterilmesinin zor olduğu durumlarda bile, bu husus EBRD girişiminin önemli bir ögesi oluşturmaktadır. Ortaya çıkan yeni standartları uygulayan aktörlerin, zaman içinde kümülatif bir etki yaratarak, öğrenme sürecine katkı sağlaması ve kendi sektörlerinde ve toplumdaki daha genel çaplı tartışmaları etkilemesi beklenmektedir.

Söz konusu tamamlayıcılık bileşenlerinin bazı örnekleri şunlardır: EBRD'nin kamu sektörü hizmet sunucularıyla yaptığı çalışmalarda, proje tasarımına daha sağlam bir temel oluşturmak üzere, donör destekli Fizibilite Çalışmaları kapsamında, sistematik toplumsal cinsiyet değerlendirilmeleri<sup>15</sup> yapılması şartı; tüm Paydaş Katılım Planlarının, uygulama konusunda daha iyi bilgilendirme sağlaması için toplumsal cinsiyet bakış açısına<sup>16</sup> sahip olması şartı; ve Kurumsal Gelişim Planlarının, daha fazla sürdürülebilirlik için, kadınların ve erkeklerin ihtiyaçlarını dikkate alması.

### 2.2.3 Sürdürülebilir Kalkınma Taahhüdü

EBRD 2014 Çevresel ve Sosyal Politika (ESP) kapsamında, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini proje değerlendirmesinin bir parçası olarak ele almakta, böylelikle projelerin erkekler veya kadınlar üzerinde orantısız bir sosyal ve/veya çevresel etki oluşturmamasını temin etmektedir. Bu bağlamda özellikle 2 numaralı Performans Şartının (İş ve Çalışma Koşulları),

<sup>15</sup> Toplumsal cinsiyet değerlendirmesi veya analizi farklı yöntemler ve yaklaşımlara göre yapılabilmekle birlikte nihai amaç her zaman aynıdır. Bu hedef toplumsal cinsiyete dayanan olası eşitsizlikleri belirlemek, anlamak ve gidermek için toplumsal cinsiyet farklılıkları ve toplumsal ilişkiler konusundaki bilgilerin sistematik bir şekilde toplanması ve incelenmesidir

<sup>16</sup> Kadınların ve erkeklerin bilgiye aynı şekilde erişebilmesi ve projelerin, anlamlı bir katılım açısından, kadınların kendine özgü ihtiyaçlarını dikkate alması.

100<sup>17</sup> ve 111<sup>18</sup> sayılı ILO Sözleşmelerine uygun olarak, tüm ayrımcı uygulamaların etkisini azaltma hedefi güttüğü belirtilmelidir.

### 2.3 Politika Diyalogu

EBRD, yeni politika platformunun geliştirilmesine paralel olarak, müşterilerle ve ortaklarla, işlem seviyesinde kurulan irtibatların ötesinde bir diyaloga girecek ve faaliyet gösterilen ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliği için kolaylaştırıcı ortamın yaratılmasına katkı sağlamaya çalışacaktır<sup>19</sup>. Politika diyalogu yaklaşımları, ülkeye özgü ve önceden belirlenmiş ülke önceliklerine göre olacak ve hazırlanacak ülke stratejileri içinde ifade edilecektir. Bu irtibatlar, EBRD bünyesindeki tüm iç paydaşlarla koordine edilerek, yaklaşım tutarlılığı ve yeterli kaynak ayrılması sağlanacaktır. Toplumsal Cinsiyet Ekibi tarafından sağlanacak teknik uzmanlık da buna dahildir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ile ilgili EBRD politika diyalogunda, üç ana yöntem kullanılacaktır:

- **Reform savunuculuğu** – Kadınların istihdama, finansmana ve/veya hizmetlere erişimi önünde engel teşkil eden ve değiştirilmesi halinde, kadınların EBRD yatırımlarından faydalanmasını sağlayabilecek mevzuatta ve politikada reform yapılmasının EBRD tarafından teşvik edilmesi. Bu tek başına yapılabilmeyle birlikte, (aktif yatırım sonucunda) Bankanın müşterileriyle ve diğer uluslararası finans kuruluşları veya BM kuruluşları ile ortaklaşa yapılması daha olasıdır. Bu kapsamda, – makro ekonomik politikanın önemli hedefleri olarak - kemer sıkma politikalarının kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerinin analiz edilmesi ve bu etkilerin hafifletilmesine yönelik müdahalelerin geliştirilmesi; orantısız bir şekilde kadınları olumsuz etkilemeyen ticarete ilişkin politikaların teşvik edilmesi; ve insan onuruna yakışır işin teşvik edilmesi söz konusu olabilir.
- **Politika tavsiyesi**– kadınların istihdama, finansmana ve/veya hizmetlere erişimi önündeki engellerle ilgili alanlarda, EBRD’den tavsiye istendiği hallerde sunulacaktır. Bu durumda, EBRD’nin, kendi tecrübesine ve/veya araştırmalarına dayalı olarak, tavsiye sunması söz konusu olabilir. Konuya göre, bu ILO, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi, uluslararası finans kuruluşları ve ikili donör kuruluşlar ile birlikte yapılabilir.
- **Kapasite geliştirme** –Değişik şekillerde yapılabilir. Bu yöntemler (i) ulusal ve bölgesel kamu kurumları, müşteriler ve/veya iş dernekleri arasında değişim ziyaretlerinin kolaylaştırılması; (ii) (EBRD’nin Yasal Geçiş Ekibi tarafından sunulmak üzere) yargı - avukatlar ve/veya iş dernekleri ve/veya sendikalara yönelik eğitimlerden oluşabilir. Bu bazen tek yapılacak olmakla birlikte, çoğunlukla aynı konular üzerinde çalışan diğer uluslararası finans kuruluşları ile ve bu konularda hali hazırda geliştirilmiş programları olan BM kuruluşları ile ortaklık halinde yapılacaktır.

Değişiklik için uygun ortamın olmadığı hallerde, EBRD ilgili ortaklarla irtibata geçerek, ileride reformlara elverişli bir ortamın oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Politika diyalogu yaklaşımı EBRD’nin faaliyet gösterdiği ortamda meydana gelebilecek değişikliklere göre uyarlanacak, böylelikle iklim değişikliği, göç ve çatışma gibi yeni ortaya çıkan küresel zorlukların da ele alınması mümkün olacaktır.

Aşağıdaki Vaka İncelemesi 1, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine yönelik politika diyaloguna bazı örnekler vermektedir.

<sup>17</sup> C100 – Eşit Ücret Sözleşmesi, 1951 (No. 100) (Yürürlük tarihi: 23 Mayıs 1953)

<sup>18</sup> C111 - Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958 (No. 111) İş ve Meslekle ilgili Ayrımcılık hakkında Sözleşme (Yürürlük tarihi: 15 Haziran 1960)

<sup>19</sup> Yatırıma dayalı politika diyalogu hakkında bilgi 2.4. numaralı bölümde mevcuttur.

### Vaka İncelemesi 1- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Geliştirmek İçin Politika Diyalogu

**Tacikistan'da kadın girişimciliğinin desteklenmesi.** Erkeklerin büyük oranlarda göç etmesi nedeniyle, kadın girişimciler Tacikistan ekonomisinde önemli bir rol oynamaktadır. Ancak kadınlar sahip olduğu firmaları işletme konusunda değişik zorluklarla karşılaşmaktadır. EBRD, 2014 yılından bu yana, Tacikistan Hükümeti ve kadın girişimcilik dernekleri ile kadın girişimcilerin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve kadın girişimcilere destek girişimlerinin tartışılması amacıyla savunuculuk ve diyalog süreci içinde görüşmeler yürütmektedir. 2014'te Duşanbe'de yapılan Orta Asya İş Kadınları Sempozyumu'ndan sonra, Tacikistan'da Devlet Yatırım Komisyonu başkanlığında Kadın Girişimciliğini destekleme Çalışma Grubu kurulmuştur. Bu Çalışma Grubu özel sektör, hükümet ve donör camiasının temsilcilerini bir araya getirmekte ve kadın girişimciliğini desteklemek üzere politikaların ve reformların tartışılması için bir forum işlevi görmektedir. EBRD Çalışma Grubu Sekreteryaasının kurulması için, Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Programı kapsamında TaiwanBusiness – EBRD Teknik İşbirliği Fonu kanalıyla teknik yardım sağlamaktadır.

**Kırgız Cumhuriyetinde kadınların iş gücü piyasasına katılımının önündeki engellerin ortadan kaldırılması.** Kırgız Cumhuriyeti'nde kadınların işgücüne katılımı düşüktür (Erkeklerde %77, kadınlarda % 52). Bu durum, kadınların yapması yasak olan işlerin (ağaç kesme, yer altında çalışma, tüm marangozluk işleri, cam ve deri ile ilgili işler vs.) uzun bir listesini içeren iş kanunlarındaki toplumsal cinsiyet ayrımını da içeren birçok faktörden kaynaklanmaktadır. EBRD bu mevzuatın değiştirilmesi için Hükümetle yürüteceği diyalogda kullanmak üzere, bu tür yasal kısıtlamaları belirlemeye yönelik bir çalışmayı tamamlamıştır. Söz konusu mevzuat reformuna daha sağlam ekonomi merkezli bir argüman kazandırmak için, inceleme kapsamında mevzuatın ekonomik maliyetleri değerlendirilmiş ve iş gücü katılımındaki farkın kapatılması halinde GSYH'de yıllık 0.4 puanlık bir kazanç olacağı tahmin edilmiştir. Bu inceleme Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Programı kapsamında TaiwanBusiness – EBRD Teknik İşbirliği Fonu kanalıyla finanse edilmiştir.

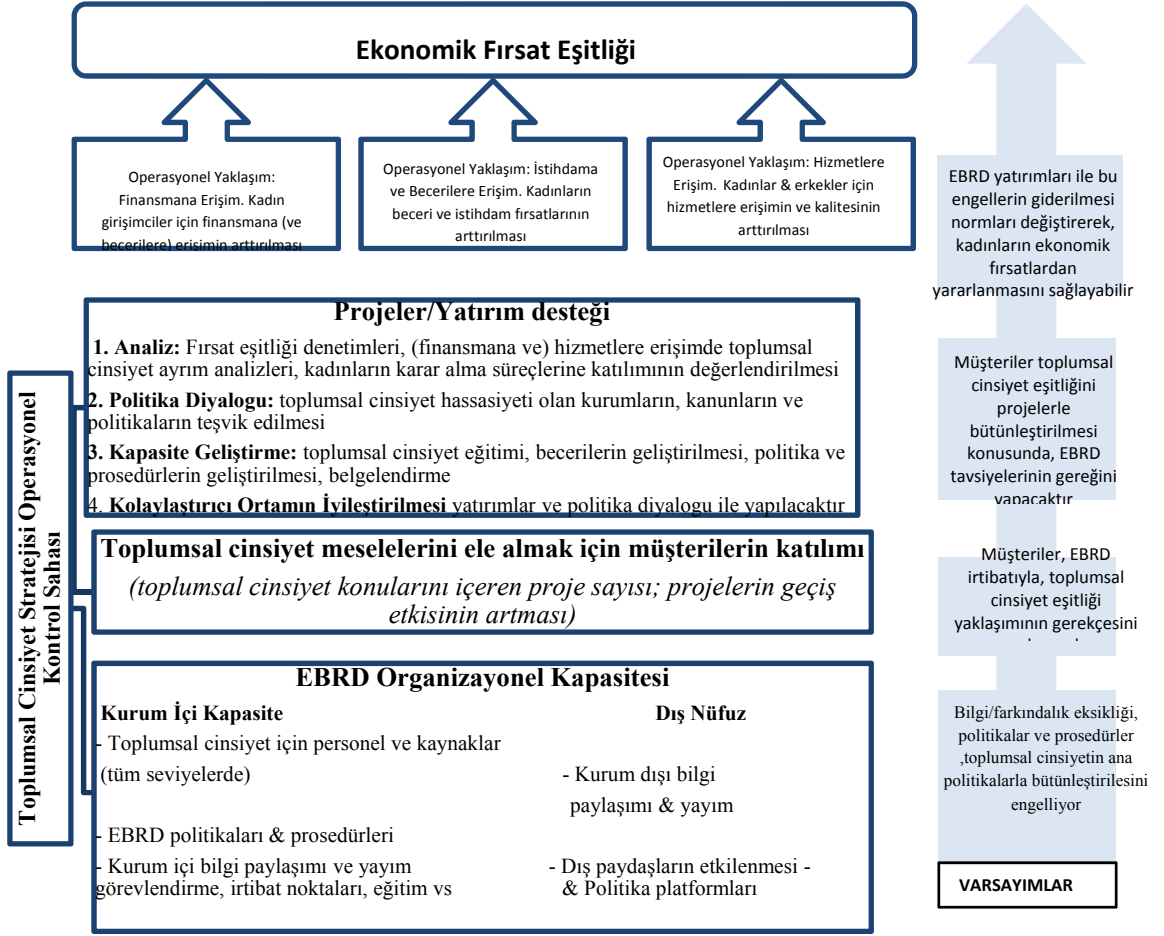
**Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi ve Türkiye'de kadınların ekonomiye katılımı önündeki engellerin ve sosyal normların ele alınması.** Güney ve Doğu Akdeniz ülkelerinde ve Türkiye'de genel olarak yüksek eğitim seviyelerine rağmen, kadınların ekonomiye katılım oranları çok düşüktür. EBRD, 2014 yılında, sosyal & kültürel normların ve paralel yasal çerçevelerin, bu bölgedeki kadınların güçlenmesini, ekonomiye ve toplumsal yaşama katılımlarını nasıl kısıtladığını inceleyen bir araştırma yapmıştır. Bu araştırmadan çıkan tavsiyeler, EBRD yatırımları bağlamında bölge hükümetleri ile yapılacak politika diyaloguna bir bilgi temeli oluşturmak için kullanılacaktır. Bu inceleme EBRD'nin Özel Paydaş Fonu tarafından finanse edilmiştir.

## 2.4 Operasyonel Yaklaşım

EBRD'nin operasyonel yaklaşımı üç kilit yaklaşıma veya “erişime” odaklanmaktadır. Bunlar: (i) finansmana ve girişimciliğe erişim, (ii) istihdama ve becerilere erişim ve (iii) hizmetlere erişim. Bu üç alan EBRD'nin kilit operasyonel faaliyetleri arasında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine en elverişli olan alanları yansıtmaktadır. Aşağıdaki bölümde, her bir “erişim” başlığı altındaki operasyonlarla ilgili **iş gerekçesi, planlanan yanıt ve olası politika diyalogu** hakkında bilgi sunulmuştur.

Aşağıdaki şekil, EBRD'nin operasyonel yaklaşımı yoluyla, kadınlar ve erkekler için ekonomik fırsat eşitliğinin geliştirilmesine nasıl katkı sağlayacağını gösteren değişim teorisi planını sunmaktadır.

Şekil 2 – Değişim Teorisi



Değişim teorisinin başarılı bir şekilde uygulanması, bu Stratejinin başarısına önemli bir katkı sağlayacak, ve Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişiminden çıkarılan başlıca derslerin uygulama sürecine dahil edilmesini gerektirecektir. Böylelikle, operasyonel performans ve çıktılar iyileşecek ve operasyonel ortamın gelişmesine katkı sağlayacak tedbirler uygulanacaktır. Bu tedbirlerden bazıları şunlardır:

- Kapasite geliştirme;
- Sektör kapsamının genişletilmesi ve yeni toplumsal cinsiyet giriş noktalarının belirlenmesi;
- EBRD'nin Toplumsal Cinsiyet Analizinin daha fazla geliştirilmesi; ve
- Veri toplamanın iyileştirilmesi.

Yukarıdaki konular hakkında daha detaylı bilgi Ek 3'te mevcuttur. Bu Ek içinde, operasyonel yaklaşımların toplumsal cinsiyetle ilgili öğelerinin, EBRD'nin yatırım döngüsüne nasıl dahil edildiği de açıklanmaktadır.

### 2.4.1 Girişimcilik Desteği Dahil Finansmana Erişim

Dünyanın dört bir yanında, kadınların yönetimindeki işletmeler<sup>20</sup> büyümeye ve ekonomiye katkı sağlamaya devam etmektedir. Ancak bunların çoğu, işletim için ihtiyaç duydukları finansmana erişememektedir. Kadın erkek arasında küresel kredi farkının 285 milyar<sup>ix</sup> ABD \$ tutarında olduğu ve tüm bölgelerde kadınların yönetimindeki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin (KOBİ) %70'inden daha fazlasının finansal ihtiyaçlarının karşılanmadığı veya eksik karşılandığı tahmin edilmektedir.<sup>x</sup>

Finansmana erişimde toplumsal cinsiyet farklılıkları, faaliyet gösterilen ülkeye göre değişmekle birlikte, bu ayrımın en derin olduğu yerlerin Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi, Türkiye ile Batı Balkanların ve Orta Asya'nın bazı kısımları olduğu görülmektedir. Bu durumun birçok nedeni vardır. Kadınların yönetimindeki işletmeler genellikle erkeklere ait işletmelerden daha küçüktür, düşük katma değerli ve daha düşük sermaye yoğun sektörlerde yoğunlaşma eğilimindedir<sup>xi</sup>. Bu durum tabii ki ilk başta finansmana erişimin kısıtlı olmasının sonucu olabilir, ancak kadınların üzerindeki orantısız bakım yükü nedeniyle, iş yaşamı ve aile sorumluluğu dengesini daha kolay sağlayabilecek belli sektörlerin seçilmesi ve bunun sonucunda da kadınların finansal bağımsızlığının ve ekonomik potansiyellerini tam olarak kullanma imkanının kısıtlanması ile de açıklanabilir<sup>xii</sup>. Ya da, kadınların yönetim tecrübesi edinme fırsatlarının daha az olmasının da sonucu olabilir<sup>xiii</sup>. Sebep ne olursa olsun, kadın idaresindeki bir işletme profili bankalar tarafından daha riskli görülmekte ve bankalara daha az cazip gelmektedir. Kadınların birikim yapma ve teminat kullanma imkânlarını kısıtlayan cinsiyet körü ve cinsiyet farkı gözetilen ayrımcı mevzuattan, kadın girişimcilerin toplumda hem erkekler hem de kadınlar tarafından algılanma şekline kadar uzanan bir dizi toplumsal faktör kadınların finansmana erişimini etkilemektedir. Bu faktörler, kadınların bankadan finansman talep etmesini ve bankaların kadınların yaptığı başvurulara verdiği yanıtı etkileyebilir.

**İş Gerekeçesi:** Finansmana erişim konusunda en büyük toplumsal cinsiyet ayrımı olan ülkelerde, kadınların bu alanda karşılarına çıkan yapısal engellerin giderilmesini gerektiren açık bir iş gerekeçesi vardır. Finansmana erişim konusunda toplumsal cinsiyet farklılıklarını azaltmak ve kadın girişimciliğini desteklemek, sadece kadınların finansal bağımsızlığına ve güçlenmesine katkıda bulunmakla kalmaz, aynı zamanda ekonomileri güçlendirir ve geçiş sürecine ivme kazandırır. Şöyle ki yapılan araştırmalara göre kredi alanında toplumsal cinsiyet ayrımının 2020 yılına kadar sadece 15 ülkede giderilmesi halinde, kişi başı gelir 2030 yılına kadar ortalama %12 yükselmiş olacaktır<sup>xiv</sup>. Kadın girişimciliğinin desteklenmesi ise ekonomiye özellikle şu şekilde katkı sağlar:

- *İstihdam kaynağı:* Kadınların yönetimindeki işletmeler, KOBİ sektörünün geri kalan kısmında olduğu gibi, önemli bir istihdam kaynağıdır. Tahmini olarak 48 milyon kadın girişimci ve 64 milyon kadın iş sahibi, şu anda işletmelerinde bir ya da daha fazla kişiyi istihdam etmektedir<sup>xv</sup>.
- *Kadınların iş gücüne katılımının artması:* İş gücü piyasasında, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımların giderilmesi ile sağlanacak GSYH kazancının OECD ülkeleri için çift haneli olacağı (toplumsal cinsiyet ayrımlarının önümüzdeki 15 yıl içinde giderilmesi halinde, ABD için yüzde 10, Almanya için yüzde 11) ve yükselen ekonomilerde bu etkinin daha fazla olacağı tahmin edilmektedir<sup>xvi</sup>.

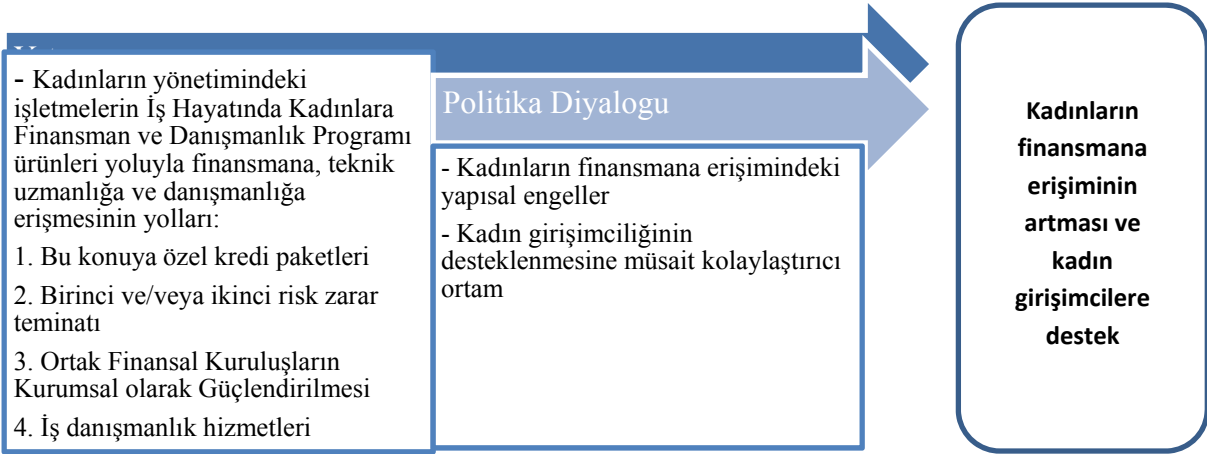
<sup>20</sup> EBRD İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programı bağlamında, kadın yönetimindeki işletme terimi şu anlamlara gelir : (i) genel operasyonel yönetim sorumluluğunun bir kadına (veya kadınlara) ait olduğu; veya (ii) genel operasyonel yönetim sorumluluğunun bir kadına (veya kadınlara) ait olduğu ve bir kadının (veya kadınların) aynı zamanda öz sermayenin tümüne ya da bir kısmına sahip olduğu bir işletme.



- *Verimliliğin artması*: Finansmana erişim ve kaliteli danışmanlık hizmetleri ile kadınların yönetimindeki işletmelere yeterli destek sağlanması, kadın istihdamını düşük vasıflı ve düşük verimliliğe sahip işlerden yüksek katma değerli sektörlere kaydırarak, kadınların verimliliğinin artırılmasına yardımcı olabilir. Uygun finansman türlerine erişim, kadınların yönetimindeki işletmelerin büyümesine ve (şu anda çoğunlukta olduğu gibi emek yoğun sektörlere değil<sup>xvii</sup>) sermaye yoğun sektörlere yatırım yapmasına yardımcı olur, ve böylelikle kadınların emek yoğun, düşük verimlilik seviyesindeki işlerden sermaye yoğun, daha yüksek katma değerli sektörlere geçiş yapmasını sağlar<sup>21</sup>.

**Yanıt:** EBRD, kadınların yönetimindeki işletmelerin finansmana erişim ve firma işletimi konusunda karşılaştıkları bir takım yapısal sorunları ele alarak, kredi konusunda toplumsal cinsiyet ayrımının giderilmesine katkı sağlayacaktır. Bu amaçla kadınların yönetimindeki KOBİ'lerin<sup>22</sup> finansmana, teknik uzmanlığa ve danışmanlığa erişimini desteklemek üzere, İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programları kapsamında geliştirilen modele dayanan politika diyalogu ve yatırımlar kullanılacaktır. EBRD finansmana daha eşit erişim ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi ihtiyacını, aşağıdaki Şekil 3'te gösterilen yatırımlar ve politika diyalogu yoluyla karşılayacaktır.

**Şekil 3 – Girişimcilik Desteği Dâhil Finansmana Erişim: Operasyonel Yaklaşım**



### Yatırım

EBRD, yatırımlarını kullanarak geçiş etkisi ve tamamlayıcılık etkisi yaratmaya çalışacaktır. Bu amaçla şu yöntemlere başvuracaktır:

- **İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programı Ürünleri.** Bu ürünler Strateji dönemi boyunca, finansmana erişimde toplumsal cinsiyete dayalı farkların giderilmesinde, EBRD tarafından kullanılacak başlıca araç olmaya devam

<sup>21</sup> Ekonomide kadınların tam verimlilik potansiyelini kullanmalarını destekleyerek, kadınların düşük verimliliğe sahip, düşük vasıflı ve düşük ücretli sektörlerden ve işlerden yüksek verimlilik seviyesindeki, yüksek vasıflı ve yüksek ücretli sektörlerle ve işlere serbestçe geçiş yapmasını sağlayarak kadın verimliliğinin artırılması (Crebo-Rediker, et al., 2015, Women in the Economy: Global Growth Generators. City Global Perspectives and Solutions). Mesela EBRD İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programının, kadın yönetimindeki işletmeleri uygun finansal ürünlerle/finansmana erişimle ve iş danışmanlık hizmetleriyle destekleyerek yapmaya çalıştığı şey de budur.

<sup>22</sup> AB tanımına göre KOBİ'ler 250'den az çalışanı olan veya yıllık cirosu 50 milyon Euro'dan az olan veya bütçe dengesi 43 milyon Avro'yu aşmayan işletmelerdir. Bazı durumlarda, Batı Balkanlar ve Orta Asya'da olduğu gibi Banka desteğini Mikro, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri kapsayacak şekilde genişletebilektedir.

edecektir. Zira, bu program ürünleri kadınların yönetimindeki KOBİ'lerin finansmana erişim ve işletme konusunda karşılaştıkları arz ve talep yönlü engelleri gidermeye yönelik kapsamlı bir yanıt sunmakta, ve bunu dört bileşeni bir araya getirerek gerçekleştirmektedir: i) amaca özel kredi paketleri kanalıyla İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programı finansmanı, (ii) ortak finansal kuruluşların, bu segmente kredi vermesini teşvik etmek üzere, birinci ve/veya ikinci risk zarar teminatı programları, (iii) ortak finansal kuruluşlara teknik destek verilerek, bu kuruluşların, ürünlerini ve uygulama mekanizmalarını, kadınların idaresindeki KOBİ'lerin finansal ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde uyarlamalarına yardımcı olmak; ve (iv) kadınların idaresindeki KOBİ'lerin, işletme idaresi ve iş büyütme kapasitelerini geliştirmeleri için, doğrudan iş danışmanlık hizmetleri sağlanması (EBRD'nin Küçük İşletme Desteği birimi yoluyla). EBRD, uygulama aşamasında olan "birinci kuşak" İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programından çıkarılan dersleri dikkate alarak, tasarımda değişikliğe gidecek, bunu yaparken özellikle, yeterli hizmete ulaşamayan kadın girişimcilerin finansmana erişiminin iyileştirilmesinde yaratılan etki, iş danışmanlığı ve eğitime erişimin artırılması ve Ortak Finansal Kuruluşların bu piyasa segmentini daha iyi hedef almasını sağlamak için kapasitelerinin geliştirilmesine odaklanacaktır. Finansmana erişimde toplumsal cinsiyete dayalı farkların büyük veya orta derece olduğu ve piyasa koşullarının elverişli olduğu alanlarda bu modelin yaygınlaştırılması, bu yaklaşım açısından özel bir öneme sahiptir. Bu yaygınlaştırma çalışması muhtemelen Güney ve Doğu Akdeniz ile başlayacak şekilde, ana kentsel yerleşimlerin dışındaki kadınların idaresindeki KOBİ'lere odaklanacak ve yavaş yavaş banliyöler ve kırsal alanlara daha fazla eğilecektir. İhtiyaca göre teknik yardım arttırılarak, kadın müşterilere hem ürünler hem de yasal haklar konusunda daha düzenli ve kapsamlı bilgiler sunulacaktır, zira bu iki konu kadınların finansal durumunu yakından etkilemektedir. Aynı şekilde, kapasite geliştirme çalışmaları Ortak Finansal Kurumları da içine alacak şekilde genişletilerek, finansmana erişimde yasal çerçevelerden kaynaklanan engellerin, özellikle de veraset haklarının ve belli bir ülkedeki uygulama usullerinin daha iyi anlaşılmasına çalışılacaktır.

- **Toplumsal cinsiyet farkındalığına sahip diğer finansal ürünler.** Finansmana erişim ve girişimcilik konusunda cinsiyete dayalı farkların olduğu, ancak piyasa koşullarının İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programının uygulanmasına elverişli olmadığı ülkelerde, EBRD bu Programın araçlarını ve ürünlerini piyasa koşullarına uygun hale getirerek, KOBİ kredileri yoluyla, ayrıca tarım endüstrisi ve iklim değişikliği gibi yeni riskleri de kapsayan tasarruf ve sigorta uygulamalarıyla, kırsal bölgeler de dahil olmak üzere, hem erkeklerin hem de kadınların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışacaktır. EBRD ayrıca diğer finansal ürünlerin toplumsal cinsiyet duyarlılığının arttırılmasına yönelik fırsatları değerlendirecek ve piyasa içinde tamamlayıcılık ve inovasyon sağlayacaktır. Bunun örneklerinden birisi, bina seviyesinde enerji verimliliği projeleri ve ev eşyaları için finansmana erişimi iyileştirmeyi amaçlayan Konut Enerji Verimliliği Çerçeve Programlarıdır. Buna benzer durumlarda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için başlangıç noktası, hanelerin finansmana erişimini etkileyen arz ve talep faktörlerinin daha iyi anlaşılması ve gerektiği hallerde hem arz hem de talep yaklaşımlarının şekillendirilmesi olacaktır. EBRD İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programı uygulamasından çıkarılan dersleri ve diğer ilgili piyasa verilerini esas alarak, kadınların finansmana erişimde karşılaştığı değişik yapısal engelleri ortadan

kaldırmak amacıyla, mevcut finansal ürünlerde “ince ayar” yapılmasını ve/veya yeni ürünlerin geliştirilmesini sağlayacak analiz çalışması yapacaktır.

- **Kadınların yönetimindeki KOBİ’lerin büyümesini desteklemeye yönelik iş danışmanlık hizmetleri.** EBRD bu Strateji bağlamında ve Küçük İşletmeler Girişimine destek olarak, orta vadede EBRD kredilerine doğrudan ulaşabilecek kadın işletmelerinin oranını arttırmak için, kadınların yönetimindeki işletmelere Küçük İşletmeler Birimi yoluyla iş danışmanlık hizmetleri sunmaya devam edecektir. EBRD, Küçük İşletmeler Birimi kanalıyla, finansmana erişimin hukuki yönleri ve işletmeyi ilgilendiren yönleri hakkında temel bilgiler sunarak, kadın girişimcilerin finansal okuryazarlığının ve kapasitelerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu tür faaliyetler EBRD’nin Yasal Geçiş Ekibi tarafından yapılan çalışmalara paralel olarak veya bu çalışmalar kapsamında da gerçekleştirilebilir.

### *Politika Diyalogu*

EBRD, finansmana erişimde ve girişimcilikte toplumsal cinsiyet ayrımlarının oluşmasına katkı sağlayan politika ve düzenleyici kısıtlamaları gidermeye yönelik savunuculuk çalışmalarını ve politika diyalogunu destekleyecektir. EBRD, bu girişimi İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programları ve ilgili diğer yatırımlar kapsamında yürütecektir. İlgili yatırımların başlamadığı, ancak EBRD’nin çalışmak istediği ülkelerde ise, genel finans sektörü reformu bağlamında, yatırım ortamının toplumsal cinsiyet boyutlarını ele alan bağımsız politika diyalogunu teşvik edecektir. EBRD kısıtlı kaynaklara sahip olmakla birlikte, finans sektörü (ve özellikle de İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programı kapsamında) benzersiz bir veri setine sahiptir ve bu veri setini geliştirmeye devam etmektedir. Bölgede hem arz hem de talep yönünü ele alarak, finansmana erişim konusunda kapsamlı bir yaklaşım sunan tek uluslararası finans kuruluşu EBRD’dir. Dolayısıyla EBRD politika diyalogunu teşvik etmek için bu benzersiz pozisyonunun gücünden faydalanmayı düşünmektedir.

Strateji döneminde, bu “erişim” alanı ile ilgili politika diyalogu kapsamında ele alınacak konular EBRD’nin yatırım portföyüne ve ilgili stratejilerine göre belirlenecektir. Bu konuların şunları içermesi öngörülmektedir:

- **EBRD’nin yatırım yaptığı ülkelerde kadınların finansmana erişimi önündeki yapısal engeller.** EBRD, politika diyalogunu İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programları bağlamında elde edilen bilgiye dayanarak geliştirecektir. İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programlarının uygulanmasından önce yapılan mevcut durum değerlendirmeleri, kadınların yönetimindeki işletmelerin belirli bir piyasada finansmana erişim konusunda karşılaştıkları yapısal engellerin ve kritik darboğazların belirlenmesini sağlamaktadır. EBRD yapılan mevcut durum değerlendirmelerinin ve diğer incelemelerin bulgularına dayanarak, yetkili makamlarla ve sektör işletmecileriyle diyalog yürütecektir. Kadınların kredi teminat sorunlarını gidermeye yönelik yasal reform konusu, analiz sonuçlarına göre kadınların finansmana erişimini etkileyen diğer faktörlerle birlikte, politika diyalogu için dayanak teşkil edecektir.
- **Kadın girişimcileri destekleyen kolaylaştırıcı ortam** Yatırım ortamı, işletmelerin (boyut, sektör ve diğer özellikler açısından) gösterdiği farklılıkların bir sonucu olarak, erkeklerin ve kadınların yönetimindeki işletmeler üzerinde farklı etkiler doğurmaktadır. Mesela bürokrasi ve formaliteler, genellikle erkeklerin yönetimindeki işletmelerden daha küçük olan kadınlara ait işletmeler için daha zararlı olabilir, zira

kadınlara ait işletmelerin karmaşık bir sistem içinde yolunu bulma kabiliyeti daha kısıtlı olabilmektedir. Mesela araştırmalara göre, yolsuzluğun böyle bir durum olduğu ve iş kadınlarının daha sık rüşvet alma girişimlerinin hedefi olduğu görülmektedir. EBRD, Strateji dönemi boyunca, toplumsal cinsiyet duyarlılığı olan yatırım ortamı reformlarını desteklemek üzere, hedef odaklı araştırmalar yapacak ve EBRD yatırım ülkelerinde kadın girişimcilerin desteklenmesi için önem arz eden belirli politikaları yetkili makamlarla görüşecektir.

#### **Vaka İncelemesi 2: Girişimcilik Desteği Dâhil Olmak üzere Kadınların Finansmana Erişiminin Desteklenmesi:**

##### **EBRD İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programları**

*İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programları Türkiye, Batı Balkanlar ve Mısır'da uygulanmakta, Hırvatistan, Kazakistan ve Doğu Ortaklık ülkelerinde de hazırlık aşamasındadır. MKOBİ Ürdün ve Finansal Araçlar Çerçevesi gibi ek Çerçeveler de iş dünyasındaki kadınlara finansman sağlamaktadır.*

**Türkiye** –2014 yılında başlatılan Türkiye İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programları (TURWIB) kapsamında, Türkiye'deki ticari bankalara, kadınların idaresindeki MKOBİ'lerin kullanımına sunulmak üzere 300 milyon Euro tutarında bir finansman sağlanacaktır. Bu yatırım, kadın girişimcileri danışmanlık hizmetleriyle desteklemek ve bankaların bu segmente finansal ürün sağlama kapasitesini güçlendirmek için, 38 milyon Euro tutarında donör destekli bir teknik yardım paketi de içermektedir. TURWIB'in 10-12 banka kanalıyla 15,000 kadın girişimciye ulaşması beklenmektedir.

**Batı Balkanlar** – 2014 yılında başlatılan Batı Balkanlar İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programları kadınların idaresindeki MKOBİ'lerin kullanımına sunulmak üzere Batı Balkanlardaki 6 ülkenin bankalarına 20 milyon Euro tutarında finansman sağlayacaktır. Bu program katılımcı bankalar ve kadınların idaresindeki MKOBİ'ler için 5.1 milyon Euro tutarında teknik destek bileşeni de içermektedir.

**Mısır** –EBRD tarafından Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi'nde başlatılan ilk İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programı olan ve Mısır Devlet Bankası ile yürütülen bu Program, kadınların idaresindeki MKOBİ'lere yönelik 20 milyon ABD Doları tutarında kredi açışı ve 100,000 Euro üzerinde teknik destek paketi içermektedir.

#### **2.4.2 İstihdama & Becerilere Erişim**

Ekonomik geçiş süreci, EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde, hem erkeklerin hem de kadınların ekonomiye katılım şeklini değiştirmiştir. Her iki grup da iş güvencesinde düşüş, kamuda istihdam imkânlarının azalması, yeni becerilere olan ihtiyaçlar ve yeni gelir kazanma yolları ile karşı karşıya kalmıştır. Ancak kadınlar erkeklere göre daha yüksek işsizlik oranları ve daha düşük ücret seviyeleri ile karşılaşmıştır. Sektöre, mesleğe ve türe göre erkeklerin ve kadınların yaptıkları işler arasında da önemli farklılıklar ortaya çıkmıştır (dikey ve yatay toplumsal cinsiyet ayrışması). Kadınlar istihdam sektöründe ve türünde değişiklik yapmaya imkân verecek eğitimlerin alınması konusunda daha az fırsat sunan sektörlerde faaliyet gösterme eğilimindedir.

Bunun dışında değerler, inançlar ve davranış kalıpları tarafından şekillenen (ve toplumsal normlar ve kurumlar tarafından teşvik edilen veya pekiştirilen) sektörel ve kurumsal kültürler ve uygulamalar gibi zorlu engeller de kadınların çalışması ve meslekte ilerlemesi konusunda caydırıcı etki yapmaktadır. Çalışan kadınların karşılaştığı tecrit durumu ve akran ağı desteğinin olmaması; eşit olmayan işe alım ve seçim süreçleri bu zorlukların derecesini arttırmaktadır. Geçiş süreci esnasında kadınların istihdam fırsatlarını kısıtlayan diğer bir faktör de, hem kentsel hem de kırsal alanlarda devlet destekli ve özel kreşler, çocuk bakım

merkezleri ve yaşlı bakım merkezleri gibi, daha önceden kadınların çalışmasına imkân veren sosyal hizmetlerdeki azalma olmuştur. Sonuçta birçok kadın için bu iki taraflı yük, rol çatışmaları yaratmakta ve kadınlar sırtlarına yüklenen farklı talepleri dengelemeye gayret ettiklerinden, daha düşük kariyer hareketliliği sonucu ortaya çıkmaktadır<sup>23</sup>.

Son olarak, piyasa ekonomisine geçiş yetişkinler için hem yaygın hem de örgün yeni eğitim ve öğrenim türlerine yönelik bir ihtiyaç doğurmuştur. Geçerli olan bu yeni becerilere sahip olmayan kadınlar eğitim fırsatları hakkında bilgi sahibi olmamış veya eğitim sistemlerindeki erkek yanlılığı nedeniyle eğitim fırsatlarından istifade edememiş olabilirler. Bunun sonucunda kadınların iş gücü piyasasında erkeklerle eşit seviyede rekabet edemediği bir durum oluşmaktadır.

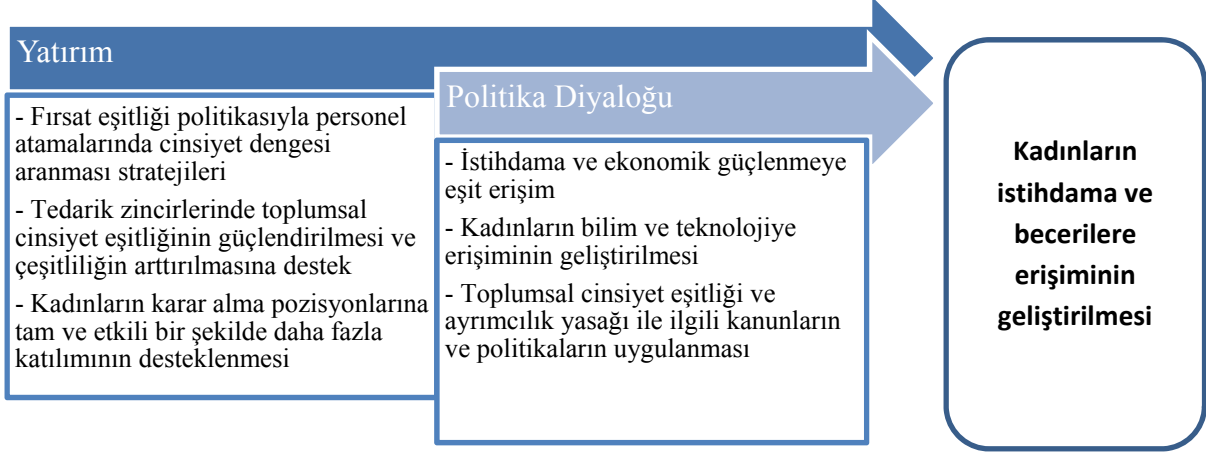
**İş Gereğesi:** Kadınların becerilere ve istihdama erişimini savunmak için kullanılabilircek sağlam bir iş ve ekonomi gereğesi bulunmaktadır. EBRD'nin faaliyet ülkeleri de dâhil olmak üzere, dünyanın farklı yerlerindeki şirketlerden ve ekonomilerden elde edilen kanıtlar, kadınların istihdama ve becerilere erişiminin arttırılmasının etkilerini şu şekilde ortaya koymaktadır:

- **Şirket performansının artması:** Üst seviyelerde daha fazla kadın payına sahip şirketler güçlü bir organizasyonel ve finansal performans sergilemekte, borsa fiyatında daha yüksek büyüme gerçekleştirmekte ve genellikle satış, yatırılan sermayenin geri dönüşü ve öz sermaye geri dönüşü açısından rakiplerinden daha başarılı olmaktadır<sup>xviiiixxxx</sup>;
- **Daha fazla müşteri odağı:** Bir kuruluş hizmet verdiği nüfusun dağılımını ne kadar iyi yansıtırsa, paydaş ihtiyaçlarını da o kadar iyi karşılayabilir. Son tahminlere göre kadınlar küresel tüketici harcamalarının yaklaşık %70'ini kontrol etmektedir<sup>xxi</sup>. İşletme alanında daha fazla kadın olması, ekonomik davranışların ve tüketici tercihlerinin daha iyi anlaşılmasını sağlar ve tüketici ihtiyaçlarına ve tercihlerine daha iyi yanıt veren ürünlerin ve hizmetlerin yaratılması yoluyla, piyasa payında kazanç sağlayabilir;
- **Karar almada kalitenin artması:** Araştırmalara göre, cinsiyet dengesi olan ekiplerin inovasyon ve yaratıcılık potansiyeli daha fazladır ve tamamlayıcı bilgi, beceri ve tecrübe ilavesiyle daha iyi kararlar alınmasına katkı sağlamaktadır. Yönetim kurullarında sağlam bir çeşitliliğin, daha nesnel ve aktif bir yapı oluşturduğu, karar alma sürecine daha fazla katılım sağladığı ve daha güçlü bir yönetim gözetimi sağladığı görülmektedir<sup>xxii</sup>;
- **Yetenek havuzunun daha iyi kullanılması:** EBRD faaliyet alanındaki ülkelerde bulunan üniversitelerden mezun olanların yarısından fazlası kadındır. Ancak karar alma pozisyonuna dâhil edilmediklerinden, kadın yetenekleri tam olarak kullanılmamakta ve görev atamalarının kalitesi tehlikeye girmektedir. Dahası, sıkı iş gücü piyasası koşulları içinde, toplumsal cinsiyet tabanlı engeller, ihtiyaç duyulan yetenek arzının ve kaynakların daha da azalmasına neden olabilmektedir. Mesela, EBRD ülkelerindeki bazı sektörlerin sıçrama yapmasıyla, şirketler yerel kadın iş gücünü kullanmak yerine, yabancı erkek işçiler gibi daha ucuz iş gücü seçeneklerini tercih etme yoluna gidebilmektedir.

<sup>23</sup> Bu trendler içinde, kadınların siyasi örgütlenmesinin gücü ya da zayıflığı, istihdam yapısı, ücret seviyesi, devlet destekli sosyal hizmetlerin ve altyapıların mahiyeti ve toplumsal cinsiyetle ilgili özgül kültürel değer sistemleri ve tutumları gibi bir takım toplumsal cinsiyet farklılıkları, boyutu ülkeye özgü koşullara göre değişmekle birlikte göze çarpmaktadır.

**Yanıt:** Yukarıda bahsedilen iş gerekçesi ile ilgili olarak, EBRD Şekil 4'te gösterilen yatırımlar, politika diyalogu ve destekler yoluyla, istihdama ve becerilere eşit erişimi teşvik etmeye yönelik fırsatları belirleyecektir.

**Şekil 4 - İstihdama & Becerilere Erişim: Yaklaşım**



#### *Yatırım*

EBRD, yapacağı yatırımlar yoluyla, kadınların ve erkeklerin istihdama ve ilgili beceri eğitimlerine erişebilmesini amaçlayan Fırsat Eşitliği girişimlerini desteklemek için, yatırım tasarımını geliştirerek (projelerdeki “tamamlayıcılık” etkisine ilaveten) geçiş etkisini de sağlamaya çalışacaktır. Bu yaklaşım, kadınların bazen erkeklerle aynı istihdam fırsatlarına erişmek için ek kaynaklara ihtiyaç duyabileceğini göz önünde bulundurmaktadır. Tamamlayıcılık etkisine katkı sağlayan ve geçiş etkisine katkı sağlayabilecek toplumsal cinsiyet giriş noktalarından bazıları şunlardır:

- Fırsat Eşitliği politikası yoluyla, müşterilerin atamalarda toplumsal cinsiyet dengesini aramasına yönelik stratejiler. Fırsat eşitliği ile ilgili İK politikalarının ve uygulamalarının geliştirilmesine yönelik eylemler şunları içerebilir:
  - Kadınların yetersiz temsil edildiği sektörlerde (“geleneksel olmayan alanlara”) çekilmesinin yolları; mesela bu amaçla geleneksel alanlar dışındaki kurslarda kadınlar için eşit öğrenme fırsatlarının desteklenmesi, rol modeli ve danışman olarak kadın personeli, ileri seviyelerdeki öğrencileri ve hatta kadın profesyonelleri kullanan programların sunulması, ve erkeklerin yoğun olduğu ekiplerde kadınların desteklenmesi;
  - Üst düzey (karar alma) pozisyonlarında kadınların sayısının ve oranının artırılmasının desteklenmesi;
  - Kadınların eğitime katılımı için yüzde hedefi konulması;
  - Üst ve orta düzey yönetim kadrolarında “toplumsal cinsiyet savunucusu” pozisyonların ihdas edilmesi ve bunların (a) teknik personel yoluyla, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana politikalar ile bütünleştirilmesini desteklemek ve etkilemek; ve (b) ortakların gerekli desteği almasını temin etmek için, gerekli yetkilerle donatılması;
  - Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin değiştirilmesini teşvik etmeye katkı sağlamak için, kadınların programlara, eğitimlere ve toplantılara erişimini sağlayacak çocuk bakımı, aile bakımı, iş ve aile yaşamı dengesi düzenlemelerinin yapılması (babalık izni vs.); ve

- Her türlü taciz şeklini engellemeye ve üstüne gitmeye yönelik politikaların ve eğitimlerin düzenlenmesi.
- Derin bir kadın erkek ayrışması gözlenen ve kadınların tedarik zincirinin alt basamaklarındaki iş gücünün çoğunluğunu oluşturduğu tedarik zinciri ve üretim ağlarında, özellikle de ihracat odaklı emek yoğun sektörlerde, müşterilerin toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirmesinin ve çeşitliliği arttırmasının desteklenmesi. Bu uygulama özellikle kırsal bölgedeki kadın kooperatifleri ve ortak girişimler için düşünülebilir. Tedarik zincirleri içinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine yönelik eylemlerden bazıları şunlardır:
  - Kayıt dışı istihdamla (yani kadınların formel kayıtlı ekonomi sahası dışında çalışmasıyla) başa çıkmak için Tedarik Zinciri Yönetim Sistemlerinde teknik kapasitenin geliştirilmesi; ve kadınların idaresindeki işletmelerin işbirliği yapmaya teşvik edilerek, ölçek ekonomilerinin oluşturulması ve piyasadaki pazarlık güçlerinin arttırılması;
  - Örgütlenme özgürlüğü ile ilgili iyileştirmeler ve iş yeri seviyesinde toplumsal cinsiyet hassasiyeti olan toplu iş sözleşmesi için danışmanlık desteği; ve
  - İşçilerin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili hakları konusunda bilgilendirilmesine yönelik bilinçlendirme çalışmaları için danışmanlık desteği; ve
  - Farklı bilişim kanallarının kullanılması ve üretici örgütlerine, teknik desteğe ve kapasite geliştirmeye erişimin güçlendirilmesi gibi yollarla, müşterilerin tedarik zinciri fırsatlarını bölgesel ve kırsal yerlerdeki kadınların idaresindeki işletmelere daha fazla sunması.
- Toplumsal cinsiyet farkındalığı yönelik daha fazla uygulamalar yoluyla, kadınların tedarik zincirine katılımının arttırılmasını hedefleyen özel desteklerin teşvik edilmesi (mesela kırsal bölgeleri de içine alacak şekilde, kadınların erişebildiği ve hedef kitle tarafından bilinen basılı yayınlar ve radyo kanalları gibi medya kanalları yoluyla istihdam fırsatlarının ve bilgilerin duyurulması yoluyla, kadınların satın alma programlarına, eğitimlere ve toplantılara katılmalarını sağlayacak çocuk bakımı ya da aile bakımı düzenlemelerinin yapılması; ve duyuru ve bilgilendirme imkanlarının genişletilmesi için ilgili kadın gruplarıyla ve ağlarıyla irtibata geçilmesi ).
- Kadınların yönetim kurullarında ve üst kademe yönetimdeki icra görevi olmayan yönetici kadrolarına katılımını arttırarak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya istekli olduğunu ifade eden şirketlerin desteklenmesi:
  - Görev atamalarının açık ve toplumsal cinsiyet açısından tarafsız kriterlere göre her adayın niteliklerinin kıyaslamalı analizine göre yapılması. Niteliklerin eşit olması halinde, öncelik, sayısı az olan cinsiyete verilecektir.

### *Politika Diyalogu*

EBRD, proje portföyünü esas alarak, özel olarak kadınların istihdama ve becerilere erişimini arttıran toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı ile ilgili stratejilerin uygulanması konusunda müşterilerine yardımcı olacaktır. Kadın haklarına odaklanan ve kanunların toplumsal cinsiyet ayrımına yol açan kısımlarının sistematik olarak incelenmesinde ve hükümetlerle şirketlerin yapmış oldukları taahhütler konusunda hesap vermeye çağrılmasında önemli bir rol oynayan sivil toplum kuruluşları ile de politika diyalogu yapılabilir. Bunun yanı sıra, sivil toplum, kadınların değişik alanlardaki ihtiyaçlarını yansıttığından, proje tasarımı da dâhil olmak üzere tüm seviyelerde paydaş irtibatları ve politika diyalogu açısından önemli bir yere sahip olabilir. Kadın meslek birliklerinin de ortak olarak katılımının sağlanması politika diyalogu açısından önemlidir.

İstihdamda fırsat eşitliği ve beceri transferi önünde engel teşkil eden birçok politika meselesinden bazıları şunlardır:

- Kadınların ekonomiye katılımını olumsuz etkileyen ayrımcı yasalar ve normlar. EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerin çoğu, istihdam ve beceri eğitimi/öğretiminde toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağına açıkça atıfta bulunan gelişmiş hak temelli mevzuat düzenlemeleri çıkarmıştır. Buradaki asıl zorluk, tüm kadınların bu haklara erişiminin sağlanmasıdır;
- Kadınların çalışma saatleri ve icra edebilecekleri mesleklerle ilgili yasal kısıtlamalar. Bu konu, kadınların özellikle de mesleki gelişim potansiyeli ve/veya iyi çalışma koşulları olan sektörlerde, işgücüne aktif katılımı açısından önemlidir;
- İş yerinde ve kamu alanlarında her türlü tacizi ve toplumsal cinsiyet temelli şiddeti cezalandıran ve kadınların haklarını ve imkanlarını etkileyen mevzuatın bulunmaması;
- İstihdama erişimin eşit olmaması: Kadınlar şu anda, en azından teorik olarak, eskisine göre işgücü piyasasında daha fazla sayıda pozisyona erişebiliyor olsa da, bu yeni fırsatlar genellikle sadece uygun beceri gelişimi, eğitim ve öğretime erişebilmiş az sayıda kadının erişimine açılmıştır. Kadınların istihdamı, büyük ölçüde, ya geleneksel olarak "kadın işi" olarak etiketlenen mesleklerde veya hane içi ve tarım sektörlerinde, genellikle (herhangi bir sosyal haktan yararlanma imkanı olmayan) ücretsiz işçilik ya da aile işçiliği çerçevesinde kalmaktadır. Kadınlar düşük ücretli ve hızlı personel rotasyonu olan pozisyonlarda yoğunlaşmaktadır. Aynı zamanda, kadınların işsiz olma veya eksik istihdam durumunda olma olasılığı erkeklerden daha fazla olduğundan, kadınlar en yoksul grubu teşkil etmektedir;
- Eğitimde cinsiyet ayrışması: Kalkınmanın temel öğeleri olan bilim ve teknoloji üretim kalıplarını dönüştürmekte, iş imkanlarının ve yeni çalışma şekillerinin yaratılmasına katkı sağlamaktadır. İşgücündeki önemli kadın sayısı dikkate alınarak, verimliliği ve ülkedeki üretimin kalitesini yükseltmek amacıyla, kadınların bilim ve teknolojiye daha fazla katılımını sağlayacak mekanizmaların geliştirilmesi gerekmektedir. EBRD, yerine göre, bu konularda diyalog yürütebilecek diğer uluslararası finans kurumlarıyla ve kuruluşlarla birlikte çalışabilir.

Bu Operasyonel Yaklaşım kapsamındaki politika diyalog[u EBRD'nin mevcut ve planlanan proje portföyünü yansıtmaktadır, zira bu portföye bakıldığında önemli bir Ar & Ge ve yeni teknoloji bileşeni olan sektörlerdeki büyümenin kaldıraç etkisi yaratacağı görülmektedir. Madencilik sektörleri gibi, geleneksel olarak erkek hâkimiyetinde olan, ancak şirketlerin işgücünü çeşitlendirmeye çalıştıkları sektörlerde EBRD tarafından yatırım yapılması ilave kaldıraç etkisi sağlayacaktır. Bu açıdan, EBRD'nin yaklaşımı yatırım portföyünden etkilenecektir. Bağımsız olarak ya da diğer kurumlarla ortaklık halinde yürütülecek politika diyalogunun aşağıdaki konulara odaklanması beklenmektedir:

- Kadınların işe alınması, eğitimlerden yararlandırılması, terfi ettirilmesi ve işte kalması konusunda toplumsal cinsiyet hassasiyeti olan politikaların uygulanması için, **özel sektörün kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi**. Bu kapsamda, kadınların iş gücünde tutulması ve çocuk bakım sorumluluğunda eşitliğin sağlanmasını amaçlayan babalık izni sisteminin getirilmesi, hem erkekler hem de kadınlar için esnek çalışma saatleri gibi yenilikçi yaklaşımlar ve işgücüne eşit



katılımı ve hane halkı seviyesinde eşit rol dağılımını kolaylaştırmayı amaçlayan diğer iyi uygulamalar söz konusu olabilir;

- **Müşterilerin belgelendirme programlarına katılımının teşvik edilmesi** ve EDGE<sup>24</sup>, BM Kadın Biriminin “Kadının Güçlenmesi Prensipleri – Eşitlik Eşittir İş” gibi eşitlik platform girişimlerinin prensiplerinin kabul edilmesi ve/veya (güvenli ulaşım girişimleri de dahil olmak üzere) bu platformlara katılım sağlanması. Türkiye’de halihazırda KAGIDER tarafından başlatılan belgelendirme programı ve İşte Eşitlik Platformu gibi girişimler başlatılmıştır;
- **EBRD’nin Yasal Geçiş Ekibi ile çalışarak**, EBRD’nin yargı mensuplarına/aracılara eğitim düzenlemesi ve benzeri durumlarda, mümkün olduğu ölçüde, kadınların yasal yollara başvurması için ihtiyaç duydukları bilgilerin sunulmasına ve gerekli becerilerin geliştirilmesine dikkat edilmesi;
- Kadınların erken emekliliği ile ilgili kanunların ve benzeri düzenlemelerin kaldırılmasını amaçlayan savunuculuk benzeri faaliyetlerle, ILO gibi **kilit ortakların desteklenmesi**.

### Vaka İncelemesi 3: Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi’ndeki Tarımsal İşletmelerde Fırsat Eşitliği

Afrika ve Orta Doğu’nun önde gelen süt ürünleri üreticisi olan Juhayna, Aralık 2013’te EBRD müşterisi oldu. Mısır merkezli firma 4610 kişi istihdam etmekle birlikte bunların sadece yüzde 3’ü kadındı.

EBRD ile imzalanan kredi kapsamında, Juhayna Fırsat Eşitliği politikaları ve uygulamaları yoluyla Çevresel ve Sosyal Eylem Planı kapsamında, iş gücündeki kadın erkek uçurumunu azaltma taahhüdünde bulundu. Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Çerçevesi kapsamındaki donör fonlarını kullanan EBRD, müşterinin insan kaynakları politikalarını ve uygulamalarını gözden geçirmesine, tarımsal işletmelerde fırsat eşitliği ile ilgili uluslararası iyi uygulamaların bazı öğelerini kendisi için uyarlamasına ve şirketin seçili personeline eğitim sunmasına yardımcı oldu.

Sonuç olarak, Juhayna şirket içinde toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği komitesi kurdu ve toplumsal cinsiyet eylem planı geliştirdi. Mart 2015’te, yeni bir politika ile Toplumsal Cinsiyet ve Fırsat Eşitliği Komitesi, Juhayna yardımcı CEO’su tarafından onaylandı ve bu komitenin faaliyetleri için bütçe tahsis edildi.

EBRD tarafından Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi’nde fırsat eşitliği alanında sunulan bu ilk teknik destek, gelecekte EBRD’nin diğer müşterileri ile de uygulamaya geçirecek dersleri ve tavsiyeleri ortaya çıkardı. Juhayna örneğinden çıkarılan önemli derslerden birisi, müşterinin üst düzey yönetimi ve İK yönetimi ile sürekli irtibatın ve diyalogun önemini ortaya koymaktadır. Bunun dışında fırsat eşitliği politikaları ve programlarındaki eksiklikleri, zorlukları, fırsatları ve uygulamaları tespit etmek üzere, sürecin başında kültürel farkındalığa sahip gerçekçi bir toplumsal cinsiyet denetiminin yapılması ihtiyacı da çıkarılan dersler arasındadır. Bunun yanı sıra fırsat eşitliği girişimlerinin uygulanmasında hesap verme yükümlülüğünün ve bu girişimlerin EBRD teknik desteği sona erdikten sonra da sürdürülebilmesi için kadınlardan ve erkeklerden oluşan, gerekli kaynaklarla donatılmış, şubeler arası bir kurum içi çalışma grubunun kurulmasının önemini altı çizilmektedir.

<sup>24</sup> EDGE toplumsal cinsiyet eşitliği için geliştirilmiş önemli bir küresel değerlendirme yöntemi ve iş belgelendirme standardıdır. EDGE Certified Foundation tarafından geliştirilmiş ve 2011 Dünya Ekonomik Forumunda tanıtılmıştır. [www.edge-cert.org](http://www.edge-cert.org)

### 2.4.3 Hizmetlere Erişim<sup>25</sup>

Yatırım sektörü projeleri, ilk bakışta bir topluluktaki herkese eşit fayda sağlıyormuş gibi görülmekle birlikte, hizmetlerin projelendirilmesi ve uygulanması konusunda kadınların ve erkeklerin ihtiyaçları ve öncelikleri farklı olabilir. Bu durum özellikle kadınların ve erkeklerin ekonomik faaliyetlerindeki farklardan ve bakım sorumluluklarından kaynaklanıyor olabilir. Ulaşım, su, katı atık ve/veya merkezi ısıtma gibi altyapı projelerinde, toplumsal cinsiyet perspektifinin uygulanması, hem hizmet sunucularına hem de müşterilere, ayrıca kız çocuklara ve erkek çocuklara, yani toplumun geneline olumlu etkiler sağlayabilir. Bu yaklaşım Haziran 2012 tarihinde onaylanan Belediye & Çevre Altyapı Sektörü Stratejisi hedeflerini de yansıtmakta ve içinde bulunduğumuz bölgenin tamamında standart altı altyapı sorununun giderilmesi yönünde EBRD'nin ortaya koyduğu stratejik önceliğe de katkı sağlamaktadır. Burada bahsedilen standart altı terimi, sadece fiziksel altyapı ile ilgili değil, aynı zamanda sürdürülebilirlik ve yeni ticari ihtiyaçların karşılanması ile de ilgilidir.

Kadınlar ve erkekler, dünya çapında farklı incelemelerde ortaya konulduğu üzere, ulaşılabilirlik, emniyet, güvenilirlik ve/veya uygun fiyat gibi konular açısından, kamu hizmetlerine erişim ve kamu hizmetlerinden yararlanma noktasında, toplumsal cinsiyete göre farklılaşan engellerle karşılaşmaktadır<sup>xxiii xxiv xxv</sup>. Bu engeller, çoğunlukla kadınların yaşamını ve hizmetlerin kullanılabilirliği ile ilgili algılarını orantısız olarak etkilemekte, ve bunun sonucunda kadınların hareket imkânını, istihdam edilebilirliğini ve mobilitesini kısıtlayabilmektedir. Engelli kadınlar ve kız çocukları, cinsiyetleri, engellilik durumları ve ekonomik statüleri nedeniyle, daha fazla ayrımcılık ile karşılaşmakta, ve sonuç olarak sosyal olarak dışlanan ve yoksulluk içinde yaşayan grup içinde büyük bir bölümü oluşturmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde altyapı hizmetlerine erişim, kadınların zaman kullanımını ve ekonomik büyüme arasındaki etkileşimi inceleyen çalışmalara göre; kadınlar ulaşım, su ve elektrik gibi bir takım temel altyapı hizmetlerine tam anlamda erişemediğinde, erkeklere göre zamanlarının daha büyük bir kısmını ev işlerine ayırmaktadır<sup>xxvi xxvii</sup>. Mesela, gelişmekte olan 45 ülkede yapılan araştırmalara göre, hane halklarının çoğunluğunda su getirme sorumluluğu çoğunlukla kadınlara ve çocuklara aittir<sup>xxviii</sup>. Temel altyapı hizmetlerin erişim eksikliğinin zaman kullanımını üzerinde, toplumsal cinsiyete göre farklılaşan etkileri, kadınların piyasa faaliyetlerine daha fazla zaman ayırma yetisini etkileyerek, iş gücüne katılımda kadın erkek ayrımının azaltılmasını ve ekonomik büyümenin teşvik edilmesini sağlayabilecek bir fırsatın kaçırılmasına neden olmaktadır.

**İş Gereksesi:** Her ne kadar müşteri odaklı hizmetin faydaları git gide daha fazla sayıda hizmet sunucusu tarafından kabul edilse de, şirketler genellikle tüm müşterilerinin ihtiyaçlarını dikkate almamakta, ve bu da işletmeciler de dâhil olmak üzere ilgili tüm paydaşlar açısından olumsuz ekonomik ve sosyal etkiler doğurabilmektedir<sup>xxix xxx</sup>. Aslında, EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkeler de dâhil olmak üzere, dünyanın değişik yerlerindeki

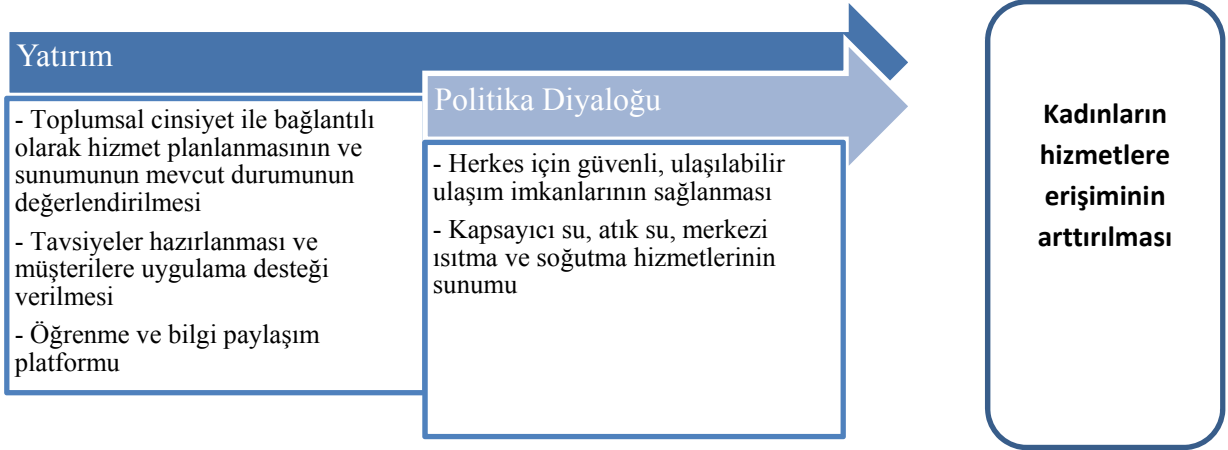
<sup>25</sup> En son yapılan Toplumsal Cinsiyet Ayrım analizi (Ek 2) altyapı ve belediye hizmetleriyle ilgili olarak suya, katı olmayan yakıtlara, cep telefonuna ve bilgisayar kullanımına erişimin kadınların ekonomik fırsatları üzerinde yaratabileceği orantısız etkilerin derecesini ölçen yeni bir farklılık boyutu getirmiştir. Bu göstergelerin verileri çok kısıtlı sayıda ülkeyi kapsıyor olması nedeniyle, bu yeni boyut toplumsal cinsiyet farklılıkları setine eklenmemiştir. Ancak zaman içinde daha güvenilir veriler geldikçe bu göstergeler de tedrici olarak güncellenecek ve yenileri ilave edilecektir. Ulaşım ile ilgili göstergeler de incelenmiş ancak kalite endişesiyle ve yorumlama ve bağlantı kurma konusundaki sıkıntılardan dolayı belediye ve altyapı hizmetlerinin yeni boyutuna ilave edilememiştir. Bundan sonraki dönem için, altyapı yatırımlarının Strateji & Sermaye Çerçevesi 2016-2020 kapsamındaki önceliklerden biri olduğu ve proje portföyünün toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi ve iş uygulamalarının geliştirilmesi konusunda önemli bir fırsat sunduğu düşünülerek, EBRD, toplumsal cinsiyet farklılıkları çerçevesinin bir bileşeni olarak yeni bir boyuta ihtiyaç duyulup duyulmadığını ortaya koymak amacıyla genelde altyapı ve belediye hizmetlerine erişimin ve bu hizmetlerin kullanımının, özelde ise ulaşım hizmetlerine erişimin kadınların ekonomik fırsatları üzerinde yaratabileceği orantısız etkilerin boyutunu değerlendirmek amacıyla yeni araştırmalar yapmaya gayret edecektir.

şirketlerden edinilen tecrübelerle göre, müşteri odaklı hizmet sunumunun avantajlarını savunmak için kullanılacak sağlam bir ticari argüman söz konusudur. Bu argüman yukarıda bahsedilen araştırmalar tarafından desteklenmiş ve 2012 yılında EBRD Belediye ve Çevre Altyapısı Sektör Stratejisinde, sektörü ilgilendiren zorluklardan birisi olarak kabul edilmiştir. EBRD'nin bu konudaki hedefi, müşterilerinin "Belediye ve Çevre Altyapısı sektöründe talep esaslı bir hizmet sunumu" sağlamasına yardımcı olmaktır. Yolcu ulaşım sektörü örneğinden yola çıkılacak olursa, tüm hizmet kullanıcılarının ihtiyaçlarının karşılanması, aşağıda sayılan faydalarla büyük ölçüde bağlantılıdır:

- **Şirket Performansının Artması:** Hizmet sunucuları toplumsal cinsiyet hassasiyeti olan müşteri odaklı bir hizmet sunduklarında, elde edilen gelir ve operasyonel verimlilik açısından, bir takım kazançlar elde etmektedir. Mesela, toplu taşımanın en verimli sonuçlar ve en yüksek ekonomik ve çevresel fayda sağladığı durum, tam kapasiteye yakın hizmet verdiği senaryo; en az verimli olduğu durum ise düşük kullanım seviyelerinde kaldığı senaryodur. Yüksek kullanım oranı, hizmet sunucusunun müşteri tabanının ihtiyaçlarını karşılayarak müşteri odaklı bir hizmet yaklaşımı benimsemesiyle sağlanabilir. Sonuç olarak, bu yaklaşım, toplu taşıma hizmetinin kullanım oranını arttırmaktadır. Yolcu akışının artması ise, işletmecilerin gelirini ve verimliliğini arttırmalarını sağlamaktadır. Bu bağlantıyı esas alan EBRD, Belediye ve Çevre Altyapı Stratejisi kapsamında, çevresel, sosyal ve düşük karbon üretme şartlarını merkeze alan etkin, makul fiyatlı ve müşteri odaklı hizmetlere yatırım yapma taahhüdünde bulunmuştur.
- **Pozitif personel katılımı:** Hizmet sağlayıcılar pozitif personel katılımı açısından da, müşteri odaklı yaklaşımdan fayda görmektedir<sup>xxxı</sup>. Müşteri hizmetine odaklanması, çalışanların şirketlerinin vizyonunu ve yaptıkları işin hedefini daha iyi anlamasını sağlayabilir. Bu da daha az kaza, daha yüksek verimlilik, daha fazla yenilikçilik ve daha yüksek müşteri memnuniyeti sağlayarak, toplu taşıma hizmetinin kullanımını ve personel motivasyonunu, dolayısıyla işin katma değerini artırır.
- **Kapsayıcı hizmet sunumunun kamusal değeri:** Toplumsal cinsiyet hassasiyeti olan hizmetlerin kamusal değeri göz ardı edilemez. Kadınlar, erkekler ve yaşlılar, gençler, kırsal bölgelerde yaşayanlar veya engelliler gibi farklı sosyo-demografik grupların istihdam fırsatlarına ve diğer hizmetlere daha iyi erişiminin sağlanmasından doğan toplumsal faydalar gayet açıktır. Ulaşım sektöründe daha iyi müşteri hizmeti özel ulaşım modlarının (otomobiller ve özel hizmetler) daha az kullanılması, toplu taşımanın ise daha fazla kullanılması sonucunu doğurarak, trafik tıkanıklığının azalmasına, güvenliğin artmasına ve çevresel sonuçların iyileşmesine (mesela emisyon azaltımı yoluyla) katkı sağlar. Hizmetlere ve yapıları çevreye erişimin artırılması, kadınların ekonomik fırsatlarının en üst düzeye çıkarılmasında önemli olduğu gibi, engelli bireylerin sosyal ve ekonomik katılımını da teşvik edecektir.

**Yanıt:** Bu belgenin önceki kısımlarında açıklandığı üzere, veri kısıtlılığı, hizmetlere erişimde geçiş etkisiyle ilişkili toplumsal cinsiyet farklılıklarının değerlendirilmesini zorlaştırmaktadır. EBRD bu sorunun giderilmesi için çalışmayı sürdürecektir. Yukarıda bahsedilen iş gerekçesini esas alacak olan EBRD, yatırımları kapsamında alınması gereken uygun tedbirleri belirleyecek ve aşağıdaki Şekil 5'te gösterildiği üzere politika diyalogu gerçekleştirecektir:

## Şekil 5 – Hizmetlere Erişim: Yaklaşım

*Yatırım*

EBRD yatırımları yoluyla tamamlayıcılık etkisi oluşturacak; veri ve yorumlama sorununun elverdiği ölçüde aşağıdaki alanlarda geçiş etkisi yaratmaya çalışacaktır:

- **Toplumsal cinsiyet bağlamında hizmet planlamasının ve sunumunun mevcut durumunun belirlenmesi:** Bu değerlendirme şu konuları ele alabilir
  - He kentsel hem de kırsal nüfus için hizmetlerin erişilebilirliği, mevcudiyeti, güvenilirliği ve kalitesi;
  - Hizmetin kullanımı ile bağlantılı güvenlik ve emniyet meseleleri;
  - İlgili karar alma pozisyonlarındaki kadınların sayısı ve oranı (Hizmetlerin planlamasını ve sunumunu etkileyecek kідeme sahip olanlar);
  - Hizmetlerin makul fiyatlarla sunulup sunulmadığı; ve
  - Mevcut hizmetler bağlamında toplumsal cinsiyeti ilgilendiren diğer her türlü konu ve iyileştirme önerileri.
- **Tavsiyelerin geliştirilmesi.** Müşterinin toplumsal cinsiyetle ilgili konuları ve perspektifleri hizmetlerin planlanmasına, sunulmasına ve kaynaklarının tahsisine aktararak, sağlanan faydaların kadınlar ve erkekler arasında daha eşit bir şekilde paylaşılması yönünde tavsiyelerin sunulması. Eğitim ve kapasite geliştirme ihtiyaçlarının belirlenmesi ve eğitim sunulması. Bağlama uygun olacak olan bu eğitimler, personelin toplumsal cinsiyetle ilgili temel farkındalığının sağlanması, faaliyet gösterilen belirli alanlarda hizmetlerin planlanmasında ve sunulmasında toplumsal cinsiyetle ilgili ihtiyaçların daha iyi karşılanması gibi özel amaçlı eğitimleri de içeren geniş bir yelpazede sunulabilecektir.
- **Öğrenme, tecrübelerden ders çıkarma ve bilgi paylaşım platformu:** EBRD yerine göre, tecrübelerin paylaşılması, sürdürülebilirliğin sağlanması ve benimsenen yaklaşımların sistemik etkisinin temin edilmesi için, müşterilere yönelik ağ kurma ve öğrenme fırsatlarını kolaylaştırıcı rol oynayabilir. Burada, hizmet sağlayıcılarının tecrübelerini ve çıkardıkları dersleri paylaşmak için bir araya getirilmesinin, daha iyi hizmet sunma kapasitelerini geliştireceği kabul edilmektedir.

*Politika Diyalogu*

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve sürdürülmesinde etkili olunması için, EBRD yerine göre ve planlanan proje portföyüne uygun olarak, ülke, bölge ve belediye seviyesinde,

ilgili paydaşlarla politika diyaloguna girecektir. EBRD, Belediye Çevre Altyapı Sektörü Şubesi (EBRD Bankacılık Birimi) kanalıyla, özellikle Geçiş Sürecinin Başındaki Ülkelerde belediyelere ve işletmecilere finansman sağlanması konusunda önemli bir rol oynamaktadır. Zira EBRD Uluslararası Finansal Kuruluşlar mimarisi içinde, bu alanda özel bir yere sahiptir. Bu durum EBRD'nin reformları teşvik etmesi amacıyla, yetkili makamlarla ve müşterilerle müzakere etmesinde eşsiz bir platform imkânı sunmaktadır.

EBRD'nin planlanan proje portföyüne göre politika diyalogunda ele alınabilecek konulardan bazıları şunlardır:

- **Herkes için güvenli ulaşım:** EBRD'nin faaliyet alanındaki ülkeler de dâhil olmak üzere, dünyanın birçok yerinde, kadınlar, kız çocuklar ve erkek çocuklar yetersiz aydınlatma, yetersiz güvenlik, araçların kalabalık olması veya uygun olmayan alt yapı nedeniyle, kamu taşıma araçlarında sık sık tacize maruz kalmaktadır. EBRD bu meselelerin giderilmesi amacıyla, müşterileriyle ve ulusal hükümetlerle politika diyaloguna girecektir. Bu diyalog ilgili tüm paydaşların şu konulardaki bilgisini arttırmayı amaçlayacaktır: toplumsal cinsiyet bakış açısının ulaşım hizmetlerinin tasarlanması ve sunulması ile bütünleştirilmesinin önemi; ulaşımında cinsiyete özgü farklı ihtiyaçlar konusunda müşterilerin farkındalığının artırılması; ve tüm yolcuların güvenliğinin ve emniyetinin sağlanmasına yönelik pozitif yaklaşımların teşvik edilmesi.
- **Kapsayıcı su, atık su hizmetleri ve merkezi ısıtma ve soğutma sistemlerinin sunulması:** EBRD, su, atık su ve merkezi ısıtma gibi alt yapı alanının diğer alt sektörlerinde faaliyet gösteren müşterilerle ve ulusal hükümetlerle, politika diyaloguna girerek, söz konusu hizmetlerin müşteri odaklı ve toplumsal cinsiyet hassasiyeti çerçevesinde sunulmasına destek olacaktır. Mesela EBRD faaliyet bölgesinin tamamında ve özellikle de Orta Asya'da, güçlü bir Belediye ve Çevre Altyapısı yatırım projesi portföyüne sahip olduğundan, bu ülkelerde su ve atık su sektörü paydaşlarıyla aktif ve devam eden bir irtibat içindedir. EBRD operasyonel ve finansal olarak sürdürülebilir kamu hizmetlerinin ve projelerinin geliştirilmesi için hizmet sağlayıcı şirketler, şehir idareleri, ilgili bakanlıklar ve düzenleyici kuruluşlarla çalışmaktadır. Yatırım programları; toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgili bileşenleri içeren kurumsal gelişim desteği ve sektör reformuna yönelik politika diyalogu, toplumsal cinsiyet konularını dikkate alan paydaş katılım programları ve belediye hizmetlerinin yönetim yapılarına kadınların katılması gibi girişimlerle takviye edilmektedir. EBRD sonuçlarda sürdürülebilirlik sağlanması için bu çabaları geliştirmeye ve genişletmeye devam edecektir.

#### **Vaka İncelemesi 4: Mısır Devlet Demiryollarının Yeniden Yapılandırılması – Herkes İçin Güvenli Ulaşım**

Mısır piyasasında raylı sistem hizmetlerinin tek sunucusu olan Mısır Devlet Demiryolları (ENR) ağırlıklı olarak yolcu taşıma hizmeti vermekte ve Kahire'deki yoğun banliyö trafiği de dahil olmak üzere, günde 1.2 milyon yolcu seyahati sağlamaktadır. Bu sistem düşük gelirli Mısırlılar için önemli bir ulaşım şeklidir. EBRD, 2014 yılından bu yana, çeken ve çekilen araçların yenilenmesi için 75 milyon EUR tutarında devlet kredisi ve Teknik İşbirliği paketiyle Mısır Devlet Demiryollarının modernizasyonunu desteklemektedir.

Son yıllarda yapılan araştırmalar Mısır'da, toplu taşıma da dahil olmak üzere, cinsel tacizin çok yaygın olduğunu göstermiştir. BM Kadın Biriminin yaptığı bir inceleme, Mısır'da sıklıkla tacize maruz kalan kadın oranını %82 olarak belirlemiştir. Bu sorunu girmek amacıyla, EBRD, Temmuz 2014'ten bu yana, Mısır Devlet Demiryollarının hizmet sunumunda güvenliği ve toplumsal cinsiyet hassasiyetinin artırılmasına yönelik fırsatları tespit etmesine destek olmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Çerçevesi kapsamında donör desteğiyle sunulan teknik destek projesi, Mısır Devlet Demiryollarının hizmetleri için kapsamlı bir toplumsal cinsiyet değerlendirmesi yapılmasını öngörmüştür. Bu kapsamda, ulaşım hizmetlerinde toplumsal cinsiyet duyarlılığı ile ilgili uluslararası iyi uygulamaların incelenmesi, 2000 raylı sistem kullanıcı ise anket yapılması, raylı sistem kullanıcıları ile odak grup toplantıları yapılması, ve bulguları tartışmak ve teknik destek tavsiyelerini doğrulamak amacıyla Mısır Devlet Demiryolları personeli ile bir doğrulama çalışmasının yapılması planlanmıştır.

Yapılan değerlendirmeye göre, güvenlik endişeleri görüşülen kadınların %70'ini işe gitmek için treni kullanmaktan alıkoymaktadır. Kadınların, ailelerindeki erkek bireylere göre diğer ulaşım şekillerine (mesela özel araca) erişim imkanının daha az olması nedeniyle, kadınların eğitime ve ekonomik fırsatlara erişimi için güvenli ulaşımın hayati önemi bu değerlendirmenin sonuçlarından birisidir. İnceleme bulgularına göre, düşük gelirli kadınların işe gitmek için trenden başka seçenekleri olmadığından, güvenli ulaşım bu gelir grubundaki kadınların ekonomiye katılımı için daha da önemlidir.

Teknik yardım sonucunda, Mısır Devlet Demiryolları operasyonlarında ve hizmet sunumunda değişikliğe gitmiş ve değerlendirme tavsiyelerini uygulamaya başlamıştır. Firma acil telefon hattı hizmeti başlatmıştır, ve güvenlik kameraları temin etmekte, güvenlik personelini arttırmakta ve en kalabalık istasyonlarda aydınlatmayı iyileştirmektedir. Bölgede önemli bir özendirici etki yaratma potansiyeline sahip bir girişim olarak, diğer faaliyetlerin yanısıra, iletişim ve farkındalık kampanyalarının tasarlanması ve Mısır Devlet Demiryolu personelinin eğitilmesi de dahil olmak üzere, EBRD ulaşım hizmetlerinin herkes için daha güvenli hale getirilmesine yönelik tedbirlerin uygulanmasında Mısır Devlet Demiryollarını desteklemeye devam edecektir.

## 2.5 Teknik İşbirliği ve Donör Fonları

EBRD'nin teknik işbirliği mobilize etme kabiliyeti Stratejinin etkin ve sürdürülebilir bir şekilde uygulanmasında önemli bir rol oynayacaktır. Operasyonları desteklemek üzere, ilgili pratik tecrübeleri de içeren sağlam uluslararası ve ulusal uzmanlığa erişim sağlanması, EBRD müşterilerinin toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirme çalışmalarında oldukça etkili olmaktadır. Bu nedenle, donör destekli teknik işbirliğinin sağlanması Stratejinin temel bir gereksinimidir. EBRD ise, bunun karşılığında, toplumsal cinsiyet taahhütleri ile ilgili sonuçları hem girişte hem de çıkışta ölçmeyi taahhüt etmektedir. EBRD ayrıca nitel etki bilgileri ve belgeleri sunacak ve sonuçların yayılmasını ve ortak Donörleri için uygun seviyede görünürlüğü temin edecektir.

EBRD aşağıda sayılanların yapılması için donörlerden destek isteyecektir:

- Yatırımlarının toplumsal cinsiyet bileşenleri/toplumsal cinsiyete odaklanan kısımlarının uygulanmasının projelendirilmesi ve desteklenmesi;
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini kolaylaştıran uygun bir ortamın oluşmasına katkı sağlayacak politika diyalogunun desteklenmesi ve bu diyaloga katkı sağlanması;
- Müşterilerin ve diğer paydaşların kapasitesinin geliştirilmesi; ve
- Politika diyalogunu, mevcut durum değerlendirmesine yönelik veri toplanmasını ve toplumsal cinsiyet farklarının daha detaylı değerlendirilmesini destekleyecek bağımsız incelemelerin yapılması.

Bu çalışma Donör Eş Finansmanı programına uygun olarak, üç yıllık periyodik programlara dayalı, Teknik İşbirliği çerçeveleri ve bağımsız Teknik İşbirliği projelerinden oluşan bir kombinasyonla gerçekleştirilecektir.

Strateji uygulama süreci boyunca, EBRD donör tabanını, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ile ilgili kendi stratejik öncelikleriyle en çok örtüşen önceliklere sahip olan donörleri de içine alacak şekilde genişletecektir. EBRD ayrıca 2015 yılında 500,000 Euro ilave fon ile takviye edilen (ve toplam fonu 2 milyon Euro'ya ulaşan) Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Programının kullanılmasına devam etmeyi öngörmektedir. Stratejinin uygulanmasını desteklemek için Programa (2016-2018 dönemi için 5 milyon EUR ile) fon takviyesi yapılmasına çalışılacaktır. EBRD bunun yanı sıra, Küresel Çevre Fonu kapsamındaki Temiz Teknoloji Fonu ve Küresel Çevre Fonu ile sürdürülen irtibatı güçlendirmeye devam edecektir. Bu kapsamda fonlama ve ortaklık taahhüdü, Temiz Teknoloji Fonu yoluyla desteklenen projelerin toplumsal cinsiyet etkisinin değerlendirilmesine ve geliştirilmesine katkı sağlamaktadır. EBRD'nin Küçük İşletme Desteği ve Finansal Kurumlar ekibi kanalıyla da finansmana ve becerilere erişimi desteklemek için önemli bir fonlama imkânı sağlanmaktadır.

## 2.6 Ortaklıklar

EBRD'nin faaliyet bölgesinde özel sektörde faaliyet gösterme yetkisi olan kilit finansal kurum olması, kendisini diğer Uluslararası Finansal Kuruluşlardan ayırmaktadır. Bunun dışında, toplumsal cinsiyet uzmanlığını geçiş görevi doğrultusunda (toplumsal cinsiyete dayalı farkları azaltma sürecinde), münhasıran finansmana, istihdama, becerilere ve hizmetlere erişim alanında kadınların ekonomik fırsatlarını geliştirmek için kullanan tek kuruluştur. Daha ziyade proje finansman temelli bir kuruluş olan EBRD'nin ekonomik kaynakların tam ve verimli kullanımının desteklenmesine olan ihtiyacı kabul etmesi ve açık piyasa ekonomisine geçiş sürecini destekleme işlevleri nedeniyle, uluslararası finansal kuruluşlar alanında eşsiz bir özelliktir.

Ek 5 toplumsal cinsiyetin ana politikalar ile bütünleştirilmesi konusunda Çok Taraflı Kalkınma Bankalarının farklı yaklaşımlarını gösteren bir harita niteliğindedir. EBRD Değerlendirme Şubesinin Uluslararası Finans Kurumlarının toplumsal cinsiyet politikası tecrübeleri konulu Sentez Notu bu Ek'i takviye etmektedir.

EBRD kendi öncelikleriyle uyumlu iş alanları üzerinde yoğunlaşarak, toplumsal cinsiyet farklılıklarının giderilmesine yönelik gayretlerini desteklemek üzere, kilit ortakların çalışmalarının kaldiraç etkisinden faydalanacaktır. EBRD yatırımlarının teşvik edici etkisini geliştirmek ve bu etkileri piyasada yaymak amacıyla, ortaklarla çalışma niyetindedir. EBRD ayrıca öğrenilen dersleri ve yaklaşımları yayarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine yönelik sinerji yaratmaya çalışacaktır. Hem mevcut kurumsal ilişkileri güçlendirecek hem de yeni ilişkiler kurmaya çalışacaktır.

İyi uygulama sonuçlarına dayalı girişimlerimizin ve projelerimizin sürdürülmesini ve ölçeğinin büyütülmesini sağlamak amacıyla, EBRD ulusal hükümetlerle, diğer Uluslararası Finansal Kuruluşlarla ve özel vakıflarla çalışacaktır. Savunuculuk ve politika diyalogu konusunda ise, EBRD'nin yerine göre ilgili Uluslararası Finansal Kuruluşlarla, hükümetlerle, AB kurumlarıyla, BM Kuruluşlarıyla, Dünya Ekonomik Forumuyla, sendikalar ve kadın iş dernekleriyle, kilit Kadın STK'larıyla, OECD ve özel vakıflarla yakından çalışmayı devam ettirecektir.

EBRD ayrıca koordinasyon sağlamak, sinerji yaratmak ve diğer Uluslararası Finansal Kuruluşların yaptıklarını gereksiz yere tekrar etmemek için şu anda başkanlığını yürüttüğü Çok Taraflı Kalkınma Bankaları Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu'nun (MDB WGG) üyesi olarak da çalışmaya devam edecektir. EBRD bunun yanı sıra 2030 gündemine ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine katılan kilit kuruluşlarla irtibatını sürdürmeye devam edecektir. Bunların arasında: AB Komisyonu, BM Kadın Birimi ve diğer ilgili BM Kuruluşları, ILO, OECD-DAC Gendernet, kilit ikili kuruluşlar (DFID ve SIDA vs.), (Akdeniz İçin Birlik gibi) diğer ortaklar ve G20 Kadınlar İçin 100 Milyon İş ve WEConnect gibi girişimler yer almaktadır. EBRD ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ve teşvik eden sivil toplum kuruluşlarıyla özellikle de kadın iş dernekleri ve kadınların ekonomik açıdan güçlendirilmesini destekleyen derneklerle yerine ve ihtiyaca göre irtibat kuracaktır. Buna ilaveten, diğer kuruluşların yanısıra, OECD SIGI<sup>26</sup>, AB Komisyonu gibi toplumsal cinsiyet eşitliği konulu bilgi yönetimi ve incelemelerin ve/veya istatistiklerin hazırlanması/geliştirilmesi konusunda çalışan kurumlarla ve akademisyenlerle etkileşimini ve ortaklıklarını da sürdürecektir.

<sup>26</sup> OECD Kalkınma Merkezi (2014). Sosyal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi Sentez Raporu (SIGI). Kaynak adres <http://www.genderindex.org/sites/default/files/docs/brochuresSIGI2015.pdf>



### 3. Sonuçlar ve Değerlendirme

EBRD tarafından bu Stratejinin hedefleri konusunda kaydedilen ilerlemenin değerlendirilmesi için, operasyonel parametrelerin ve EBRD'nin görevi ve operasyonlarının politika ve kurumsal gelişimle ilgili yönlerinin sürekli izlenmesi ve değerlendirilmesi gerekecektir. Kaydedilen ilerlemelerin EBRD Kurumsal Karne seviyesinde (bkz. aşağıdaki kısım) takip edilmesi için, üç uygun parametre belirtilmiştir. Ancak çoğu durumda, EBRD'nin operasyonları içinde fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik gerçekleştirilen faaliyetler, kurumsal seviyede karne raporlamasının dışında kalacaktır. Bu nedenle, Kurumsal Karne ile toplanan verileri takviye etmek için ek göstergeler geliştirilmiştir. Bu göstergelere dair veriler Toplumsal Cinsiyet “Performans İzleme Çerçevesi” ile toplanacaktır. Verilerin toplanması, analizi ve kullanımı EBRD'nin mevcut sistemlerine uygun olacaktır. Strateji, toplumsal cinsiyetle ilgili kurumsal taahhütlerin sonuçlarını, yatırım giriş ve çıkışlarına dayalı olarak nicel açıdan ölçmeye çalışacak, hem de nitel etki öyküleri ve dokümantasyon üretmeye ve sonuçları yaymaya çalışacaktır. Stratejinin böylelikle raporlamayı ve değerlendirmeyi iyileştirmesi mümkün olacaktır.

#### 3.1 Kurumsal Teşviklerin Uyumlaştırılması – Kurumsal Karne

EBRD 2016 yılından itibaren, toplumsal cinsiyet eşitliğini, aşağıdaki parametreyi kullanarak, kurumsal seviyede Kurumsal Karne uygulaması ile takip ederek, bu konuya verdiği önemi daha belirgin bir şekilde yansıtmayı tercih etmiştir:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine yönelik EBRD yatırım faaliyetinin bir göstergesi olarak, toplumsal cinsiyet bileşeni veya odak noktası olan yatırımların yıllık sayısı ve/veya değeri.

Aşağıda gösterilen parametreler de ilerde kullanılabilir ölçütler arasında yer almaktadır. Bu ölçütler EBRD'nin değişik faaliyetleri ve etkilerini yansıtarak, sadece operasyonel parametrelerin değil aynı zamanda EBRD'nin görevi ve operasyonlarının politika ve kurumsal gelişim ile ilgili yönlerinin de ölçülmesini sağlayabilecektir.

- Geçiş Etkisi İzleme Sisteminden alınmış ilgili proje geçiş kriterlerini dikkate alan bir ilerleme raporu. Bu ilerleme raporu, olabildiği ölçüde Teknik İşbirliği sonuç çerçevesinden (veya Teknik İşbirliği daha geniş bir çerçevenin parçasıysa, bunun uyarlanmış versiyonundan) faydalanarak, ilgili işlem dışı Teknik İşbirliği için bir başarı oranı da içerecektir. Rapor ayrıca işlem dışı politika diyalogu ve savunuculuk çalışmalarının bir özetine de yer verecektir.
- 2014 Çevresel ve Sosyal Politika kapsamında gerçekleştirilen projeler için, Çevresel ve Sosyal Eylem Planları (ÇSEP) kapsamında, toplumsal cinsiyet ile ilgili “tamamen uyumlu” veya “ilerleme aşamasındaki” Kilit Performans Göstergelerinin oranı.

Kurumsal seviyedeki bu ölçütler, veya benzerleri, (Ekonomik İçerme ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği başlığı altında) girişimin ilgili ülke seviyesindeki başarısını ve EBRD'nin toplumsal cinsiyet politikasında kaydettiği ilerlemeyi değerlendirmek için kullanılacak olan ve bir sonraki sayfada açıklanan daha detaylı Performans İzleme Çerçevesini takviye edecektir. Bu göstergelerden bazıları, Kurumsal Karne göstergelerinde olduğu gibi, muhakemeye dayanmakla birlikte, bir bütün olarak, genel ilerlemeyi değerlendirmek için bir temel teşkil edecektir.

### 3.2 Performans İzleme Çerçevesi<sup>27</sup>

Performans İzleme Çerçevesi, EBRD'nin sonuçları ölçüm<sup>28</sup> yaklaşımına uyum sağlamak için geliştirilmiştir. Bu Çerçeve başarı ölçütlerini ve faaliyetlerle belirli sonuçlar arasındaki kavramsal bir mantık bağlantısını ortaya koymakta (çıktı ve sonuç seviyesinde ara dönem sonuçları dâhildir) ve bu faaliyetlerin üç operasyonel yaklaşım (finansmana, istihdama ve becerilere ve hizmetlere erişimin güçlendirilmesi) sayesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesine nasıl katkı sağlayacağını da göstermektedir. Çerçeve bunlara ilaveten aşağıdaki amaçlara hizmet etmektedir:

- EBRD'nin görev yetkisi çerçevesinde faaliyet gösterdiği ülkelerde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesine genel katkısının yansıtılması;
- Geçiş süreci hedeflerini nasıl gerçekleştirdiğimizi ve gözden geçirme fırsatları sunduğumuzu gösteren “uygulayarak öğrenme” mekanizmasının güçlendirilerek yönetime yardımcı olunması; ve
- Donörler de dâhil olmak üzere kurum içindeki ve dışındaki paydaşlar için hesap verme yükümlülüğünün ortaya konularak, EBRD kaynaklarının kadınlar ve erkekler arasında ekonomik fırsat eşitliğini desteklemesi ve geçiş sürecinin kalıcılığını arttıracak şekilde kullanılmasının temin edilmesi.

Çerçeve şunları ortaya koymaktadır:

- **Spesifik hedefler:** Kadınlar ve erkekler arasındaki fırsat eşitliğini güçlendirme hedefine ulaşılması için, EBRD faaliyetlerinin hangi değişikliklere odaklanacağını yansıtmaktadır.
- **Faaliyetler:** Belli sonuçlara ulaşılmasını destekleyecek projeleri, kapasite geliştirici Teknik İşbirliklerini ve savunuculuk faaliyetleri gibi çalışma türlerini kapsamaktadır.
- **Sonuç İzleme Göstergeleri:**
  - *Çıktılar:* Belirli spesifik hedeflere ulaşılmasında strateji performansını izlemeye yardımcı olacak ölçütler.
  - *Sonuçlar:* EBRD'nin belirlenmiş her bir hedef için ve kadınlar ve erkekler arasındaki ekonomik fırsat eşitliğinin etkin bir şekilde gerçekleştirilmesi konusunda ilerleme kaydedilmesi için gerekli değişiklikleri sağlayıp sağlamadığını izlemeye yardımcı olacak ve EBRD faaliyetlerinin tetiklediği kısa ve uzun vadeli değişiklikleri ortaya koyan ölçülebilir göstergeler. ***Sonuç izleme göstergeleri sadece ilgili ülkeler için, “Ekonomik İçermenin Güçlendirilmesi” başlığı altında Ülke Stratejisi Sonuç Çerçevesi yoluyla izlenecek ve sonuçların örnek teşkil etmesi amacıyla raporlamada kullanılacaktır.***

EBRD yukarıda sayılan ve aşağıda detaylandırılan çıktıların elde edilmesinden sorumlu olacaktır. Bu çıktıların EBRD faaliyet ülkelerinde ekonomik fırsat eşitliğinin artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi konusunda ortaya konulmuş nihai hedefe katkı

<sup>27</sup> Bu çerçeve uluslararası finans kurumlarının en iyi uygulamalarını karşılaştırmaktadır. EBRD Değerlendirme Dairesi bu çerçevede aşağıdaki konularda çıkarılan derslerin dahil edildiğini göstermiştir.: i) cinsiyete dayalı temel ayrımların giderilmesinin ve kadınların kendini ifade edebilme olanaklarının iyileştirilmesinin, refahın paylaşılmasındaki önemi; ii) sonuç odaklı bir yaklaşıma geçmenin gerekli olduğu; iii) cinsiyete göre ayrıştırılmış daha fazla ve daha iyi ülke verilerinin olması gerektiği; iv) ölçüm ve izlemenin değeri; ve v) yaklaşımda daha seçici ve hedef odaklı olmanın önemi. Daha detaylı bilgi için, bkz. *EBRD EVD (2015), Survey of IFI experience in mainstreaming gender – synthesis note*.

<sup>28</sup> Country Strategy Results Framework: Design Implementation and Reporting (EBRD September 2014), sayfa 12; and The Architecture of Transition Impact Results Frameworks in the Bank (EBRD September 2014: CSFO1427): sayfa 5.

sağlayacak sonuçları doğurması beklenmektedir. EBRD bu bağlantıları öğrenme odaklı bir yaklaşımla test etmeye çalışacaktır.

Bu Çerçeve toplumsal cinsiyetle ilgili sonuçların iki paralel kanaldan gerçekleştirilme durumunu değerlendirmeyi sağlayacaktır: faaliyetlerin, çıktılarının ve sonuçların takip edilmesi yoluyla, EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine yaptığı genel katkının yansıtılması; ve EBRD'nin toplumsal cinsiyet politikasını 2020 yılına kadar operasyonları ile bütünleştirme konusunda kaydettiği ilerlemeyi, özellikle de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kapasite gelişimini ve toplumsal cinsiyet politikasının proje döngüsü ile bütünleştirilme durumunun yansıtılması.

**Tablo 3: Performans İzleme Çerçevesi**

Genel Hedef: Faaliyet Gösterdiğimiz Ülkelerde Kadınların Ekonomik olarak Güçlenmesinin & Kadın Erkek Arasındaki Fırsat Eşitliğinin Arttırılması			
Spesifik Hedefler	Faaliyetler	İzleme Göstergeleri	
		Çıktılar	Sonuç <sup>29</sup>
<b>1.1 Kadınların idaresindeki KOBİ'lerin finansmana ve iş desteğine erişiminin arttırılması</b> <i>“finansmana ve girişimcilğe erişim”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yatırımlar</li> <li>Teknik İşbirliği projelendirme fonlama</li> <li>Kadınların idaresindeki KOBİ'lere Ortak Finansal Kurumlar kanalıyla kredi verilmesi için özel finansman paketi</li> <li>Kapasite geliştirme</li> <li>Finansman ve danışmanlık önündeki engellerin analizi</li> <li>Savunuculuk faaliyetleri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kadınların idaresindeki KOBİ'lere kredi sağlanması için Ortak Finansal Kurumlara yapılan EBRD yatırımının sayısı/hacmi</li> <li>Müşterilerle yapılan kapasite geliştirme faaliyetlerinin sayısı</li> <li>Cinsiyet, yaş ve pozisyona göre eğitim verilen kişilerin sayısı</li> <li>Analitik durum tespitlerinin/değerlendirmeleri n sayısı</li> <li>Politika diyalogu faaliyetlerinin sayısı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ortak Finansal Kuruluşlar tarafından kadınların yönetimindeki KOBİ'lere verilen kredilerin sayısı/hacmi</li> <li>Ortak Finansal Kurumların kadınların idaresindeki KOBİ'lerin finansmana erişimini arttırmak ve engelleri ortadan kaldırmak amacıyla, bu KOBİ'leri yönelik uygulama değişikliklerinin kanıtları</li> </ul>
<b>1.2 Kadınlar için istihdam fırsatlarına erişimin arttırılması</b> <i>“istihdama ve becerilere erişim”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yatırımlar</li> <li>Projelendirilen ve fonlanan Teknik İşbirlikleri</li> <li>Fırsat Eşitliği Denetimleri</li> <li>Kapasite geliştirme</li> <li>Kadınların istihdamı ve beceri gelişimi için politika ve yasal çerçeve konusunda savunuculuk faaliyetleri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EBRD'nin yatırım projelerinin sayısı/hacmi</li> <li>Müşterilerle yapılan kapasite geliştirme faaliyetlerinin sayısı</li> <li>Cinsiyet, yaş ve pozisyona göre eğitim verilen kişilerin sayısı</li> <li>Analitik durum tespitlerinin/değerlendirmeleri n sayısı</li> <li>Politika diyalogu faaliyetlerinin sayısı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fırsat eşitliği sistemleri/standartları/uygulamaları (özel Yönetim Bilgi Sistemleri, İK uygulamaları vs.) kuran şirket sayısı</li> <li>EBRD faaliyetleri sonucunda müşteriler tarafından kadınlara sunulan fırsatların arttığını gösteren kanıtlar</li> </ul>
<b>1.3 Hizmetlere erişimin artması</b> <i>“hizmetlere erişim”</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yatırımlar</li> <li>Projelendirilen ve fonlanan Teknik İşbirlikleri</li> <li>Toplumsal cinsiyet hassasiyeti olan hizmetlerin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toplumsal cinsiyet hassasiyeti olan hizmetlerin sunulmaya başlanması veya genişletilmesine yönelik EBRD yatırımlarının sayısı/hacmi</li> <li>Müşterilerle yapılan kapasite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EBRD faaliyetleri sonucunda müşteriler tarafından toplumsal cinsiyet hassasiyeti olan hizmet kapsamının genişletildiğini gösteren kanıtlar</li> </ul>

<sup>29</sup> Sonuçlar sadece ilgili ülkeler için “Ekonomik İçermenin Güçlendirilmesi” başlığı altında Ülke Strateji Sonuç Çerçevesi yoluyla izlenecektir

	<p>sunulması için kapasite geliştirme</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hizmetlerin toplumsal cinsiyet analizi ve tavsiyeler</li> <li>• Kadınların hizmetlerin tasarlanmasına ve sunulmasına katılımının artırılmasına yönelik savunuculuk faaliyetleri</li> </ul>	<p>geliştirme faaliyetlerinin sayısı</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinsiyet, yaş ve pozisyona göre eğitim verilen kişilerin sayısı</li> <li>• Analitik durum tespitlerinin/değerlendirmelerinin sayısı</li> <li>• Politika diyalogu faaliyetlerinin sayısı</li> </ul>	
<b>Genel Hedef: Toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının 2020 yılına kadar EBRD operasyonları ile bütünleştirilmesi</b>			
<b>Spesifik Hedefler</b>	<b>Faaliyetler</b>	<b>İzleme Göstergeleri</b>	
		<b>Çıktılar</b>	
		<b>Sonuç</b>	
<b>1.4 Toplumsal cinsiyet eşitliği politikasının anaakımlaşması için kurumsal kapasitenin geliştirilmesi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EBRD personelinin eğitilmesi ve kapasite gelişimi</li> <li>• Toplumsal cinsiyetin anaakımlaşması politikası bilgi yönetimi</li> <li>• Toplumsal cinsiyetin anaakım politikası olması için organizasyonel değişiklikler (toplumsal cinsiyetin kurumsal karnede yer alması gibi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EBRD'nin Bankacılık şubesindeki ve diğer kritik şubelerdeki/pozisyonlardaki personeline yönelik kapasite geliştirme faaliyetlerinin sayısı (fiziksel veya online, eğitim, çalıştay, seminer vs)</li> <li>• Üretilen ve EBRD içinde ve dışında dağıtılan bilgi yönetim ürünü sayısı</li> <li>• Toplumsal cinsiyet politikasının EBRD operasyonları ile bütünleştirilmesini kolaylaştırmak için organizasyonel süreçlerde ve prosedürlerde yapılan değişiklik sayısı (Kurumsal karne, cinsiyete göre ayrıştırılmış kurum içi IT sistemleri, toplumsal cinsiyetin görev tanımlarına dahil edilmesi, yatırımlar ve teknik işbirliği için operasyonel araçlar vs.)</li> <li>• Kurum içindeki toplumsal cinsiyet temas noktası sayısı</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EBRD personelinin operasyonlarında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve fırsat eşitliğini ele alma kapasitesinin geliştirilmesi.</li> <li>• Orta-büyük derecede toplumsal cinsiyet ayrımı olan ülkelerdeki ülke stratejilerinin toplumsal cinsiyet konusunu öncelik olarak belirlemesi ve bu konuyu en azından bir alanda ele alınması için gerekli müdahaleleri belirlemesi.</li> </ul>

## Ek 1: Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi Uygulamasının Kısa Özeti

Nisan 2013 – Aralık 2015

### Arka Plan

Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi EBRD faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinde, daha yapısal bir yaklaşım ortaya koymak amacıyla 2013 yılında başlatıldı. Bu Girişimin felsefesine göre, toplumsal cinsiyet eşitliği sadece ekonomik büyümenin kilit itici bir güç olması nedeniyle değil, aynı zamanda kendi başına da önemlidir. Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi, EBRD'nin çalıştığı ülkelerde “kadınların kullanılmayan potansiyelinin” kaldırma etkisinden faydalanılmasına odaklanmıştır. Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi, kadınların finansmana, istihdama ve hizmetlere erişimini arttıran faaliyetlerin finanse edilmesi yoluyla ekonomik fırsatların güçlendirilmesini desteklemiştir. EBRD, Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi kapsamında önemli toplumsal cinsiyet farklılıklarının olduğu ülkeleri ve bölgeleri tespit etmiş; toplumsal cinsiyet farklılıklarını azaltarak ve geçiş etkisine katkı sağlayarak katma değer yaratılmasına yönelik operasyonlara yoğunlaşmıştır. Bu şekilde, EBRD, desteklerinin çoğunu eldeki verilere göre en büyük toplumsal cinsiyet farklılıklarının mevcut olduğu Türkiye'ye, Orta Asya'ya ve Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi'ne aktarmıştır. Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi, Finansmana Erişim, İstihdama ve Becerilere Erişim ve Hizmetlere Erişimi teşvik eden üç temel hedef odaklı bir yaklaşım benimsemiştir.

Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi döneminde verilen taahhütler çerçevesinde öne çıkan kilit başarılarından bazıları şunlardır:

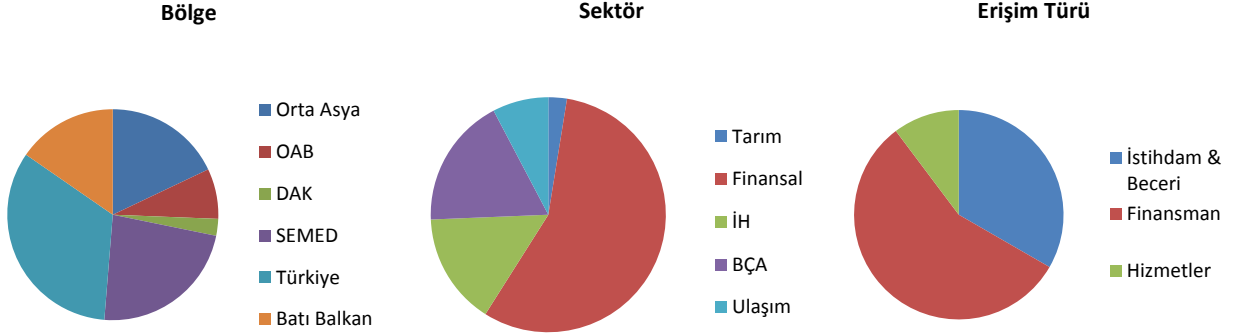
- Operasyonel bir Toplumsal Cinsiyet Ekibinin kurulması ve bir takım bağlantılı sistemlerin ve süreçlerin yaratılması
- Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltma ihtiyaçlarını ve/veya potansiyel giriş noktalarını belirlemeyi kolaylaştıran EBRD Konsept İnceleme sürecinin uygulamaya konulması
- Temmuz 2013'te, EBRD Yönetim Kurulu tarafından, toplumsal cinsiyet analizlerini EBRD'nin geçiş sürecini kolaylaştırma görevine dâhil eden içerme yönteminin kabul edilmesi. Bu adım toplumsal cinsiyet eşitliğinin geçiş sürecinde oynadığı rolün kabulü niteliğinde olması nedeniyle önemlidir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ülke ve sektör stratejileri ile bütünleştirilmesi
- 2014 yılında 1.5 milyon Euro tutarında fonla uygulamaya geçirilen ve 2015 yılında ilave 500.000 Euro tutarında fon ile takviye edilen Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Teknik İşbirliği Programının başlatılması; ve
- Yaklaşımları ve eğitim programlarını, Mukim Temsilcilik personeli ve Bankacılık şubeleriyle daha iyi yapılandırmak için, Rehber İlkeleri Notlarının hazırlanmasını da içeren bir kapasite geliştirme programı

### 1 Proje Portföyü

Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi'nin kabulünden bu yana, toplumsal cinsiyet bileşeni veya odağı olan projelerin uygulanmasında ilerleme kaydedilmiştir. Nisan 2013 – Aralık 2015 döneminde, içinde toplumsal cinsiyet bileşeni olan veya toplumsal cinsiyet odaklı 39 yatırım imzalanmıştır:

- Bunların %75'i Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi hedef bölgelerindedir;
- %56'sı kadınların finansmana erişimini, %33'ü istihdama ve becerilere erişimi, %10'u ise hizmetlere erişimi geliştirmeye yönelik tedbirler geliştirmiştir;
- Sektöre göre, Finansal Kuruluşlar %56 ile en fazla toplumsal cinsiyet projesini içeren sektör olup, bunu %18'le Belediye ve Çevresel Altyapı, %15'le İmalat & Hizmetler alanındaki projeler takip etmektedir. Projelerin geri kalanları ise Tarımsal Endüstri %3 ve Ulaşım %8 sektörlerindedir.

## Nisan 2013- Aralık 2015 döneminde imzalanan yatırımlar



OAB: Orta Avrupa Baltık, DAK: Doğu Avrupa Kafkaslar, SEMED: Güney ve Doğu Akdeniz

İH: İmalat ve Hizmetler, BÇA: Belediye ve Çevresel Altyapı

İmzalanan yatırımların üçte birine (11) Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Programı kapsamında toplam 880.000 Euro tutarında Teknik İşbirliği fonları tahsis edilmiştir. Bu rakam İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programlarını desteklemek üzere değişik Finansal Kuruluşlar Teknik İşbirliği Çerçevesi kapsamında veya Küçük İşletme Desteği Danışmanlık Hizmetleri kapsamında temin edilen fonlara ilave olarak verilmiştir. Toplumsal Cinsiyet Ekibi kamu dışı sektör müşterileriyle çalışırken, EBRD'nin maliyet paylaşımı şartlarına uygun olarak, Teknik İşbirlikleri için "maliyet paylaşımı" yaklaşımı uygulamaktadır.

Raporlama döneminde toplumsal cinsiyet bileşeni içeren veya toplumsal cinsiyet odaklı olan tüm imzalanmış yatırımlar bu bileşeni (Çevresel ve Sosyal Eylem Planı dahil) kredi dokümanlarında yansıtılmıştır. Bunların çoğunun (%68) geçiş<sup>30</sup> etkisi yaratması beklenmektedir.

Şu an itibariyle EBRD'nin toplumsal cinsiyet bileşeni veya odağı içeren proje portföyü 55 projeden oluşmaktadır (bunların bazıları Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı kapsamında işleme konulmuştur).

## 2. Ürünler

Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi, EBRD'nin yetkisi çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine yönelik spesifik araçlar geliştirilmesini sağlamıştır. Çoğu çok taraflı kalkınma bankaları piyasası için yeni olan bu ürünlerden bazıları şunlardır:

- **Finansmana Erişim:** İş Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programlarında uygulandığı üzere, Finansmana Erişime Entegre Yaklaşım Programı;
- **İstihdam & Becerilere Erişim:** Fırsat Eşitliği Denetimleri. Projeler içinde Türkiye, Sırbistan ve Mısır'da (Belediye ve Çevre Altyapısı, İmalat ve Hizmetler, Ulaşım ve Tarımsal Endüstri müşterileriyle); Kazakistan'da (Belediye ve Çevre Altyapısı alanında); ve Kırgız Cumhuriyeti'nde (Tabii Kaynaklar alanındaki bir müşteriyle) yürütülen fırsat eşitliği girişimleri yer almaktadır;
- **Hizmetlere Erişim:** Müşteri odaklı hizmetler ve güvenli ulaşım sunulması. Bu sadece daha fazla toplumsal cinsiyet hassasiyeti olan hizmetlerin sunulmasını sağlamakla kalmamakta aynı zamanda farklı kullanıcıların ihtiyaçlarının proje tasarım aşamasından hizmet noktasında

<sup>30</sup> Bazı projeler "içerme" bileşeninin geçiş süreci yöntemi kapsamında onaylanmasından önce uygulanmakta idi. Bazılarının ise Tamamlayıcı etki yaratmakla birlikte sistemik etki yaratması beklenmemektedir.

hizmet sunumuna kadar dikkate alınmasını öngören kavramı da uygulamaya geçirmektedir. Bu projelerin ilk örneği Mısır Devlet Demiryolları ile yürütülmüştür.

### 3. Donör Fonlarının Kullanımı

Toplumsal Cinsiyet Ekibi Teknik İşbirliği fonlarını daha ziyade iki amaç için kullanmaktadır: (i) proje tasarımının ve uygulamasının desteklenmesi veya (ii) EBRD'nin müşterilerinin ihtiyaçlarına daha güçlü bir bilgi temelinde yanıt vermesini sağlamak. Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi dokümanı, EBRD kaynaklarının kısıtlı olduğunu ve Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi'nin hayata geçirilmesinde EBRD'nin donör camiasının desteğine güvenileceğinin altını çizmiştir. Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişiminin Paydaş Özel Fonuna bağımlılığı en alt seviyeye indirme taahhüdüne ve fon toplama yaklaşımında yaşanan hızlanmaya rağmen, donör fonları beklenenden daha az gelmiştir.

#### 3.1 Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Programı

2014 yılında *Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Programı* Paydaş Özel Fonu, Güney ve Doğu Akdeniz fonları ve Tayvan tarafından taahhüt edilen 1.5 milyon Euro tutarındaki fonlarla başlatılmıştır. Bu Program benzer türdeki ürünler için, üç yıl boyunca beklenen Teknik İşbirliği ihtiyaçlarını bir araya getiren çok donörlü bir çerçevedir. Bu Programın ilk baştaki tasarımı Ekibin ve Donör Eş Finansmanının bu çerçeveyi donörlere basit bir şekilde pazarlamasını, ayrıca Bankacılık şubesine toplumsal cinsiyetle ilgili görevlerin teknik olarak değerlendirilmesi, hazırlanması, yapılandırılması ve izlenmesi için hızlı bir dönüş desteği sağlamasını mümkün kılmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Programı, EBRD'nin müşterileri için üç kanal üzerinden (finansmana, istihdama ve hizmetlere erişim) uzmanlık desteği sunmasını ve bu yolla değişik konularda etkinlik sağlamasını mümkün kılmaktadır: a) donör fonlarının kullanımında paranın karşılığının sağlanması, b) piyasa talebine uygun olarak, EBRD müşterilerine hızlı bir yanıt süresi sunma konusunda operasyonel esneklik; ve c) EBRD'nin ilgili şubeleri üzerindeki idari yükün azaltılması. Bu Program 0.5 milyon Euro bütçesine sahip bir Uzmanlar Panelinden ve 1 milyon Euro bütçeli bir Danışmanlık firmaları çerçevesinden oluşmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Danışmanlık Hizmetleri Programının kullanım oranları şu an itibarıyla Panel için %80 (%10 daha taahhüt edilecek) ve Çerçeve için %92 civarındadır. Geri kalan tutar ise sözleşme aşamasındadır. Bu kullanım oranı düşünülerek, EBRD Nisan 2015'te (Teknik İşbirliği Com kanalıyla) Programın 1.5 milyon Euro takviyesiyle uzatılmasını onaylamıştır. Sadece 500.000 Euro tutarında Donör Finansmanı temin edilebilmiştir.

#### 3.2 Diğer Teknik İşbirliği Donör Fonları

Toplumsal Cinsiyet Ekibi yukarıda açıklandığı şekilde kullandırılan fonlara ilaveten, Kazakistan, Ukrayna ve Türkiye'de Temiz Teknoloji Fonu destekli projeler için toplumsal cinsiyet değerlendirmelerinin yapılmasına destek sağlamak üzere, İklim Yatırım Fonlarından 300.000 ABD Doları tutarında donör fonu temin etmiştir. Bu kapsamdaki toplumsal cinsiyet değerlendirmeleri, gelecek yatırımlara yönelik tavsiyelerin yanı sıra sektördeki operasyon liderleri için kılavuz ilkeler sunulmasını içermektedir.

DFID de Mart 2014-Temmuz 2015 arasında, geçici görevlendirme yoluyla Toplumsal Cinsiyet Ekibine part-time Sosyal Kalkınma ve Toplumsal Cinsiyet Uzmanı göndererek EBRD'yi desteklemiştir. Bu pozisyon DFID ve EBRD arasında toplumsal cinsiyet eşitliği, sonuç ölçümü ve kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi konularında karşılıklı öğrenmeye olanak sağlamıştır. Yakın zamanda, İsviçre Hükümeti de 2017'ye kadar iki yıllığına Kıdemli Profesyonel Pozisyon ihdas etmiştir.

### 4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinin Anaakım Politikalar ile Bütünleştirilmesine Katkı

Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi'ne göre, anaakımlaştırma "Banka personeli proje fırsatları, strateji yanıtı veya EBRD tedbiri ihtiyacı kısıtlı olsa bile, toplumsal cinsiyet ihtiyaçları ve bakış açıları stratejilerin ve operasyonların tümüyle bütünleştirilmesini göz önünde bulundurmasına referans eder".

#### 4.1 Ülke Stratejileri ve Sektör Politikaları

Raporlama döneminde önemli toplumsal cinsiyet farklılıkları olan ülkeler için hazırlanan tüm ülke stratejileri içinde, işgücüne katılımı ilgili veriler ve toplumsal cinsiyet göstergeleri, cinsiyetler arasında ücret eşitsizliği, kadın girişimciliği, krediye erişim ve mülkiyet hakları ile EBRD'nin operasyonları için gerekli olan diğer bilgiler yer alan bir toplumsal cinsiyet eki mevcuttur. Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi tarafından öncelikli ülke olarak belirlenen ülkelerin stratejileri, toplumsal cinsiyet eşitliğine farklı konuları kapsayan ortak bir öge olarak yer vermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği 2013 döneminde onaylanan Ulaşım ve Enerji Sektörü stratejilerine de dâhil edilmiştir.

#### 4.2 Politika Diyaloğu & Ortaklıklar

Proje seviyesinde yürütülen kapasite geliştirme ve Teknik işbirliği çalışmalarına ilaveten, EBRD öncelikli ülkeler içinde farklı seviyelerde diyalog sürecine girmiştir. Bu kapsamda hem ulusal hem de yerel makamlarla (mesela belediyelerle) çalışılmıştır.

EBRD önde gelen tüm Uluslararası Finansal Kuruluşlar arasında bir diyalog platformu vazifesi gören ve sinerji yaratılmasına, derslerin ve tecrübelerin paylaşılmasına imkân veren aynı zamanda EBRD'nin açıkça belirlenmiş özel sektör yaklaşımı kapsamındaki çalışmalarını yaymak için önemli bir platform olan Çok Taraflı Kalkınma Bankaları Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubunun (MDBWGG) başkanlığını yürütmektedir. EBRD'nin Çok Taraflı Kalkınma Bankaları Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu başkanı sıfatıyla 2015'te BM Kadının Statüsü Komisyonu'na gözlemci olarak katılması istenmiştir.

EBRD aynı zamanda tüm OECD ülkelerini, BM Kadın Birimini, sivil toplumu ve tüm Çok Taraflı Kalkınma Bankalarını bir araya getiren eşsiz bir platform niteliğindeki Gendernet'e gözlemci olarak katılmaktadır. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve uluslararası toplumsal cinsiyet eşitliği gündemini etkileyen belgelerin hazırlanmasında, özel sektörün katılımının arttırılmasını sağlamıştır. EBRD ayrıca Pekin+20 ve Kalkınma Sonrası Gündem çerçevesinde, uluslararası toplumsal cinsiyet eşitliği gündeminin şekillendirilmesine yönelik düzenlenen kilit uluslararası toplantılara da katılmıştır.

4.3 *Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi yayımı, kurumsal kapasite geliştirme ve diğer girişimler*  
Ekip hem kurum içinde hem de dışında Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi ile ilgili bilgileri yaymak için değişik platformlar kullanmaktadır. Seçili çıktılardan bazıları bir sonraki sayfada sayılmıştır.

Kurum içinde, ilgili intranet ve internet sayfaları güncellenerek, EBRD tarafından yaptırılan incelemelerin, vaka çalışmalarının ve araçların yayımlanması sağlanmıştır. Blueprint<sup>31</sup> makaleleri hazırlanmış, bir broşür ve toplumsal cinsiyet videosu hazırlanmıştır (6 dilde, Kasım 2015 sonu itibarıyla – İngilizce versiyonu- 33.000 görüntülenme). Toplumsal cinsiyetin ana politikalar ile bütünleştirilmesini öngören 2014 Çevresel ve Sosyal Politikada yapılan değişikliklere uygun olarak, ilgili tüm personele toplumsal cinsiyet etkileri ve etki dengeleme tedbirleri konulu eğitim verilmiştir. Bu güne kadar dokuz mukim temsilcilik ve Altyapı İş Grubu, Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi eğitimi almıştır.

Kurum dışında ise, Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi EBRD Yıllık Toplantısında ve EBRD'nin geniş platformlar çatısı altında etkileşim içinde olduğu birçok uluslararası kuruluş kanalıyla tanıtılmıştır. Bunların içerisinde MDBWGG ve AGİT, OECD, AB Komisyonu ve Akdeniz için Birlik gibi hükümetler arası kuruluşlar yer almaktadır. Geçiş Sürecindeki Arap Ülkeleriyle Deauville Ortaklığı tarafından düzenlenen zirve ve Thomson Reuters tarafından düzenlenen Trust Women Konferansı da EBRD'nin toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili çalışmalarını tanıtmaya, tartışmaya ve olası ortaklıkları ve sinerjileri belirleme imkânı sağlamıştır.

<sup>31</sup> Blueprint - EBRD'nin kurum içi haber bülteni



Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi Çıktılarının Bazı Örnekleri		
Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi Sonucu	Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi Çıktısı	Kalem
<b>Stratejik Ortaklıklar</b>	İmzalanan anlaşmalar	MDB ve IMF Başkanlığı Bildirisi Pekin +20
	Sponsorluk Dış Etkinlikler	Kadın ve Su Üst Düzey Konferansı, Tacikistan 2015
	Stratejik Ortaklık Toplantıları (ev sahipliği yapılanlar dâhil)	MDB Toplumsal Cinsiyet Toplantısı
		Gendernet : DB
		OECD : SIGI endeksi ön tanıtımı WG ve SIGI tanıtımı
		BM İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Forumu
		Next Billion Woman
		CIF Toplantısı
		Güvenli Toplu Taşıma Girişimleri UNDP-EBRD Çalıştayı, Kazakistan 2015
	Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geleceği forumu (AB Komisyonu)	
<b>Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anaakım Politikalarla Bütünleştirilmesi</b>	Yeni veya güncellenmiş Kılavuz	Tüm donör finansmanlı MEI (Belediye ve Çevresel Altyapı Şubesi) Fizibilite Çalışmaları için toplumsal cinsiyet değerlendirmeleri
		Toplumsal Cinsiyet Paydaş Kılavuz İlkeleri
		Madencilik Sanayilerinde Toplumsal Cinsiyet Meseleleri
		EBRD su projelerinde toplumsal cinsiyet meseleleri
	Müstakil İnceleme/Araştırma Belgesi	Kazakistan'da Toplumsal Cinsiyet Değerlendirmesi CTF
		Finansal Ürünlerde Küresel İyi Uygulamalar
<b>Politika Diyalogu</b>	Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Ülke Stratejisiyle Bütünleştirilmesi	Fas, Türkiye, Tacikistan,
	Ülke içi destek	Tacik Yatırım Konseyinin Toplumsal Cinsiyet Görev Gücünü desteklemek üzere Toplumsal Cinsiyet uzmanı görevlendirilmesi
<b>Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi yayını ve iç kapasite geliştirme</b>	EBRD Donör Raporu, Yıllık Rapor & Sürdürülebilirlik Raporu	Toplumsal cinsiyet bölümleri
	Konferanslara dışarıdan katılım	EaP Platformu
		Kadınların güçlendirilmesi konulu AB üst düzey etkinliği
		IAIA EBRD'nin Toplumsal Cinsiyet & İçerme Tecrübesi
		G8 Deauville Ortaklığı
	Yeni veya güncellenmiş araç kiti	Toplumsal cinsiyet ve orantısız etki hafifletme Trafik ışığı ESD
		ESD DD kapsamında toplumsal cinsiyet fırsatlarının belirlenmesi
	Broşür/bilgi özeti	Toplumsal Cinsiyet Konuları Broşürü
		Fırsat Eşitliği Videosu
	İç sunumlar/BBL	Dünya Bankası Voice and Agency Raporunun Avrupa Tanıtımı
		MEI/ESD Toplumsal Cinsiyet ve Ulaşım
		Ulaşım Ekibi Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi
		Kadınların Ekonomik Güçlenmesinin Desteklenmesi
		Toplumsal Cinsiyet Sunumu: İstanbul RO
		Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi hakkında IWD sunumu
	Nat Res Madencilik Sanayilerinde Toplumsal Cinsiyet Meseleleri	
Farkındalık/Kapasite Geliştirme Faaliyeti	Alma-ata Otobüs Taşımacılık Şirketi için Güvenli Ulaşım ile ilgili Tayvan İnceleme Gezisi	
	ESD Politika Brifingi/Toplumsal Cinsiyet Stratejik Toplumsal	

	Cinsiyet Girişimi: UNECE
	ETC Fonu Meclis Toplantısı Bışkek
	Kurumsal Performansın İyileştirilmesi: Direktör Adayları Sunumu
	Finansal Ürünlerde Küresel İyi Uygulamalar

## Ek 2: Toplumsal Cinsiyet Ayrımları

Ülke & Sektör Ekonomileri İçerme Ekibi, Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişimi döneminde ortaya çıkan stratejik önceliklere uygun olarak, Toplumsal Cinsiyet Ekibi ve Çevresel Sürdürülebilirlik Şubesi ile ortaklık halinde toplumsal cinsiyet ayrımlarını yeniden ele almış ve güncellemiştir. Bu amaçla, uluslararası bir toplumsal cinsiyet uzmanına danışmanlık raporu hazırlanmıştır<sup>32</sup>. Bunun sonucunda göstergelerin, toplumsal normları ve kadınların kendi seçimlerini yapabilme durumunu, istihdamda, iş dünyasında ve idareleri yapılarında kadınların karar alabilme imkânlarını ve ayrıca bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik bölümlerinden mezun olan kadın sayısını daha iyi yansıtması için, toplumsal cinsiyet ayrımlarının çoğu boyutuna yeni göstergeler eklenmiştir. Bu şekilde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ayrımları, özellikle Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi'nde "yasal ve toplumsal düzenlemeler" açısından daha büyük bulunmuş, Doğu Avrupa, Orta Asya ve Kafkaslar'ın değişik bölgelerinde ise "az" derecesinden "orta" dereceye yükselmiştir. "Eğitim ve öğrenim"deki ayrım ise Orta Avrupa'da ve Orta Asya'daki bazı ülkelerde "orta" dereceye yükselmiş, "finansmana erişim", "iş politikaları" ve "iş uygulamaları" ayrımları ise tüm bölgelerde genel olarak aynı kalmıştır.

Bu inceleme aynı zamanda altyapı ve belediye hizmetleriyle ilgili olarak suya, katı olmayan yakıtlara, cep telefonuna veya bilgisayar kullanımına erişimin kadınların ekonomik fırsatları üzerinde yaratabileceği orantısız etkilerin derecesini değerlendiren yeni bir ayrım boyutu getirmiştir. Detaylı bir kaynak taramasından ve mevcut veri incelemesinden sonra, ulaşım ve sanitasyonla ilgili başka göstergeler de değerlendirilmiş, ancak kalite sorunları ve verilerin yorumlanması ile ilgili sıkıntılardan dolayı bu kapsama dahil edilememiştir. Bu nedenle, söz konusu ilave boyutun genel toplumsal cinsiyet ayrımı setine entegre edilmesi, kademeli bir süreç olacak ve zaman içinde daha güvenilir veriler geldikçe göstergeler güncellenecek ve entegre edilecektir. Son derece kısıtlı ülke kapsamı nedeniyle, bu boyutla ilgili ayrımlar toplulaştırılamamakta ve münferit göstergeler temelinde sunulmaktadır.

<sup>32</sup> Francavilla, Francesca, *Exploring Additional Dimensions to EBRD's Gender Inclusion Gap Assessments*. 2015.

## Toplumsal Cinsiyet Farklılıkları 2015

Ülke	Yasal Düzenlemeler ve Toplumsal Normlar	Sağlık Hizmetleri	Eğitim	Çalışma Politikası	Çalışma Uygulamaları	İstihdam ve İş	Finansmana Erişim
<b>Orta Avrupa ve Baltık Devletleri</b>							
Hırvatistan	Az	Az	Orta	Orta	Orta	Orta	Az
Estonya	Az	Az	Orta	Az	Büyük	Orta	Orta
Macaristan	Az	Az	Orta	Az	Orta	Orta	Orta
Letonya	Az	Az	Orta	Az	Büyük	Orta	Orta
Litvanya	Az	Az	Orta	Çok az	Orta	Orta	Orta
Polonya	Az	Az	Az	Az	Orta	Orta	Orta
Slovak Cumhuriyeti	Az	Az	Orta	Az	Orta	Orta	Orta
Slovenya	Az	Çok az	Orta	Az	Orta	Orta	Orta
<b>Güney Doğu Avrupa</b>							
Arnavutluk	Orta	Az	Az	Az	Orta	Büyük	Orta
Bosna Hersek	Orta	Orta	Orta	Az	Orta	Büyük	Orta
Bulgaristan	Az	Az	Orta	Az	Orta	Orta	Az
Kıbrıs	Az		Çok az			Orta	Az
Yunanistan	Büyük		Az	Orta	Büyük	Büyük	Orta
Kosova							Büyük
Makedonya, EYC	Orta	Orta	Orta	Az	Büyük	Orta	Büyük
Montenegro	Az	Orta	Çok az	Orta	Büyük	Büyük	Orta
Romanya	Az	Orta	Az	Az	Büyük	Orta	Orta
Sırbistan	Az	Az	Az	Az	Büyük	Orta	Orta
Türkiye	Az	Az	Orta	Az	Büyük	Büyük	Büyük
<b>Doğu Avrupa ve Kafkaslar</b>							
Ermenistan	Orta	Orta	Az	Çok az	Büyük	Orta	Orta
Azerbaycan	Az	Orta	Orta	Orta	Büyük	Büyük	Büyük
Belarus	Az	Az	Orta	Orta	Büyük	Az	Orta
Gürcistan	Orta	Orta	Orta	Az	Büyük	Orta	Az
Moldova	Orta	Orta	Orta	Az	Büyük	Az	Az
Ukrayna	Az	Az	Orta	Az	Büyük	Orta	Orta
Rusya Federasyonu	Az	Az	Çok az	Orta	Büyük	Orta	Orta
<b>Orta Asya</b>							
Kazakistan	Orta	Orta	Çok az	Orta	Orta	Orta	Orta
Kırgız Cumhuriyeti	Orta	Orta	Orta	Orta	Büyük	Orta	Az
Moğolistan	Az	Orta	Az	Orta	Büyük	Az	Az
Tacikistan	Orta	Orta	Orta	Az	Büyük	Büyük	Büyük
Türkmenistan	Orta	Orta		Orta	Büyük	Orta	Büyük
Özbekistan	Orta	Orta	Orta	Orta	Büyük	Büyük	Büyük
<b>Güney ve Doğu Akdeniz</b>							
Mısır	Büyük	Orta	Orta	Orta	Büyük	Büyük	Büyük
Ürdün	Büyük	Orta	Orta	Orta	Büyük	Büyük	Büyük
Fas	Orta	Büyük	Büyük	Orta	Büyük	Büyük	Büyük
Tunus	Orta	Az	Orta	Az	Orta	Büyük	Büyük
<b>Kıyas Ülkeleri</b>							
Fransa	Az	Az	Orta	Orta	Orta	Orta	Orta
Almanya	Çok az	Az	Orta	Çok az	Orta	Orta	Az
İtalya	Az	Çok az	Az	Az	Orta	Orta	Büyük
İsveç	Çok az	Çok az	Orta	Çok az	Az	Az	Az
İngiltere	Orta	Az	Orta	Az	Orta	Orta	Az

Bileşen	Gösterge
Yasal ve Toplumsal Düzenlemeler	<p>Kadına Karşı Şiddetle Mücadele (EIU-WEO, UN'e göre, 2012 veya en son )</p> <p>CEDAW Onay Durumu (EIU-WEO, 2012 veya en son )</p> <p>Doğumdaki Cinsiyet k/e oranı (CIA, 2013 veya en son)</p> <p>Erken yaşta evlilik (UN World Marriage, 2012 veya en son)</p> <p>Kadınların siyasi hakları (CRI, 2011 veya daha sonra)</p> <p>Araziye erişim güvencesi (SIGI, 2014)</p> <p>Arazi dışı varlıklara erişim güvencesi (SIGI, 2014)</p> <p>Erkek Varislerin Lehine Olan Miras Kanunları (OECD-SIGI, 2009)</p>
Sağlık Hizmetlerine Erişim	<p>Anne ölüm oranı (100 000 canlı doğum başına anne ölümü) (WB, 2013)</p> <p>Doğum kontrol yaygınlığı (15-49 yaş aralığındaki kadınların yüzdesi) (WB, 2013 veya en son)</p> <p>Nitelikli sağlık personeli gözetiminde doğum (toplam %'si) (WDI, 2005 veya en son)</p> <p>Ergen doğum oranı (WDI, 2013)</p>
Eğitim ve Öğrenim	<p>Okur yazarlık oranı k/e oranı (BM Sosyal Göstergeler, 2013 veya en son)</p> <p>İlkokul tamamlanma oranı k/e (WDI, UNESCO verilerine göre, 2013 veya en son)</p> <p>Orta öğretime brüt kayıt oranında toplumsal cinsiyet parite endeksi (EPDC ve DB Eğitim İstatistikleri, 2013 veya en son)</p> <p>Yüksek öğretime brüt kayıta toplumsal cinsiyet parite endeksi (EPDC ve DB Eğitim İstatistikleri, 2013 veya en son)</p> <p>Mühendislik mezunu kadınlar (Unesco, 2012 veya en son)</p> <p>Teknik bölüm mezunu kadınlar (Unesco, 2012 veya en son)</p>
Çalışma Politikası	<p>Ayrımcılık yasağı politikaları (EIU-WEO 2012, ILO verilerine göre, 2003-2010)</p> <p>Kadınların yapabileceği işlerle ilgili yasal kısıtlama politikası (EIU-WEO 2012 World Bank Women verilerine göre, iş ve kanun veritabanı, 2010 )</p> <p>Eşit Ücret Politikası (EIU-WEO 2012, ILO verilerine göre, 2003-2010)</p> <p>Annelik ve Babalık İzni Politikası (EIU-WEO 2012, ILO verilerine göre, 2010 )</p> <p>Farklı Emeklilik Yaşı Politikası (EIU-WEO, 2012 veya en son )</p>
Çalışma Uygulamalarının Değerlendirilmesi	<p>Ayrımcılık yasağı uygulaması (EIU-WEO 2012, ILO verilerine göre, 2003-2010)</p> <p>Eşit Ücret Uygulaması (EIU-WEO 2012, ILO verilerine göre, 2003-2010 )</p> <p>Ücrette Toplumsal Cinsiyet Farkı (UN ECE, 2013)</p> <p>Çocuk bakım Uygulamasına Erişim (EIU-WEO, 2012, EIU verilerine göre 2010 nitel değerlendirme)</p>
İstihdam, Mülkiyet ve Karar Alma	<p>K/E iş gücü katılım oranı (15+) (WDI, ILO verilerine göre, 2013 veya en son)</p> <p>İşsizlik oranı, k/e oranı (WDI, ILO verilerine göre, 2013 veya en son)</p> <p>Tarım dışı istihdamda kadın payı (Toplam tarım dışı istihdam yüzdesi%) (WDI, ILO verilerine göre, 2013 veya en son)</p> <p>İşveren oranı k/e (WDI, ILO verilerine göre, 2013 veya en son)</p>

	<p>Kadın parlamenter, üst düzey yetkili veya yönetici (WDI, ILO verilerine göre, 2013)</p> <p>Yüksek öğrenim görmüş bireylerin istihdam oranı k/e oranı (ILO, 2013)</p> <p>Kadınların Mülkiyeti (BEEPS, 2012)</p>
Finansmana Erişim	<p>Resmi finansal kuruluşta banka hesabı, k/e oranı (15+ yaş grubu %) (Findex, 2014)</p> <p>Kredi kartı, k/e oranı (15+ yaş grubu %) (Findex, 2014)</p> <p>Toplam borç içinde finansal kuruluşlardan alınan kredi payı, k/e oranı (15+ yaş grubu %) (Findex, 2014)</p> <p>Para birikimi yapan kişiler içinde resmi finansal kuruluşta birikimi olanların oranı, k/e oranı (15+ yaş grubu %) (Findex, 2014)</p> <p>Borç alınan tüm paralar içinde bir çiftlik veya işletme kurmak, işletmek veya genişletmek için alınan borç para, k/e oranı (15+ yaş grubu %) (Findex, 2014)</p> <p>Üst düzey yöneticisi erkek olan/kadın olan firmaların kredi başvurularının ret oranı kıyaslaması (BEEPS ve DB işletme anketi, 2009 veya en son)</p> <p>Finansmana erişimi büyük bir engel olarak belirten firmaların yüzdesi, k/e üst düzey yönetici oranı (BEEPS ve DB işletme anketi, 2009 veya en son)</p>
<b>Altyapı ve Belediye Hizmetlerine Erişim:</b>	
Altyapı ve Belediye Hizmetlerine Erişim	<p>Suya kısıtlı erişim nedeniyle kadın yükü (MICS-MICS)</p> <p>Katı olmayan yakıta kısıtlı erişim nedeniyle kadın yükü (MICS-UNECE)</p> <p>Cep telefonu kullanımı, K/E oranı (ITU)</p> <p>Bilgisayar kullanımı, K/E oranı (UNECE)</p>

## Altyapı kullanımında münferit ülkelerde toplumsal cinsiyet farklılıkları

## Ülke

	Cep telefonu kullanan bireyler K/E Oranı	Bilgisayar kullanan nüfus K/E oranı	Su getirmede kadın yükü	Kadınların katı yakacaklara maruziyeti
<b>Orta Avrupa ve Baltık Ülkeleri</b>				
Hırvatistan	Orta	Orta		
Estonya	Az	Az		
Macaristan	Az	Az		Çok az
Letonya	Az	Çok az		
Litvanya	Çok az	Çok az		
Polonya	Az	Az		Çok az
Slovak Cumhuriyeti	Az	Çok az		
Slovenya	Az	Çok az		
<b>Güney Doğu Avrupa</b>				
Arnavutluk			Az	Büyük
Bosna Hersek			Çok az	
Bulgaristan	Orta	Az		Çok az
Kıbrıs	Orta	Az		
Yunanistan	Orta	Orta		
Kosova				
Makedonya, EYC	Orta	Orta	Çok az	Orta
Montenegro			Çok az	
Romanya	Orta	Orta		Orta
Sırbistan	Az	Orta		Büyük
Türkiye	Büyük	Büyük		Çok az
<b>Doğu Avrupa ve Kafkaslar</b>				
Ermenistan				Az
Azerbaycan	Orta	Büyük		
Belarus		Az	Çok az	
Gürcistan			Az	
Moldova		Çok az	Orta	
Ukrayna			Çok az	
Rusya Federasyonu	Çok az	Çok az		
<b>Orta Asya</b>				
Kazakistan		Az	Çok az	Az
Kırgız Cumhuriyeti			Orta	Orta
Moğolistan			Orta	
Tacikistan			Large	
Türkmenistan				
Özbekistan			Orta	
<b>Güney ve Doğu Akdeniz</b>				
Mısır	Orta			
Ürdün				
Fas	Az			
Tunus			Çok az	
<b>Kıyas Ülkeleri</b>				
Fransa	Çok az	Az		Çok az
Almanya	Az	Az		
İtalya	Az	Orta		Çok az
İsveç	Az	Az		Çok az
İngiltere	Az	Az		Çok az

### Ek 3: Değişim Teorisi & Yatırım Döngüsü

Değişim Teorisi, Stratejik Toplumsal Cinsiyet Girişiminden çıkarılan derslerin öne çıkan öğelerinin uygulama sürecine dahil edilmesini gerektirmektedir. Bu hem operasyonel performansı ve çıktıları iyileştirecek hem de operasyonel ortamın iyileştirilmesine katkı sağlayan tedbirlerin geliştirilmesini sağlayacaktır. Bu öğelerden bazıları şunlardır:

- **Kapasite Geliştirme** - Bankacılık personeli ve Direktör Adaylarına sektörel eğitimlerin verilmesi de dahil olmak üzere, EBRD bünyesinde kapasite geliştirme ihtiyacının sistematik bir şekilde ele alınması. EBRD bünyesinde daha iyi bir cinsiyet dengesi sağlamak için çaba gösterilecek (2014 sonu itibarıyla, EBRD Direktör Adaylarının %22'si kadındı) ve EBRD'nin hisse sahibi olduğu şirketlerin karar alma pozisyonlarında çeşitliliği dikkate alması teşvik edilecektir. EBRD e-öğrenme platformları yoluyla eğitimi standartlaştırma seçeneklerini araştırarak ve EBRD bünyesinde yeni işe başlayan herkesin intibak kursu kapsamında eğitim almasını sağlayacaktır. Bireysel ve kurumsal kapasite geliştirme çalışmaları teknik eksiklikleri giderecek ve bu konunun EBRD nezdinde ortaklaşa bir şekilde sahiplenilmesini ve hesap verme yükümlülüğünün geliştirilmesini sağlamaya çalışacaktır. Bu konu toplumsal cinsiyet bakış açısının 2020 yılına kadar EBRD operasyonları ile bütünleştirilmesi için esastır.
- **Sektör kapsamının genişletilmesi ve toplumsal cinsiyet girişimleri için yeni giriş noktalarının belirlenmesi.** İlk başta güvenli ulaşım (altyapısı) ve bunun geçiş süreci ile tamamlayıcılık üzerindeki etkisi konusunda başlangıç aşamasında verilmiş taahhütleri daha ileriye taşımak; tedarik ve değer zincirlerinde (tarımsal işletme) toplumsal cinsiyet duyarlılığı daha yüksek bir yaklaşımın geliştirilmesine dair imkanların incelenmesi; piyasadaki belgelendirme programlarının daha detaylı değerlendirilmesi de dahil olmak üzere, Fırsat Eşitliği tekliflerinin geliştirilmeye devam edilmesi, ve; kadınların idaresindeki işletmeler için finansmana erişimi arttırmaya yönelik seçeneklerin incelenmesi.
- **EBRD'nin toplumsal cinsiyet ayırım analizinin daha da geliştirilmesi:** Ülke ve Sektör Ekonomileri Şubesi, Toplumsal Cinsiyet Ekibinin girdilerinden faydalanarak, kadınların ve erkeklerin arz ve talep yönünde oynadıkları farklı rolleri yansıtmak amacıyla, altyapı ve belediye hizmetlerine erişimde toplumsal cinsiyete dayalı farkların daha iyi analiz edilmesine devam edecektir. Bu konuda şu ana kadar yapılmış çalışmalar, ciddi veri kısıtlılığından ve veri ikamesi sorunundan, ayrıca EBRD bölgesindeki ülkelerin kapsamının dar olmasından etkilenmiştir. Dolayısıyla bu kademeli bir süreç olacak ve zaman içinde yeni veriler ortaya çıktıkça gösterge ilavesi ve güncellemesi yapılacaktır. Ortaya çıkabilecek yeni fırsatların ve iklim değişikliği, göç ve çatışma gibi potansiyel risklerin ele alınmasını sağlayacak esneklikte yaklaşımların kullanılması da gerekecektir.
- **Veri toplamanın iyileştirilmesi.** Farklı seviyelerde cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin yanısıra, engellilik durumu, kırsal/kentsel (coğrafya), cinsel yönelim, yaş vs. temelinde ayrıştırılmış verilerin toplanması için EBRD'nin kendi kapasitesini (ve müşterilerinin kapasitesini) geliştirmesi gerekecektir. Bu husus, EBRD'nin Stratejiyi etkili bir şekilde uygulamasını sağlayacak faktörlerden biridir. Toplumsal cinsiyet ayırımlarının belirlenmesi, yatırım ve politika diyalogu için önceliklerin tespit edilmesi için cinsiyete göre ayrıştırılmış nitel ve nicel veriler önem arz etmektedir. Her ne kadar EBRD küresel veri toplama çalışmalarına geniş bir şekilde katılamayacak olsa da, bu alanda görev alanı ve stratejik gerekleri çerçevesinde katkı sunacaktır. Strateji, ilk adımda, proje sonuçlarının daha iyi değerlendirilmesine imkan verecek sistemlerin geliştirilmesine ve izleme sonuçlarına odaklanacaktır. Buna ilaveten ve bir çok alanda bu verilerin yetersizliği dikkate alınarak, EBRD toplumsal cinsiyet ayırımlarının

düzenli olarak incelenip, uygun gördüğü verilerin sürece dahil edilmesini içeren yinelemeli bir yaklaşım kullanmaya devam edecektir. Daha güvenilir verilerin temini, kanıta dayalı argümanlar sağlayarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmenin ardındaki mantığın karar alıcılara daha iyi anlatılmasını sağlayarak, EBRD'nin işini kolaylaştıracaktır.

- ***EBRD politika diyalogu ve yatırımları yoluyla kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin sağlanmasına elverişli ortamın oluşturulması.*** Fırsat eşitliğinin önündeki engellerin kaldırılmasına katkı sağlanması yoluyla yapılacaktır. EBRD'nin geçiş sürecini kolaylaştırma imkanını doğrudan etkileyen politika ve düzenleyici kısıtlamaların ele alınması hedeflenecek, ayrıca EBRD'nin özel sektör katılımı yoluyla karar alıcılara etkili bir köprü kurabildiği ve değişimin gerekçesini gösteren sağlam bir argüman ortaya koyabildiği durumlarda daha genel konular da ele alınacaktır. Bu faaliyetler, Politika & Ortaklıklar Başkan Yardımcılığının görev alanı kapsamında, EBRD'nin genel politika diyalogu yaklaşımına uygun olarak yürütülecek, Toplumsal Cinsiyet Ekibi ise bu görüşmelerin belirlenmesi, yapılması, desteklenmesi ve yönlendirilmesi için teknik uzmanlık sunacaktır. Bu görüşmeler, istihdam kanunu, fırsat eşitliği politikaları ve uygulamaları, düzenlemeler ve bilgi eksiklikleri gibi kadınların işletmelerini büyütmesini ve idare etmesini zorlaştıran alanlarda, özellikle de müşterilerin verimlilik, inovasyon ve dayanıklılık imkanlarını doğrudan etkileyen konularda yapılabilir.
- ***Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde kadınların ve erkeklerin etkin katılımının sağlanması.*** EBRD toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesinde hem kadınların hem de erkeklerin etkin katılımının sağlanması gerektiğini kabul etmektedir. Sürdürülebilir değişiklik ancak bu şekilde, ve toplumsal ve kültürel normların rolü, kurumlar ve yasal çerçeveler dikkate alınırsa mümkün olabilir. EBRD'nin toplumsal cinsiyet eşitliğinin büyümedeki ekonomik katkısını kanıtlayan sağlam argümanlar ortaya koyarak kilit karar alıcıların katılımını sağlaması, Stratejinin başarısında kilit rol oynayacaktır. Bu sürece gerekli zamanın ve kaynakların eksiksiz olarak aktarılması ve bunun süreçteki etkisinin kabul edilmesi gerekmektedir.

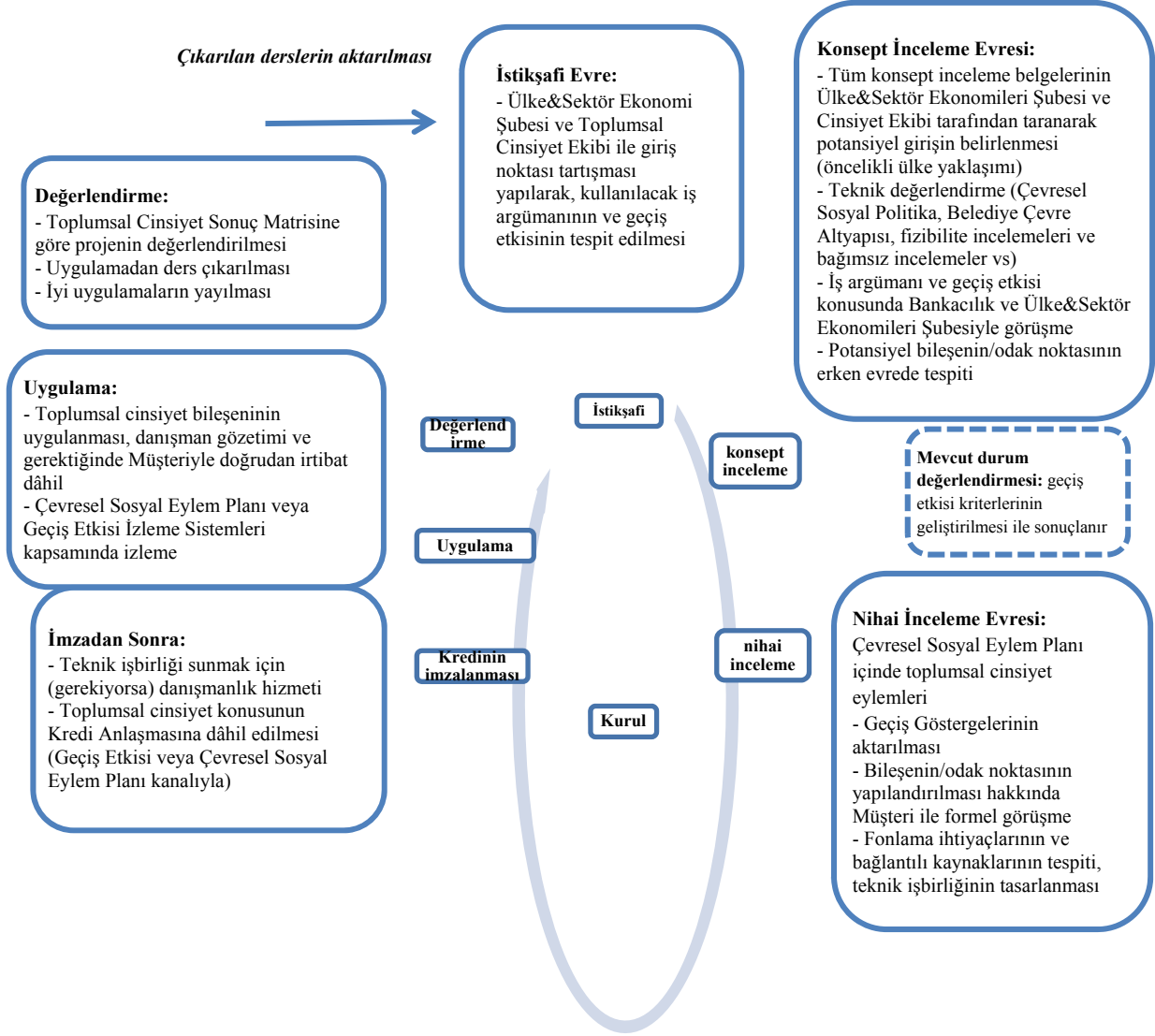
Yukarıda bahsedilenlerin uygulanması ve sürdürülebilirliğini sağlanması için, Stratejinin onaylanmasının ardından, toplumsal cinsiyet politikasının EBRD operasyonlarıyla bütünleştirilmesine yardımcı olacak ve yerine göre uluslararası finans kurumlarının iyi uygulamalarını kıyaslayacak bir **operasyonel plan** hazırlanacaktır. Bu plan, kurumsal kapasitenin güçlendirilmesine yönelik spesifik eğitimin tasarlanması ve sunulması, ayrıca yaklaşımın sürekliliğini, tutarlılığını, karşılıklı tecrübe alışverişini ve yenilikçilik imkanını sağlamak için Bankacılık Şubesi ve diğer kilit Şubeler bünyesinde toplumsal cinsiyet irtibat noktalarından oluşan bir ağın kurulmasını içerecektir.

Bir sonraki sayfada yer alan Şekil 6, operasyonel yaklaşımın toplumsal cinsiyetle ilgili öğelerinin EBRD yatırım projesi döngüsüyle nasıl bütünleştirildiğini göstermektedir. Konsept İncelemesi Notu aşamasının ardından, ve Nihai İnceleme Notu aşamasından önce, Bankacılık Şubesi, Ülke ve Sektör Ekonomileri Şubesi ve Toplumsal Cinsiyet Ekibinin katılımıyla yapılan görüşmeler neticesine, toplumsal cinsiyet teknik desteği geliştirilecektir. Bu destek geçiş etkisini güçlendirecek ve proje seviyesindeki sonuçlara katkı sağlayacak şekilde yapılandırılmaktadır. Bu teknik destek, gereken girdi seviyesine göre, doğrudan Toplumsal Cinsiyet Ekibi tarafından sağlanabileceği gibi, yerine göre kredinin imzalanmasından sonra ayrı bir Teknik İşbirliği yoluyla da temin edilebilir. Uygulama sonunda, ilk etki ve ilgili



dersler tespit edilmekte ve bu değerlendirmenin bulguları daha sonra yapılacak girişimlerin tasarlanmasında dikkate alınacaktır.

**Sekil 6 –Yatırım Proje Döngüsü Yaklaşımı**



## Ek 4: EBRD'nin Faaliyet Gösterdiği Ülkelerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Durumu<sup>33</sup>

Bu Ekin amacı, 2015 tarihinde yapılan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Durumu EBRD'nin Faaliyet Gösterdiği Ülkelerde Operasyonları ' adlı incelemenin sonuçları esas alınarak, 1.3 nolu Bölümde EBRD Faaliyet Ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olan engeller ve kısıtlamalar hakkında yapılan iddiaları açıklamaktır. Bu Ek özellikle EBRD alt bölgelerinde<sup>34</sup> ve alanlarında en çok göze çarpan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin gösterdiği değişik yüzlerinden bazılarının altını çizmekte ve aynı alt bölge içinde yer alan diğer ülkelere kıyasla önemli toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri gösteren ülkeleri belirlemektedir. EBRD, toplumsal cinsiyet konusunun birçok mesele ile kesiştiğini ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin sadece kadın erkek arasındaki farklılıkların da ötesinde bir konu olduğunu ve etnik köken, sosyo-ekonomik durum, cinsel yönelim, ikamet yeri, eğitim seviyesi, yaş, engellilik durumu vs. gibi diğer boyutlarla iç içe geçerek daha da karmaşık bir hal aldığı kabul etmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri değerlendirilirken, toplumsal cinsiyet ile kesişen toplumsal yapının diğer bileşenleri de dikkate alınmalıdır.

### *Kadınların istihdama erişimi*

İşgücü piyasaları, ekonomik büyüme ve pozitif sürdürülebilir geçiş etkisi arasında temel ve dinamik bir bağlantı işlevi görmektedir. EBRD Faaliyet Ülkelerinde kadınların ve erkeklerin ekonomik kalkınmaya katılmasının ve ekonomik kalkınmadan faydalanmasının başlıca yolu istihdamdır.

Kadınların ücretli iş gücüne girme ve işgücünde kalma yetisi ve çıkış yapıp (mesela annelik izninden sonra) tekrar girebilme esnekliği işgücüne tam katılımları açısından temel bir faktördür. EBRD Faaliyet Ülkelerindeki başlıca eşitsizliklerden bazıları şunlardır:

Eşitsizlik boyutu Faaliyet Ülkelerinin alt bölgeleri arasında önemli oranda değişiklik göstermekle birlikte, kadınların işgücüne katılım oranı EBRD Faaliyet Ülkelerinin tamamında erkeklere göre daha düşüktür. Alt bölgesel seviyede, en büyük toplumsal cinsiyet eşitsizliği Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi'nde (erkeklerde %74.3, kadınlarda sadece %24.3) ve Orta Asya'da (erkeklerde %76.5, kadınlarda %55.3) görülmektedir. Bunlar dışında Faaliyet Ülkelerinde eşitsizliğin en fazla olduğu yerler Türkiye, Kosova, Bosna Hersek ve Arnavutluk'tur.

Faaliyet alanındaki birçok ülkede, kadınların işsiz olma olasılığı, özellikle gençler arasında, çok daha yüksektir. Alt bölgesel seviyede – genel işsizlik oranı ve toplumsal cinsiyet ayrımının büyüklüğü açısından – en fazla eşitsizlik Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi'nde görülmektedir. Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi'nde, işsizlik oranı (ILO tahminlerine göre) erkeklerde %8.4, kadınlarda %22.2; genç işsizlik oranı ise erkeklerde %24.4, kadınlarda %53.7'dir. Güney Doğu Avrupa'da işsizlik oranları açısından toplumsal cinsiyet ayrımları nispeten daha düşük olmakla birlikte genel nüfus içindeki yüksek işsizlik bir sorun olmaya devam etmektedir.

Sadece işlere odaklanan basit bir yaklaşım, istihdamda toplumsal cinsiyetle bağlantılı engelleri tam olarak açıklamamaktadır. Her türlü ayrımcılık ve tacize karşı koruma altında olma ve insana yaraşır ücret alma (eşit değerdeki işe eşit ücret dâhil), eğitim ve terfi fırsatları, iş yaşamı ve aile dengesi, ücretli ebeveynlik izni ve iş güvencesi dâhil olmak üzere, kadınların ve erkeklerin *istihdam kalitesi* de geçiş süreci faydalarının ortaya çıkması, paylaşılması ve pekiştirilmesi üzerinde belirleyicidir. EBRD Faaliyet Ülkelerindeki başlıca eşitsizliklerden bazıları şunlardır:

EBRD Faaliyet bölgesindeki ülkelerde yaşayan kadınlar – başka yerlerde de olduğu gibi – genellikle erkeklerden daha az kazanmaktadır. EBRD Faaliyet alanındaki ülkelere 27'si için ücrette toplumsal cinsiyet ayrımı ile ilgili veriler mevcut olup, bu verilerin tamamı erkekler lehine bir fark olduğunu

<sup>33</sup> Bu Ek EBRD'nin "Ergon Associates"e yaptırdığı incelemeyi esas almaktadır. Kaynak materyal referanslarının tümünü içeren rapor istenmesi halinde paylaşılabilir.

<sup>34</sup> Bölgelere göre EBRD'nin faaliyet gösterdiği ülkelerin listesi: <http://www.ebrd.com/where-we-are.html>

ortaya koymaktadır. Bu fark Slovenya'da görülen %5.1 ile Azerbaycan'da görülen %53.2 arasında değişmektedir. Bunun dışında ücret konusunda toplumsal cinsiyet ayrımının yüksek olduğu göze çarpan diğer ülkeler arasında Tacikistan (%50.9), Gürcistan (%39.8) ve Mısır (%37.7) yer almaktadır.

Kadınlar orantısız bir şekilde belli sektörlerde ve alt sektörlerde, genellikle de daha az kazançlı ekonomik faaliyetlerde yoğunlaşmaktadır. Mesela Orta Avrupa ve Baltık Devletleri hariç olmak üzere EBRD'nin tüm alt bölgelerinde tarım, kadın istihdamında erkeklere göre daha yüksek bir paya sahiptir. Sektörler içinde, kadınların genellikle daha düşük vasıflı, daha düşük ücretli işlerde yoğunlaştığı ve daha az terfi fırsatına sahip olduğu gözlemlenmektedir.

Eğitim ve mesleki eğitim de, kadınların kaliteli istihdama erişimi için çok önemli bir faktördür. Yükseköğrenim seviyesinde öğrenim görülen bölümlerde bir ayrışma gözlenmekte ve kadınlar orantısız bir şekilde teknik meslek veya yüksek ücretli meslek diploması vermeyen bölümlerde öğrenim görmektedir.

Verileri bulunan 29 EBRD faaliyet alanı ülkesinin 25'inde, kadınlar öğretmenlik bölümü mezunlarının %70'inden fazlasını, 28 ülkede ise mühendislik bölüm mezunlarının yarısından daha azını oluşturmaktadır. Bu ayrışma yükseköğrenim kayıt oranlarının artmasına rağmen iş gücü piyasasında kadınlar için neden iyi sonuçlar olmadığını açıklayan nedenlerden biridir.

### ***Kadın girişimciliği ve finansal içerme***

Ücretli istihdam artışının kısıtlı olduğu geçiş ekonomilerinde, kadın girişimciliği gelir kazanma ve ekonomik güçlenmenin alternatif bir yolu olabildiği gibi, genel anlamda daha fazla iş imkânı yaratılmasını ve özel sektörün gelişimini de destekleyebilmektedir. Finansmana erişim bu açıdan önemli bir kolaylaştırıcı faktördür ve özellikle kadınlarının payının yüksek olduğu ancak büyüme engeli olan küçük ve yeni işletmeler için daha fazla inovasyon, iş imkânı yaratılması ve büyüme ile bağlantılıdır. EBRD Faaliyet ülkelerindeki başlıca eşitsizliklerden bazıları şunlardır:

*Finansal içerme:* EBRD alt bölgelerinin tümünde, kadınların resmi bir finansal kuruluşta banka hesabına sahip olma olasılığı daha düşüktür ve kadınlar tasarruf hesaplarına ve krediye erişim açısından erkeklerin gerisindedir. Alt bölgesel düzeyde, banka hesabına erişimde en büyük toplumsal cinsiyet ayrımı olan bölge, erkeklerin %34'ünün, kadınların ise sadece %18'inin finansal kuruluşlarda banka hesabına sahip olduğu Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesidir. Eldeki kanıtlar kadınların aldığı kredilerin değer olarak genellikle erkeklerin aldığı kredilerden daha küçük olduğunu göstermektedir.

*Kadın Girişimciliği:* Kadınlara ait işletme oranları düşüktür. EBRD tarafından Dünya Bankası ile ortaklaşa yapılan İş Ortamı ve İşletme Performans Anketine göre (2013 verileri), bu oranın en düşük olduğu alt bölgeler Güney Doğu Avrupa ve Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesidir (her iki bölgede de %28). Bu oranların oldukça düşük olduğu göze çarpan ülkeler arasında Azerbaycan (%4), Kosova (%11) ve Arnavutluk (%12.5) yer almaktadır. Kadın girişimciler daha ziyade küçük boyutlu işletmelerde ve özellikle de MKOBİ'lerde yoğunlaşmakta, kadınlara ait işletmeler genellikle giriş engelleri - hem kuruluş sermayesi hem de uzmanlık becerileri - açısından düşük olan sektörlerde faaliyet göstermektedir.

### ***Kadınların altyapılara ve kamu hizmetlerine erişimi ve kullanım***

Altyapıya ve kamu hizmetlerine erişim, hem doğrudan gelir getirici faaliyetlere erişimi kolaylaştırması (mesela ulaşım ve bilişim teknolojileri kanalıyla) hem de ücretsiz iş yükünü hafifletmesi (mesela güvenilir su, atık toplama ve enerji yoluyla) nedeniyle, verimli ekonomik fırsatların önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır. Bu alandaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri birbiriyle bağlantılı iki perspektiften anlaşılabilir: i) erişim, kullanım & öncelikler ve ii) karar alma.

Erkeklerin ve kadınların altyapıyı ve kamu hizmetlerini farklı şekillerde kullanması, hizmet sunumunun projelendirilmesinde ve işletilmesinde farklı ihtiyaçlar ve önceliklerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. EBRD Faaliyet ülkelerindeki başlıca eşitsizliklerden bazıları şunlardır:

*Su, atık ve enerji:* EBRD Faaliyet ülkelerinin çoğu, özellikle kırsal bölgelerde, herkes için güvenilir belediye hizmetlerine erişim sağlama konusunda zorluklarla karşılaşmaktadır. Belediye hizmetlerine güvenilir bir erişimin olmaması kadınların ücretsiz iş külfetini önemli ölçüde arttırabilmekte ve kadınların ücretli işe girme ve kız çocukların okula gitme olasılığı üzerinde de engelleyici bir etkiye neden olmaktadır.

*Ulaşım:* Araştırmalara göre daha düşük gelire ve hanedeki finansal kaynaklar üzerinde daha az karar alma hakkına ve kontrolüne sahip olan kadınlar, erkeklere göre toplu taşımaya daha bağımlıdır. Bunun dışında kadınlar toplu taşımayı farklı bir şekilde, mesela çok sayıda kısa seyahat yapmak için (mesela pazara, sağlık merkezine, okula vs. gitmek için) kullanma eğilimindeyken, erkekler genellikle daha direkt seyahatler yapmaktadır (mesela evden işe işten eve). Kişisel güvenlik ve cinsel taciz, toplu taşımayı kullanan kadınlar için önemli bir endişe kaynağı oluşturmaktadır.

*Bilişim:* “dijital toplumsal cinsiyet ayrımı” fenomeni olarak adlandırılan olgu, elde verisi olan 22 EBRD Faaliyet ülkesinden 21’inde erkeklerin internet kullanma olasılığının kadınlardan daha fazla olduğunu göstermektedir. Kullanımda en büyük toplumsal cinsiyet ayrımı bulunan ülkeler Türkiye ve Fas’tır. EBRD Faaliyet ülkelerinin bazılarında yapılan araştırmalar kadınların cep telefonu kullanma olasılığının da daha az olduğunu göstermektedir. Bu durum kadınların istihdama (online iş başvuruları düşünülürse), e-ticarete ve bilgiye erişim imkânlarını kısıtlayabilmektedir.

### ***Karar Alma***

Kadınların bakış açıları hane seviyesinde, yerel veya ulusal seviyelerdeki karar alma süreçlerinde her zaman yeterli şekilde temsil edilmemekte, bunun sonucunda erkeklere ve kadınlara eşit fayda sunmayan kararlar ortaya çıkmaktadır:

*Özel alan:* bazı bağlamlarda (özellikle Güney ve Doğu Akdeniz, Türkiye ve Orta Asya) erkeklerin “hane reisi” sıfatıyla kamu hizmetleri ve altyapı kararları dahil olmak üzere, hanedeki tüm kararların alınmasından sorumlu olduğuna dair kültürel bir beklenti vardır.

*Kamu alanı:* erkeklerin ve kadınların kamu hizmetlerini ve altyapıyı nasıl kullandığını gösteren cinsiyete göre ayrıştırılmış bilgilerin olmaması ve planlamanın “teknik boyutlarına” odaklanma eğilimi nedeniyle, bu alandaki politika kararları genellikle toplumsal cinsiyet boyutundan mahrumdur. Kadınların yerel ve ulusal karar alma organlarına düşük seviyede katılımı nedeniyle kamu kaynaklarının tahsis edilmesi ve harcanması ile ilgili kararlar alınırken, kadınların ihtiyaçları ve öncelikleri tam olarak dikkate alınmamaktadır.

### ***Kadın liderliği ve kamu yaşamına katılım***

Üst düzey pozisyonlardaki kadınlar karar alma süreçlerine perspektif, tecrübe ve bilgi çeşitliliği kazandırmaya yardımcı olarak geçiş süreci çıktılarını güçlendirir. Bu faydalara rağmen, kadınlar EBRD’nin faaliyet alanındaki ülkelerde, dünyanın diğer yerlerinde olduğu gibi gerek şirket hayatında gerekse kamudaki liderlik pozisyonlarında çok az bir paya sahiptir. Bu alandaki başlıca eşitsizliklerden bazıları şunlardır:

*Üst seviye kurumsal pozisyonlardaki kadınlar:* EBRD faaliyet ülkelerinin tamamında, firmaların çoğunun üst düzey yöneticisi erkektir ve kadınların yönetim kurullarındaki payı çok düşüktür. Bu eşitsizliklerin en fazla olduğu bölge, firmaların üst yönetimindeki kadın payının %6’nın altında olduğu Güney ve Doğu Akdeniz bölgesidir. Türkiye, Kosova, Tacikistan ve Azerbaycan da %10’un altındaki oranlarla bu ayrımın büyük olduğu ülkeler arasındadır.

*Merkezi ve yerel hükümetlerde ve belediye seviyesinde kadınlar:* kadınların siyasi katılımı son on yılda artış göstermesine karşın, kadınların temsil oranı, halen düşük seyretmektedir. Ulusal seviyede, eşitsizliğin en fazla olduğu yerler milletvekillerinin sadece %16’sının kadın olduğu Doğu Avrupa ve Kafkaslardır. EBRD Faaliyet ülkelerinin sadece yarısı için elde bulunan kısıtlı verilere göre, kadınların belediye seviyesinde siyasi temsil oranı alt bölgeler arasında büyük farklılıklar

göstermektedir. Bu oran Ukrayna'da %76 gibi yüksek bir oranda iken Ermenistan'da sadece %9'dur. Topluluğa ait karar alma organlarına kadınların düşük katılım seviyeleri nedeniyle, kadınların kamu hizmetlerine erişimi ve kamu hizmetlerini kullanımı ile ilgili ihtiyaçları ve öncelikleri her zaman anlaşılmamakta ve/veya dikkate alınmamaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili sosyal ve kültürel normların yanı sıra, daha geniş çerçevedeki sosyoekonomik faktörler, zayıf ilişki ağları, kampanya finansmanına kısıtlı erişim, daha düşük eğitim seviyeleri ve siyasi tecrübe kazanma fırsatlarının daha az olması da dâhil olmak üzere, kadınların siyasi alana girişi önünde engel oluşturmaktadır.

### ***Toplumsal normlar ve yasal düzenlemeler***

Toplumsal ve yasal normlar arasındaki etkileşim kadınların kendi kararlarını alıp kendi seçimlerini yapabilme, ekonomik ve diğer fırsatları değerlendirebilme ve seslerini aile ve toplum içinde duyurabilme imkânlarını etkilemektedir. Bu durum yukarıda tarif edilen eşitsizliklerin çoğunun altında yatan nedendir. EBRD faaliyet ülkelerinin tamamında, kadınlar için zararlı olan geleneksel toplumsal normların sürüyor olması, kadınların erkeklerle aynı fırsatlara erişmeleri önünde engel oluşturmaktadır:

Yasal çoğulculuk (yani tek bir Devlet içinde - pozitif hukuk ve dini hukuk gibi - birden fazla yasal sistemin birlikte bulunması) Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesinde yaygın olup toplumsal cinsiyet ilişkileri üzerinde somut sonuçlar doğurmaktadır. Fas, Tunus, Ürdün ve Mısır'da, Aile kanunlarında dini hukuk kaynakları kullanılmakta ve bu kanunlar erkeklere ve kadınlara evlilik, miras ve yurttaşlık gibi konular bağlamında farklı haklar, statüler ve roller vermektedir. Arnavutluk, Kırgız Cumhuriyeti ve Tacikistan'ın kırsal bölgelerinde, aile meselelerini çözmek için bazen örfi hukuk ve geleneksel adalet usullerine başvurulmaktadır.

Erken yaşta evlilikler Güney ve Doğu Akdeniz, Orta Asya ve Kafkasların bazı ülkelerinde, aynı zamanda Güney, Orta ve Doğu Avrupa'daki Roman toplulukları içinde bir sorun olmaya devam etmektedir. Özellikle Orta Asya'da ve Güney ve Doğu Akdeniz Bölgesi'nde örfi ve gayri resmi evliliklerin meydana geldiği bildirilmektedir. Faaliyet alanındaki bazı ülkelerde kız kaçırma meselesi ile de karşılaşılmaktadır (özellikle Kırgız Cumhuriyeti'nde ve Kazakistan'da).

Faaliyet alanındaki tüm ülkelerde aile içi ve cinsel şiddet ile cinsel taciz dâhil olmak üzere, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet (TCDS) yüksek oranlarda görülmektedir. Bu durum kısmen EBRD Faaliyet ülkelerinin hiçbirinde, kadınların farklı TCDS türlerine karşı etkili bir şekilde korunmamasından kaynaklanmaktadır. Alt bölgelerde, istismar durumlarında mağdurların suçlanmasından da anlaşıldığı gibi, TCDS yüksek oranlarda kabul görmektedir. TCDS ile ilgili bu tutumlar ve yasal boşluklar kısmen aile onurunu ve namusunu kadınların itibarıyla ve ahlakıyla ilişkilendiren toplumsal normlardan kaynaklanmaktadır.

## Ek 5: Çok Taraflı Bankalar Haritası

EBRD MDBWGG başkanlığını yürütmektedir (AFDB, ADB, AYW, IDB, IFAD, DB/IFC ve gözlemci statüsünde CDB ve IsDB) ve bu durum hem sinerji geliştirmesini hem de küresel gündem içindeki gelişmelerden haberdar olarak ortaklarımızın yaptığı işlerin mümkün olduğunca gereksiz yere tekrar edilmemesini sağlamaktadır. Aşağıda ortak uluslararası finansal kuruluşlar tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda yapılan çalışmaların kısa bir özeti yer almaktadır. Bu bilgiler EBRD Değerlendirme Şubesi tarafından hazırlanmış özet not ile takviye edilmiştir<sup>35</sup>. Aşağıda sunulan bilgiler ya doğrudan Çalışma Grubu üyeleri tarafından ya da bunların web sitelerinden temin edilmiştir. Halihazırda, üç Uluslararası Finans Kurumu (WBG, ADB, IDB) toplumsal cinsiyet sonuçlarını kurumsal karnelerine dahil etme taahhüdünde bulunmuştur. Tüm ortak kuruluşlar içinde, sadece IFC'nin münhasır özel sektör yetkisine sahip olduğu, diğer tüm uluslararası finansal kuruluşların ağırlıklı olarak devletlere kredi sağladığı, yeni yaratılan işlerin yıllık ortalama %70'inin devlet esası olduğu göze çarpmaktadır.

### Afrika Kalkınma Bankası

Ülke öncelikleri açısından, Afrika Kalkınma Bankası (AfDB) Afrika kıtasında faaliyet göstermektedir. Bu nedenle EBRD ile örtüşen ülkeler Mısır, Tunus ve Fas'tır. Bunun yanı sıra, AfDB çoğunlukla kamu sektörü ve devlet kredilerine odaklanmaktadır.

Özel sektör yaklaşımı olarak, AfDB üç ana alana odaklanmaktadır: altyapı, tarıma ve tarımsal endüstriye destek dâhil, sanayi ve hizmetler, küçük ve orta büyüklükteki işletme bağlantıları, konut, ve finans. Finans başlığı altında kurumsal krediler ve finansal kurumlara hisse senedi yoluyla iştirak ve birçok Afrika ekonomisinin bel kemiğini oluşturan küçük ve orta ölçekli işletmelere (KOBİler) verilmek üzere sunulan kredi paketleri yer almaktadır. AfDB aynı zamanda mikro finans kuruluşlarına yatırım yaparak krediye ve KOBİ kredi paketlerine erişimde sıkıntı yaşamakta olan çok küçük ve enformel işletmelere de el uzatmaktadır. 2013 yılında ülkeye göre özel sektör operasyonlarının dağılımının tasnifi açısından, bölgesel ve çok uluslu projeler en yüksek payı almış (% 63.1), bunu düşük gelirli ülkeler (% 36.8) ve orta gelirli ülkeler (%0.1 ile) (daha ziyade Kuzey Afrika) takip etmiştir. 2014-2016 dönemi için, kaynakların %13'ü toplumsal cinsiyete odaklanan projelere tahsis edilmiştir. AfDB operasyonel şubeler bünyesinde ve politika seviyesinde toplumsal cinsiyet uzmanlarına sahiptir. AfDB'nin 2014-2016 stratejisi geçen sene kabul edilmiştir. Bu belge 2013-2022 AfDB Stratejisinde belirtilen taahhütleri ortaya koymaktadır. AfDB stratejisinin ana öncelikleri ve odaklandığı alanlar şunlardır: (i) Yasal statü ve mülkiyet hakları (toplumsal cinsiyet odaklı yönetim, yasal reformlar, kadın çiftçiler için arazi mülkiyet güvencesi, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin azaltılması ve kadınlara açık bir özel sektör oluşturulması); (ii) ekonomik güçlendirme (kadınların finansal kaynaklara ve hizmetlere erişimi ve bunları kontrolü, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında altyapı imkânlarının kaldırma etkisinden faydalanılması); (iii) bilgi yönetimi ve kapasite geliştirme (toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bilgi yönetimi için teknik destek ve kaynaklar). AfDB başlangıç değerlendirmesinde kalite başlığı altında bir proje tarama sistemi uygulamakta olup toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi değerlendirilen kriterler arasında yer almaktadır. AfDB şu an itibariyle bir toplumsal cinsiyet puanlama sistemi kurmayı planlamaktadır.

### Asya Kalkınma Bankası

Asya Kalkınma Bankası (ADB) Asya ve Pasifik'te faaliyet göstermektedir. Faaliyet alanındaki ülkeler EBRD Orta Asya ve Kafkaslar bölgesindeki bazı ülkelerle örtüşmektedir (örtüşen ülkeler Ermenistan, Azerbaycan, Gürcistan, Kazakistan, Kırgız Cumhuriyeti, Moğolistan, Tacikistan, Türkmenistan ve Özbekistan). ADB'nin odaklandığı alanlar EBRD'nin çalışma alanına göre daha geniş olup tarım ve

<sup>35</sup> EBRD, EvD Synthesis Note-Survey of IFI Experience in Mainstreaming Gender, October 2015.

gıda güvencesi, eğitim, yönetim ve kamu yönetimi, sağlık, kentsel gelişim ve su sektörlerini kapsamaktadır.

2014 yılında verilen krediler Orta ve Batı Asya hükümetleri için 2.75 milyar \$ tutarında olup, 1.16 milyar \$ tutarında eş-finansman ve 38.16 milyon \$ tutarında teknik destek ile de desteklenmiştir. Krediler ve hibelerin dağılımı şu şekildedir: enerji (%57), ulaşım (%25), kamu finansmanı ve yönetimi (%8), çevre ve tabii kaynaklar (%5), kentsel hizmetler (%3), ve acil durum yardımı (%2). Verilen sözleşme tutarı 1.89 milyar \$, kullandırma seviyeleri ise 2.33 milyar \$ tutarındadır.

Ülkeler açısından bir örtüşme olsa da, odaklanılan noktalar ve sektör yaklaşımları farklıdır. ADB toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini, daha ziyade kamu sektörü içinde finansman sağlayarak desteklemektedir. ADB kadınların ve kız çocukların eğitim durumunu, Teknik ve Mesleki Eğitimi, altyapıyı, finansmanı ve işletme gelişimini iyileştirmek için kamu politikaları ve yatırımlar geliştirmektedir. 2014 yılında, ADB'nin devlet projelerinin %55'i, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili güçlü bir odak noktası içermiştir. Çok dikkat çekici bir nokta da, son üç yılda ADB destekli eğitim ve sağlık projelerinin %90'ından fazlasının yüksek toplumsal cinsiyet eşitliği seviyelerine sahip olmasıdır. Bu yüzdeler tarım, su altyapısı ve kentsel altyapıda da önemli seviyelerde olup projelerin %80 - %90'ı toplumsal cinsiyet eşitliği ortaya koymuştur. Ancak özel sektörle ilgili olarak, ADB 2014 yılı içinde toplumsal cinsiyet eşitliği tedbirleri içeren dört özel sektör projesi onaylamıştır. Bu projeler eğitim, tarımsal sanayi, konut ve finansal içerme alanlarını kapsamaktadır. (Bu rakam geçmiş yıllara göre bir artış niteliğindedir, zira önceki dönemde sadece tek bir özel sektör projesi toplumsal cinsiyet eşitliği içermiştir).

ADB bir süredir giriş seviyesinde, toplumsal cinsiyet bakış açısının projelerle bütünleştirilmesine dair kurumsal hedeflere sahiptir. Buna ilaveten, toplumsal cinsiyetle ilgili olarak 2013 yılında tamamlanacak bir taahhüt benimsemiştir. Giriş seviyesinde projelerin %70'inin toplumsal cinsiyet bakış açısını bütünleştirilmesi, çıkışta toplumsal cinsiyet eşitliği açısından başarılı kabul edilecektir. Böylece, ilk defa Çok Taraflı bir Kalkınma Bankası kurumsal sonuçlarını çıkış seviyesinde değerlendirilmiş olmaktadır.

### **Avrupa Yatırım Bankası**

Avrupa Yatırım Bankası (AYB) Avrupa Birliği üye ülkeleriyle çalışmaktadır (faaliyetinin %90'ı). AYB dört öncelikli alana odaklanmaktadır: (i) inovasyon ve beceriler; (ii) küçük işletmeler için (KOBİler) finansmana erişim; (iii) iklim etkisi; (iv) stratejik altyapılar. AYB bir Toplumsal Cinsiyet Politikası/Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı hazırlamaktadır. Şu an itibarıyla KOBİ kredileri içinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili kredilerin yüzdesi hakkında elde hiçbir veri mevcut değildir. AYB Ürdünlü kar amacı gütmeyen mikro-finans kurumu Microfund for Women (MFW) kurumuna Ürdün'deki kadınlar için 2 milyon Euro tutarında mikrofon finansmanı sağlamaktadır. Bu proje mikro projelere kredi verilmesi için yerel finansal sektörün gelişimini destekleyecek, özel sektör ve mikro işletmelerin gelişimine yönelik destekleri güçlendirecektir. Bu yatırım mikro işletmeler için finansman da dâhil olmak üzere insan onuruna yakışır iş koşulları ve temel hizmetlere erişimin güçlendirilmesi yoluyla yoksulluğun azaltılmasına ve sosyal içermenin desteklenmesine katkı sağlayacaktır.

### **Amerika Kıtası Kalkınma Bankası**

Amerika Kıtası Kalkınma Bankası (IDB), Kalkınmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Operasyonel Politikasını 2010 yılında onaylamıştır. IDB'nin beş hedefinden birisi, özel sektör yoluyla kalkınmanın güçlendirilmesini öngörmektedir (Bankalar, özel sermaye fonları, sermaye piyasası ihraççıları ve diğer finansal araçlar gibi finansal aracı müşterilerin desteklenmesi). IDB'nin 2014-2016 Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı ve "Toplumsal Cinsiyet ve Çeşitlilik Sektör Çerçeve Belgesi" (2015) kadın girişimciliğinin desteklenmesini ve geliştirilmesini öncelikli alanlar arasına yerleştirmiştir. Ancak IDB Latin Amerika ve Karaibler'de faaliyet gösterdiğinden hiçbir örtüşme söz konusu değildir.

## Dünya Bankası Grubu

Dünya Bankası (DB) küresel coğrafi kapsama sahip olduğundan, doğal olarak EBRD faaliyet ülkeleri ile örtüşme söz konusudur. Böyle olmakla birlikte, bu iki kurum tamamen farklı görevlere sahiptir. Şöyle ki DB devletlere kredi veren ve kamu sektörü müşterileriyle (hükümetlerle) aşırı yoksulluğun ortadan kaldırılması ve ortak refahın artırılması görevi doğrultusunda çalışmaktadır. DB ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm sektörler ile bütünleştirmektedir. Bunların içinde EBRD'nin finanse etmediği sağlık, eğitim ve sosyal koruma gibi bazı sektörler de bulunmaktadır. Dünya Bankası Grubu şu an itibarıyla, bu yılın sonuna doğru onaylanması beklenen 2016-2021 toplumsal cinsiyet stratejisini hazırlama aşamasındadır. Bu strateji dünyada ve Dünya Bankası Grubunda yaşanan temel değişiklikleri yansıtmak ve toplumsal cinsiyet ayrımlarının kapatılmasında en etkili olduğu kanıtlanan hususları ele almak amacıyla hazırlanmaktadır. Dünya Bankasının 2001'de kabul edilen bir önceki toplumsal cinsiyet stratejisi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkin bir kalkınma ile ilişkili olduğunu vurgulamış ve toplumsal cinsiyet bakış açısının Dünya Bankası Grubunun politika diyalogu, analiz çalışmaları ve operasyonları ile bütünleştirilmesinin temelini atmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yeni strateji, müşteri ülkelerin ve şirketlerin kalıcı bir şekilde yoksulluğu azaltması ve refahı paylaşımının bir yöntemi olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini artırma yönündeki çalışmalara Dünya Bankası Grubunun nasıl destek sağlayacağını ele alacaktır. Bu belgenin vizyonu, müşteri ülkelerde ve özel sektör müşterileriyle yapılan çalışmalarda, toplumsal cinsiyet ayrımlarını kapatan ve kadınların kendini ifade etme olanaklarını ve temsilini arttıran sonuçlara daha fazla odaklanan bir operasyonel strateji niteliğindedir.

Yeni bir Küresel Uygulamalar yapısı ve bir tanesi toplumsal cinsiyetle ilgili olan 5 Kapsayıcı Çözüm Alanı geliştirilmiştir. Bu yeniden yapılanmanın amacı bölgeler, ülkeler ve tematik alanlar arasında tecrübe paylaşımına daha fazla odaklanmaktır.

DB Grubu içinde yer alan Uluslararası Finans Kuruluşu (IFC) Dünya Bankası Grubu'nun yoksulluğun sonlandırılması ve ortak refahın artırılması hedeflerini özel sektöre yatırım ve danışmanlık yaparak ileriye taşımaktadır. IFC'nin coğrafi kapsamı da küreseldir. Altı öncelikli bölgesi vardır. Sahra Altı Afrika ve Güney Asya ilk iki sırada, Avrupa ve Orta Asya (faaliyet portföyü bakımından) üçüncü sırada, Orta Asya ve Kuzey Afrika (kısmen Güney ve Doğu Akdeniz) beşinci sıradadır. Türkiye ikinci yatırım ülkesi, Mısır ise 10.dur. Diğer uluslararası finans kuruluşlarına kıyasla, EBRD'nin iş kolu bakımından en fazla örtüşme IFC ile söz konusudur.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili olarak, IFC başlıca üç alanda kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği yaratmak amacıyla yatırımlar yapmakta ve danışmanlık hizmetleri sunmaktadır. Bu alanlar: i) Girişimcilik (finansmana erişimi ve yatırım ortamını iyileştirmek için hükümetlerle ve özel sektörle çalışmak), ii) İstihdam (şirketlerde fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi) ve iii) Liderlik (kadınların iş dünyasında yönetim pozisyonlarına gelmesini teşvik etmek için iç ve dış program finansmanı ve uygulamaları). IFC 2013 yılında gelişmekte olan ülkelerdeki kadın girişimcileri desteklemek üzere özel olarak tasarlanmış ilk tahvilini ihraç ederek Japon yatırımcılardan 165 milyon \$ toplamıştır. Belediye ve Çevre Altyapısı EBRD ve IFC'nin paylaşmadığı özel alanlardan birisidir.

IFC Toplumsal Cinsiyet Girişimcilik Piyasaları Programını 2005 yılında, Kadınlar İçin Bankacılık Programını 2010 yılında devreye sokarak, Avrupa ve Orta Asya bölgesi ile Orta Doğu & Kuzey Afrika'nın da içinde bulunduğu altı bölgedeki müşterilere bu kapsamda finansman ve danışmanlık hizmetleri sunmaya başlamıştır.

IFC Kadın Girişimciliği konusunda, Goldman Sachs'ın 10,000 Kadın girişimiyle ortaklık kurmuştur. Bu ortaklık 2014 yılında, Kadın Girişimciler Fırsat Mekanizmasının başlatılmasıyla sonuçlanmıştır. Bu mekanizma yaklaşık 100,000 kadın girişimci için sermayeye erişimin iyileştirilmesine yönelik 600 milyon \$'a kadar destek sağlayacaktır.

Finansmana erişim ile ilgili benimsenen yaklaşım ve geliştirilen ürünler konusunda, şu anki yaklaşımlarda açık bir fark vardır. Kredi hacimleri önemli ölçüde farklı olmakla birlikte, kurumsal seviyede, EBRD yaklaşımı hem arz hem de talep yönünü aktif bir şekilde hedef alan kapsamlı bir İş



Hayatında Kadınlara Finansman ve Danışmanlık Programı sunulmasını öngörmüştür. Bu Program, ortak finansal kuruluşlara doğrudan kredi, donör destekli teknik yardım ve potansiyel son yararlanıcılara iş danışmanlık hizmetlerinin yanısıra ilk riziko teminatı da sunması açısından türünün tek örneğidir. 2011 yılında başlatılan EBRD Fırsat Eşitliği girişimi, IFC bünyesinde tekrarlanma potansiyeli doğurmakla birlikte, EBRD yakın müşteri irtibatının ve sürdürülebilir çıktıları temin etmeye yönelik koşulsallık ilkesinin kullanımının kaldırıcı etkisinden faydalanmaya devam etmektedir. EDGE Yetkili Vakfı Dünya Bankası Grubunun küresel “SheWorks” özel sektör ortaklık girişimi kapsamında, IFC için stratejik bir ortaktır. EBRD’nin faaliyet gösterdiği ülkelerle belli ölçüde coğrafi kesişme olsa da, iki kurum arasında hizmet sunma yöntemi bakımından bir fark bulunmaktadır.

## Ek 6: EBRD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri

Aşağıda, 2030 Gündeminin 5. Hedefi dışında, EBRD’nin katkı sağlayabileceği diğer öğelerinin kısa bir sunumu yer almaktadır.

EBRD’nin Katkı Sağlayabileceği SKH Hedeflerinin Endikatif Listesi	
Hedef	EBRD’nin Potansiyel Katkısı
<p><b>Hedef 1.4</b> 2030’a kadar özellikle yoksullar ve kırılgan durumdaki insanlar olmak üzere, bütün erkek ve kadınların ekonomik kaynaklara ulaşma, temel hizmetlere erişim, toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve üzerinde kontrol kurabilme, miras, doğal kaynaklar, uygun yeni teknolojiler ve mikrofinansı da kapsayan finansal hizmetler gibi konularda eşit haklara sahip olmalarının güvence altına alınması</p>	<p>Finansmana ve Hizmetlere Erişim Yoluyla: nüfusun tüm kesimlerinin hizmetlere (altyapıya) ve/veya finansal hizmetlere eşit erişebildiği projelerin geliştirilmesine odaklanmayı sürdürmek. Kadınların tam ekonomik katılımı önünde engel teşkil eden toplumsal normların ve yasal engellerin analiz edilmesinin ve bu engelleri ortadan kaldırmaya yönelik girişimlerin geliştirilmesinin sürdürülmesi (hedef odaklı politika diyalogu dahil).</p>
<p><b>Hedef 4.4</b> Üretim faaliyetlerinin, insana yakışır istihdam yaratmanın, girişimciliğin, yaratıcılık ve yenilikçiliğin desteklendiği kalkınma odaklı politikaların desteklenmesi ve finansal hizmetlere erişim yoluyla mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin resmiyet kazanmalarının ve büyümelerinin teşvik edilmesi</p>	<p>Finansmana Erişim ve İstihdama &amp; Becerilere Erişim yoluyla: iştiham, insana yakışır iş ve girişimcilik için becerilerin geliştirilmesiyle ilgili olarak, EBRD hem erkeklerin hem de kadınların tam potansiyellerini geliştirme fırsatına sahip olması için, yerine göre, beceri gelişimi ve kapasite geliştirme boyutunun bütünleştirilmesine katkı sağlayabilir. EBRD, şirketlerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi için müşterilerle fırsat eşitliği projeleri geliştirmeyi, işe alım sürecinde eşitliği sağlamaya yönelik özel politikaların ve uygulanmasını, kadınlar için etkili kariyer ilerleme olanaklarının sunulmasını, yenilikçi ve sürdürülebilir iş ve özel yaşam dengesi politikalarının ve uygulamalarının teşvik edilmesini ve iş yerinde tacizle mücadeleyi ve tacizin engellenmesini sürdürecektir.</p>
<p><b>Hedef 8.5</b> 2030’a kadar gençler ve engelliler de dâhil bütün kadın ve erkeklerin tam ve üretken istihdama ve insana yakışır işlere erişimlerinin sağlanması ve eşit işe eşit ücret</p>	<p>Hem ESP2014 (PR 2) uygulaması hem de İstihdama &amp; Becerilere Erişim: Toplumsal cinsiyet iş teftişlerine dayalı olarak işyerinde fırsat eşitliğini dikkate alan projelerin geliştirilmesi, uluslararası iyi uygulamaların teşvik edilmesi ve şirketlerle diyalog yoluyla, EBRD insana yakışır iş gündemine ve eşit ücret hedefine katkı sağlayacaktır.</p>

EBRD'nin Katkı Sağlayabileceği SKH Hedeflerinin Endikatif Listesi	
Hedef	EBRD'nin Potansiyel Katkısı
ilkesinin tam olarak benimsenmesi	
<p><b>Hedef 11.2</b> 2030'a kadar özellikle kırılgan durumda olan insanların, kadınların, çocukların, engellilerin ve yaşlıların ihtiyaçlarına özel önem gösterilerek, yol güvenliğinin geliştirilmesi, özellikle toplu taşıma sisteminin geliştirilmesiyle herkesin güvenli, uygun fiyatlı, erişilebilir ve sürdürülebilir ulaşım sistemlerine erişiminin sağlanması</p>	<p>Hizmetlere Erişim yoluyla: özellikle kadınların ve kız çocukların güvenliğine önem göstererek, toplu taşıma sektöründe tüm kullanıcıların güvenliğini sağlayan ihtiyaç odaklı, maviyet etkin ve sürdürülebilir yaklaşımları dikkate alan projelerin geliştirilmesinin sürdürülmesi.</p>

## Ek 7: Sözlükçe

<b>Kaynaklara erişim ve kaynakların kontrolü</b>	Bu kavramın üç kısmı vardır: kaynaklar, erişim ve kontrol. Birincisi, yani kaynaklar, ekonomik imkânlar (hane geliri) ve üretim imkânlarını da (arazi, ekipman, araçlar, iş, kredi) içeren araçları ve eşyaları; siyasi araçları (liderlik, bilgilenme ve örgütlenme imkânı); ve zamanı belirtmektedir. Erişim ve kontrol tam olarak birbiriyle aynı değildir. Erişim (maddi, finansal, beşeri, toplumsal, siyasi vs. gibi) spesifik kaynakları kullanabilme ve bunlardan yararlanabilmeyi, kaynakların kontrolü ise söz konusu kaynağın kullanımı ile ilgili karar da alabilmeyi içerir. Mesela kadınların toprak üzerindeki kontrolü toprağa erişebildikleri (kullanabildikleri), toprak sahibi olabildikleri (yasal tapu sahibi olabildikleri) arazinin satılması ya da kiralanması ile ilgili kararları alabildikleri anlamına gelir. Kaynaklara erişim ve kaynakların kontrolü kadınların güçlenmesi için, dolayısıyla da, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kilit bir öğedir. <sup>36</sup>
<b>Erkeklerle iletişim ve irtibat</b>	Erkeklerle ve erkek çocuklarla iletişim toplumsal cinsiyet denkleminin erkek tarafını daha iyi anlamayı ifade eder. Toplumun erkek davranışı üzerine yüklediği erkek değerlerini ve normlarını sorgulamayı, iş dünyasında erkeklerin ve erkek çocukların karşısına çıkan meselelerin belirlenmesini ve giderilmesini ve erkeklerin ve erkek çocukların toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında olumlu rol oynamalarının teşvik edilmesini içerir. <sup>37</sup> Proje tasarımında erkeklerle irtibat erkeklerin sahip olduğu avantajları güçlendiren yapıları ve sorunları ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen yapıları inceleme yöntemini daha iyi anlamayı ifade eder. Bu alandaki girişimler genellikle (i) karar alıcı ve politika belirleyici sıfatına sahip erkekleri, (ii) topluluklar içindeki erkekleri; ve (iii) toplumsal cinsiyetle bağlantılı eşitsizliklerden muzdarip olan erkekleri hedef alır.
<b>Kendi seçimini yapabilme (Agency)</b>	Belli seçimleri yapabilme veya değer verilen şeyler için çalışabilme. (DB, 2013).
<b>Pekin Eylem Platformu</b>	Pekin Eylem Platformu Eylül 1995'te Çin'de toplanan Eşitlik, Kalkınma ve Barış için Eylem konulu Dördüncü Dünya Kadın Konferansından çıkan dönüm noktası niteliğinde bir belgedir. Üye Devletler dünyanın dört bir yanındaki sivil toplumu temsil eden çok büyük bir kadın ve erkek kitlesi ile diyalog halinde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi yolunda kaydedilmiş ilerlemeleri ve bu konuda ivme yakalamak için yeni gereksinimleri gözden geçirmiştir. Ortaya çıkan uzlaşma Pekin Bildirisi ve Eylem Platformu'nda yansıtılmıştır. Bu Bildiri uluslararası camianın kadınların ilerletilmesine ve Eylem Platformunun uygulanmasına yönelik taahhüdünü ortaya koymakta ve toplumsal cinsiyet perspektiflerinin ulusal, bölgesel ve uluslararası seviyelerdeki tüm planlara ve programlara yansıtılmasını temin etmektedir. <sup>38</sup>
<b>Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)</b>	1979 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen CEDAW uluslararası kadın hakları bildirgesi olarak da bilinmektedir. Şu an itibarıyla Birleşmiş Milletler Üyelerinin %90'ının bu Sözleşmeye taraf olduğu düşünüldüğünde, bu Sözleşmenin Çocuk Hakları Sözleşmesinden sonra en çok onaylanan ikinci sözleşme olduğu görülmektedir. CEDAW cinsiyet temelli ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin mahiyetini ve anlamını ortaya koyup, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve esaslı bir eşitlik sağlanması yönünde Devletlere düşen yükümlülükleri ifade etmektedir. Sözleşme sadece ayrımcı yasaları değil aynı zamanda uygulamaları ve teamülleri de kapsamakta olup sadece Devlet fiilleri için değil aynı zamanda özel aktörler tarafından kadınlara uygulanan ayrımcılığın giderilmesi için Devlete düşen sorumluluğu da içine almaktadır. Bu Sözleşme hem medeni hakları ve siyasi hakları (seçme, kamu yaşamına katılma, vatandaşlık edinme, değiştirme ve muhafaza etme hakkı, kanun önünde eşitlik ve serbest dolaşım) ile ekonomik, sosyal ve kültürel hakları (eğitim, çalışma, sağlık ve finansal kredi hakkı) kapsamaktadır. <sup>39</sup>
<b>Kadınların Statüsü Komisyonu (CSW)</b>	Kadınların Statüsü Komisyonu (CSW) Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyinin (ECOSOC) fonksiyonel bir Komisyonudur. 1946 yılında kurulan CSW münhasıran toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların statüsünün geliştirilmesi alanında çalışmaktadır. Başlıca küresel politika belirleme kuruluşu olan Komisyon yıllık olarak toplanmakta ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki ilerlemeyi değerlendirmekte, zorlukları belirlemekte, standartlar getirmekte ve dünya çapında

<sup>36</sup> UN-INSTRAW (artık UN Women biriminin bir parçası), Glossary of Gender-related Terms and Concepts

<sup>37</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, 2004

<sup>38</sup> UN Women, *Birleşmiş Milletler Dördüncü Dünya Kadın konferansı*, kaynak adres <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm#concern>

<sup>39</sup> UN Women, *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (CEDAW)*, <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

	toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi ve kadınların durumunun iyileştirilmesi için somut politikalar ortaya koymaktadır. <sup>40</sup>
<b>İnsana Yaraşır İş</b>	İnsana yaraşır iş özgürlük, hakkaniyet, insan güvenliği ve onuru koşulları çerçevesinde istihdam imkânının bulunmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre, insana yaraşır iş verimli iş fırsatları ve düzgün bir gelir, işyerinde güvenlik ve aileler için sosyal korunma, kişisel gelişim ve sosyal entegrasyon için daha iyi imkânlar, insanların kaygılarını ifade etme, örgütlenme ve yaşamlarını etkileyen kararlara katılma özgürlüğü ile fırsat eşitliği ve kadınlar ve erkekler için eşit muamele öğelerini içermektedir. <sup>41</sup>
<b>Çeşitlilik</b>	Çeşitlilik insanlar arasındaki farklılıklara değer verilmesi ve bu farklılıkların daha zengin, daha yaratıcı ve daha verimli bir iş ortamının oluşmasına katkı sağlayabilmesini ifade eder (kültür, köken, cinsel eğilim, bölge, toplumsal cinsiyet kimliği, yaş, medeni durum, etnik köken, din, engellilik, aile yapısı, sağlık, değerler vs. gibi farklılıklara saygı duyulması).
<b>Fırsat Eşitliği</b>	Cinsiyeti/toplumsal cinsiyeti, derisinin rengi, etnik kökeni, cinsel eğilimi ve inançları ne olursa olsun tüm işçiler için becerilerine ve kabiliyetlerine bakmaksızın eşit muamele, ayrımcılık yapılmaması, iş ve istihdama erişimde eşit fırsatların sağlanması yaklaşımıdır. Eşitliğin işyerine taşınması önemli ekonomik faydalar sağlar. Eşitliği hayata geçiren işverenler daha geniş tabanlı ve daha çeşitli bir işgücüne sahip olmaktadır.
<b>Eşit değerdeki işe eşit ücret</b>	Sekiz temel uluslararası çalışma standardından biri olan Eşit Ücret Sözleşmesi (No.100) kadınların ve erkeklerin sadece aynı veya benzer iş için değil aynı zamanda eşit değerdeki iş için de aynı ücreti almasını sağlayarak ücret ayrımcılığının giderilmesini hedeflemektedir. Kadınların büyük çoğunluğu erkeklerden farklı işler yaptığından, bu ilke toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında temel bir yere sahiptir. Ortak ve nesnel kriterler esas alınarak farklı işlerin değerinin ve gereksinimlerinin değerlendirilmesi ücret tayini için daha şeffaf ve verimli sistemlerin oluşmasına katkı sağlamakta ayrıca işe alım ve seçim prosedürlerini iyileştirmektedir. Cinsiyet veya medeni durum nedeniyle ayrımcılık yapılmaksızın eşit değer atfedilen işler için eşit ücret anlamına gelir. <sup>42</sup>
<b>Eşit Haklar</b>	Medeni, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel haklar ve diğer alanlarda kadınlar ve erkeklere eşit haklar sunulması. Ulusal ve uluslararası kanunlarca verilen haklardır.
<b>Toplumsal Cinsiyet</b>	Erkek ya da kadın olmakla ilişkili sosyal vasıflar ve fırsatlar, kadınlarla erkekler arasındaki ilişkiler, kız çocuklarla erkek çocuklar arasındaki ilişkiler, ayrıca kadınların kendi arasındaki ilişkiler ve erkeklerin kendi arasındaki ilişkileri belirtir. Bu vasıflar, fırsatlar ve ilişkiler toplumsal olarak yapılandırılır ve sosyalleşme süreçleriyle öğrenilir. Bunlar bağlama/zamana özgüdür ve değişebilir. Toplumsal cinsiyet belirli bir bağlamda, bir kadından veya erkekten beklenen, veyahut bir kadın veya erkekte müsaade edilen ve değer verilen şeyleri belirler. Birçok toplumda, kadınlar ve erkekler arasında, verilen sorumluluklar, üstlenilen faaliyetler, kaynaklara erişim ve kaynaklar üzerindeki kontrol ve karar alma fırsatları bakımından farklar ve eşitsizlikler mevcuttur. Toplumsal cinsiyet, geniş çaplı sosyo-kültürel bağlamın bir parçasıdır. Sosyo-kültürel analiz açısından önemli diğer kriterler arasında: sınıf, ırk, yoksulluk seviyesi, etnik grup ve yaş yer almaktadır. (Kaynak: <a href="http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm">http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm</a> )
<b>Toplumsal cinsiyet analizi/değerlendirmesi</b>	Toplumsal cinsiyet analizi farklı yöntemler ve yaklaşımlara göre yapılabilmeyle birlikte nihai amaç her zaman aynıdır. Bu hedef toplumsal cinsiyete dayanan olası eşitsizlikleri belirlemek, anlamak ve gidermek için toplumsal cinsiyet farklılıkları ve toplumsal ilişkiler konusundaki bilgilerin sistematik bir şekilde toplanması ve incelenmesidir. Toplumsal cinsiyet analizinde sorulan sorulardan bazıları şunlardır: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mevcut durum nedir?</li> <li>• Eşitsizlikler ya da eşitsizlik riskleri nelerdir?</li> <li>• Proje kadınlar ve erkekler üzerinde ne tür sonuçlar doğurabilir?</li> </ul>
<b>Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet (TCDS)</b>	TCDS bir kişinin iradesine karşı işlenen ve toplumun kadınlara ve erkeklere atfettiği (toplumsal cinsiyet) farklılıklarına dayanan her türlü zararlı fiili kapsayan genel bir terimdir. TCDS'nin değişik biçimlerdeki mahiyeti ve boyutu kültüre, ülkeye ve bölgeye göre değişir. Cinsel şiddet, aile içi şiddet, kamu içinde ve iş yerinde taciz, tecavüz, insan ticareti, töre cinayetleri vs. bunlara örnek olarak verilebilir.
<b>Cinsiyet körü</b>	Toplumsal cinsiyet boyutunu ele almayan (toplumsal cinsiyet hassas teriminin karşılığı olarak) <sup>43</sup>

<sup>40</sup> UN Women, Kadınların Statüsü Komisyonu, kaynak adres <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/>

<sup>41</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, "Decent Work" kaynak adres <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

<sup>42</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü. (2008). *Promoting Equity. Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a step-by-step guide*. Kaynak adres [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_122372.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf)

<sup>43</sup> Avrupa Komisyonu. 1998.

<b>Toplumsal Cinsiyet Verileri</b>	İstatistikleri ve boşluk analizlerini de içeren toplumsal cinsiyet verileri ne tür toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin ve farklılıkların var olduğunu ve nerelerde bulunduğunu anlamayı kolaylaştıran bir araçtır.
<b>Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı</b>	Bireylere cinsiyet/toplumsal cinsiyet nedeniyle sistematik olarak olumsuz muamele edilerek haklardan, fırsatlardan ve kaynaklardan yararlandırılmamasıdır.
<b>Toplumsal cinsiyete (veya cinsiyete) dayalı iş bölümü</b>	İş bölümü toplumsal cinsiyet rollerine veya hangi cinsiyet için neyin uygun ve değerli görüldüğüne göre toplumların işleri erkekler ve kadınlar, erkek çocuklar ve kız çocuklar arasında bölmektedir. İş bölümü içinde değişik rol türleri bulunmaktadır: <b>Üretim rolleri:</b> Satışa, takasa yönelik olarak veya ailenin geçim ihtiyaçlarını karşılamak için mal ve hizmet üretmek amacıyla erkekler ve kadınlar tarafından yapılan faaliyetler. Normalde ücretli işi kapsamaktadır <b>Yeniden üretim rolleri:</b> Bir toplumun işgücünün üremesi için gereken, temizlik, yemek yapma, çocuk bakımı, çocuk bakımı ve aile üyelerinin bakımı gibi ev işleri bunun içinde yer almaktadır. Genellikle kadınlar tarafından yapılan bu görevler çoğunlukla ücretsiz olup iş olarak kabul görmemektedir. <b>Toplum yönetim rolü:</b> Toplum seviyesinde genellikle yeniden üretim rolünün bir uzantısı olarak su, sağlık hizmeti ve eğitim gibi toplu tüketim konusu olan kıt kaynakların temini ve sürdürülmesi için çoğunlukla kadınlar tarafından yapılan faaliyetlerdir. Bunlar “boş” zamanlarda yapılan gönüllü ücretsiz işlerdir. <b>Topluluk politika rolü:</b> Topluluk seviyesinde genellikle ulusal politika çerçevesinde daha ziyade erkekler tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerdir. Resmi olarak kabul gören bu liderlik rolü doğrudan bir ücret kazandırabileceği gibi güç veya statü yükselişi sonucu da doğurabilir. <b>Üçlü rol:</b> Bu terim kadınların genellikle üç farklı rolle: yani yeniden üretim, üretim ve topluluk işleriyle iştigal etmeleri nedeniyle erkeklerle göre daha uzun ve daha dağınık günler çerçevesinde çalışmalarını ifade eder. <sup>44</sup>
<b>Toplumsal cinsiyet eşitliği</b>	Toplumsal cinsiyet eşitliği kadınların ve erkeklerin haklarını kullanabilmesi ve ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi kalkınmaya katkı sağlayıp bunlardan faydalanabilmesi için eşit fırsatlara sahip olması hedefini belirtir.
<b>Toplumsal cinsiyet hakkaniyeti</b>	Toplumsal cinsiyet hakkaniyeti kadınların ve erkeklerin farklı ihtiyaçları ve çıkarlarını, gücün ve kaynakların yeniden dağıtılması gerektiğini kabul eden ve kadınlarla erkeklerin yaşam sonuçlarının açısından bir eşdeğerlik belirten bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir süreçtir.
<b>Toplumsal cinsiyet kimliği</b>	Toplumsal cinsiyet kimliği bir kişinin doğuştan gelen, derinden hissedilen iç ve bireysel toplumsal cinsiyet yaşamışlığını belirtir. Bu kimlik kişinin fizyolojisine veya doğustaki cinsiyetine tekabül edebilir ya da etmez. Özgür tercihe göre yapılan vücut görüntüsünün ya da fonksiyonunun tıbbi, cerrahi veya diğer yöntemlerle değiştirilmesi de dâhil olmak üzere kişisel vücut hissiyatını ve kıyafeti konuşma ve tavır da dâhil olmak üzere diğer toplumsal cinsiyet ifadelerini içerir. <sup>45</sup>
<b>Toplumsal cinsiyet eşitsizlik endeksi (GII)</b>	UNDP 2010 yılında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (GII) adı altında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ölçülmesinde kullanılan yeni bir endeks geliştirmiştir. Bu endeks üç boyutta kadın ve erkekler arasındaki başarılarıdaki eşitsizlikten kaynaklanan beşeri gelişme kaybını gösteren bileşik bir ölçüttür. Bu üç boyut şunlardır: (1) üreme sağlığı, (2) güçlenme, ve (3) iş gücü piyasası. Sıfırla bir arasında değişen bu endekste, sıfır kadınların ve erkeklerin aynı durumda olduğunu, bir ise ölçülen bütün boyutlarda kadınların son derece kötü durumda olduğunu gösterir. Bu endeks 1995 Beşeri Gelişmişlik Raporuyla kullanıma sokulan ve artık kullanımda olmayan eski Toplumsal Cinsiyet Gelişmişlik Endeksi (GDI) ve Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Ölçütü (GEM) göstergelerinin eksikliklerini gidermek amacıyla deneysel bir ölçüt olarak geliştirilmiştir. Bu endekse göre, dünyada kadınların erkeklerle eşit olduğu hiçbir ülke yoktur. <sup>46</sup>
<b>Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması (mainstreaming)</b>	Toplumsal cinsiyet perspektifinin bütünleştirilmesi tüm alanlarda ve her seviyede mevzuat, politikalar ve programlar da dâhil olmak üzere planlanan her türlü eylemin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesinde oluşan süreçtir. Hem kadınların hem de erkeklerin ilgi ve tecrübelerinin tüm siyasi, ekonomik ve toplumsal alanlardaki politikaların ve programların tasarlanması, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesinin bir parçası haline getirerek kadınların ve erkeklerin eşit faydalar elde etmesini ve eşitsizliğin sürdürülmemesini amaçlar. Nihai amaç toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaktır. <sup>47</sup>
<b>Toplumsal cinsiyet ihtiyaçları</b>	<b>Pratik Toplumsal Cinsiyet İhtiyaçları (PGN)</b> kadınların toplumsal olarak kabul edilen

<sup>44</sup> Moser C., 1993

<sup>45</sup> Promundo, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu, MenEngage. (2010). Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health. A Global toolkit for action; kaynak adres <http://www.unfpa.org/publications/engaging-men-and-boys-gender-equality-and-health>

<sup>46</sup> Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı. *Gender Inequality Index*. Kaynak adres <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/>

<sup>47</sup> Ekonomik ve Sosyal Konsey. 1997.

	<p>rolleri çerçevesinde ve var olan güç yapıları içinde yaşamalarına yardımcı olmak üzere kendileri tarafından belirlenen acil ihtiyaçlardır. Pratik Toplumsal Cinsiyet İhtiyaçlarının karşılanmasına yönelik politikalar genellikle kadınların ve ailelerinin sağlık hizmetleri, gıda temini, güvenli suya ve sanitoryona erişimi gibi yeterli yaşam koşullarına sahip olmasını temin etmeye odaklanmakta ve aynı zamanda gelir kazandırıcı fırsatlara erişimi güvence altına almaya çalışmaktadır. Her ne kadar toplumsal cinsiyet göre eşitsizlikleri kadınların toplum içindeki ikincil pozisyonunun doğrudan bir sonucu olsa da, PGN politikaları bu eşitsizlikleri doğrudan sorgulamaz.</p> <p><b>Stratejik Toplumsal Cinsiyet İhtiyaçları (SGN)</b> Kadınlar tarafından tespit edilip erkek hâkimiyetinin ve imtiyazının sorgulanmasına yönelik stratejiler gerektiren ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar toplumsal cinsiyete göre düzenlenen iş bölümünde, kaynakların mülkiyeti ve kontrolünde, karar alma sürecine katılımdaki eşitsizliklerle veya aile içi şiddet veya diğer cinsel şiddet tecrübeleriyle ilgili olabilir. Kadınların erkeklerle göre toplumdaki statüsünü ve pozisyonunu değiştirmeyi amaçlayan bu ihtiyaçlar mahiyeti itibarıyla genellikle dönüştürücü olarak görülmektedir. Bu nedenle, bu stratejik toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarına karşı gösterilecek direncin PGN'lerden daha fazla olması muhtemeldir.</p>
<b>Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı</b>	Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı, erkeklerin ve kadınların ortalama ücretleri arasındaki farkı, erkeklerin kazancının yüzdesi olarak ölçer. Örneğin, eğer toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı, yüzde 30 puan ise, kadınların aylık kazancı erkeklerin aylık kazancının yüzde 70'idir <sup>48</sup> .
<b>Toplumsal cinsiyet hassasiyeti/farkındalığı</b>	Toplumsal cinsiyet ayrımının altında yatan toplumla bağlantılı faktörlerin anlaşılması ve dikkate alınması
<b>Toplumsal Cinsiyet Stereotipi</b>	Kadınların ve erkeklerin sahip olduğu veya olması gereken vasıflar ve özellikler ile kadınlar ve erkekler tarafından yerine getirilen veya getirilmesi gereken roller hakkındaki yaygın fikirler veya peşin hükümler. Toplumsal cinsiyet stereotipi, kadınların ve erkeklerin kişisel becerilerini geliştirme, mesleki kariyerlerini sürdürme ve yaşamları ve yaşam planları hakkında seçim yapma kapasitesini sınırlandırıyor veya zararlıdır. Zararlı toplumsal cinsiyet stereotipleri hem hasmane/negatif (örneğin, kadınlar mantıksızdır) hem de görünüşte iyicil (örneğin, kadınlar anaçtır) olabilir. Örneğin, çocuk büyütme sorumluluklarının genellikle sadece kadınlara yüklenmesinin nedeni, kadınların anaç olduğu fikridir. Ref: <a href="http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx">http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx</a>
<b>Toplumsal Cinsiyet Açısından Dönüştürücü</b>	Kadınların ve erkeklerin fırsatlarını kısıtlayan sosyal normların anlaşılıp değiştirilmesi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyette dönüştürücü yaklaşımlar toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmeyi ve erkekler ve kadınlar arasında kalıcı bir şekilde toplumsal cinsiyet açısından daha adilane ilişkiler teşvik etmeyi hedefler. Toplumsal cinsiyet hassasiyeti olan yaklaşımlar ise erkeklerin ve kadınların spesifik ihtiyaçlarını ve realitelerini toplumsal cinsiyet rollerinin toplumdaki yapılandırılma şeklini esas alarak kabul eder.
<b>Cam tavan</b>	“Cam tavan” kadınların mesela hükümette ve ya özel sektördeki yüksek mertebeleri görmelerine imkan veren ancak bunlara ulaşmalarını engelleyen görünmez engelleri (“cam” benzetmesinden yola çıkarak) anlatmak için kullanılan bir benzetmedir. Bu engeller çok sayıda kadının ve etnik azınlıkların iş gücündeki en güçlü, prestijli ve en yüksek ücretli işleri elde etmesini engellemektedir. Erkek baskın kurumlarda kadınların üst pozisyonlara erişmesini engelleyen karmaşık bir yapılar bütününden kaynaklanan görünmez engel olarak da tarif edilebilir. <sup>49</sup>
<b>Çoklu ayrımcılık</b>	“Eklemlenici”, “birikici”, “birleşik”, “kesişen”, “karmaşık yönlü” veya “çok boyutlu eşitsizlikler” olarak da bilinen çoklu ayrımcılık terimi birden fazla temele dayanan karmaşık ayrımcılığı ifa de etmek için kullanılır. Bu terim, anlaşılması zor görünmekle birlikte, genellikle şu iki durumu ifade eder: (1) bir bireyin birden fazla temele dayanan ayrımcılığa maruz kalması (mesela cinsiyetten artı engellilikten kaynaklanan ayrımcılık veya toplumsal cinsiyet artı cinsel yönelimden kaynaklanan ayrımcılık). Bu durumlarda, tüm kadınlar ve engelli tüm kişiler (hem kadın hem erkek) potansiyel olarak ayrımcılığa maruz kalmaktadır. (2) Ayrımcılığın sadece birden fazla gruba aynı anda dahil olanları etkilediği durumdur (mesela engelli erkekler değil sadece engelli kadınlar gibi). Kesişen ayrımcılık olarak da bilinir. <sup>50</sup>
<b>Mesleki ayrışma</b>	Kadınların ve erkeklerin farklı türdeki ve seviyelerdeki faaliyet ve istihdam türlerinde

<sup>48</sup> Olez, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). Equal Pay: an introductory guide. Geneva : Uluslararası Çalışma Örgütü.

<sup>49</sup> Avrupa Komisyonu. (1998).

<sup>50</sup> Sheppard, C. (2011). Multiple Discrimination in the World of Work. *Uluslararası Çalışma Örgütü*, 1:57. Kaynak adres [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/newsitem/wcms\\_170018.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/newsitem/wcms_170018.pdf)

	yoğunlaştığı, kadınların erkeklere göre daha dar aralıktaki bir meslek grubuyla (yatay ayrışma) ve daha alt kademe işlerle kısıtlandırılması (dikey ayrışma). <sup>51</sup>
<b>Katılım</b>	Katılım bir kişinin ekonomik, sosyal ve siyasi hayata eşit katkı sunma imkânı ve gücünü belirtir. Sesini duyurma, kendi tercihlerini yapabilme ve katılım çok değişik şekillerde ifade edilir. Mesela (i) kaynaklara erişim ve kaynakların kontrolü; (ii) şiddet riskine maruz kalmama; (iii) hareket özgürlüğü; (iv) aile kurma konusunda karar alma; ve (v) toplumda sesini duyurma ve politikayı etkileyebilme imkânı. Tüm bunlar kadınların kalıcı bir şekilde güçlendirilmesi için hayati öneme sahiptir (DB, 2013).
<b>Cinsiyete göre ayrıştırılmış istatistikler</b>	Karşılaştırmalı analize imkân vermek amacıyla verilerin ve istatistiki bilgilerin toplanması ve ayrılması. <sup>52</sup>
<b>Cinsel taciz</b>	İşyerinde kadınların ve erkeklerin onurunu etkileyen, amirlerin ve meslektaşların yaptıkları da dâhil olmak üzere, cinsel mahiyette istenmeyen hareket veya cinsiyete dayalı diğer davranışlar. <sup>53</sup>
<b>Cinsel yönelim</b>	Bir kişinin yöneldiği toplumsal cinsiyet veya cinsiyetlerle ilişkili olarak cinsel kimliği.
<b>Topluma hesap verme yükümlülüğü</b>	<b>Topluma hesap verme yükümlülüğü</b> hesap verme yükümlülüğünün yerine getirilmesinin sağlanmasına doğrudan ya dolaylı olarak katılanların normal vatandaşlar ve/veya sivil toplum kuruluşları olduğu yani yurttaş katılımına dayanan hesap verme yükümlülüğü yaklaşımı. <sup>54</sup> Bu açıdan bakıldığında topluma hesap verme yükümlülüğü kamu kaynaklarının sorumlu ve verimli bir şekilde, yasal ve düzenleyici şartlara uygun bir şekilde kullanılmasını ve paranın karşılığının elde edildiğini temin etmeye yardımcı olarak finansal hesap verme yükümlülüğünü de destekleyebilir. <sup>54</sup>
<b>Sosyal içerme</b>	Sosyal içerme fırsat eşitliğinin yani herkesin, sosyal geçmişi ne olursa olsun, yaşamlarındaki tam potansiyeli kullanabilmelerini temin etmeye yönelik olarak yapılan çabalardan oluşan süreçtir. Bu çabalar (kamu) hizmetlerine eşit erişimi güçlendiren ve yurttaşların yaşamlarını etkileyen karar alma süreçlerine katılımını sağlayan politikaları ve eylemleri içerir.
<b>Sosyal normlar</b>	Belirli bir grupta, toplulukta veya kültürde “normal” kabul edilen ve bir bireyin uyması beklenen davranış kalıplarını belirleyen enformel anlayış. Kaynak: Sherif, M. (1936). The psychology of social norms. NewYork: Harper. Cialdini, R. D. (2003) "Crafting normative messages to protect the environment". Current Directions in Psychological Science, 12(4), 105–109. Marshall, G. Oxford Dictionary of Sociology.
<b>Sürdürülebilirlik, Yenilikçilik ve toplumsal cinsiyet</b>	Kadınlar sıklıkla iklim değişikliğine uyum sağlamak için kritik olan (toprak, kredi ve bilgi gibi) kaynakların orantısız dağıtımından etkilenmektedir. Kadınlar ayrıca iklim değişikliğini ele alan karar alma süreçlerinde yeterince temsil edilmemektedir. Bu eşitsizlikler kadınları özellikle de kırsal bölgede yaşayanları iklim değişikliğinin zararlı etkilerinden en çok etkileyen grup haline getirmekte ve iklim değişikliğine karşı adım atma imkanlarını kısıtlamaktadır.
<b>Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH)</b>	Üye devletler Rio+20 Konferansında Binyıl Kalkınma Hedeflerinin üzerine inşa edilecek ve 2015 sonrası kalkınma gündemi ile birleşecek Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) geliştirme süreci başlatmaya karar vermiştir. SKH'lar Eylül 2015'te BM Zirve Konferansı'nda onaylanmıştır.
<b>Sistemik etki (EBRD yöntemi)</b>	Her türlü geçiş süreci etkisinde olduğu gibi, buradaki odak noktası münferit bir projenin doğrudan etkisinin ötesine geçen “sistemik” etkiler üzerindedir. Bu sistemik etkilerin kaynakları aşağıda sayılanlardan - Proje <i>Ölçeği</i> : projenin kendisi mesela az gelişmiş bir bölge bağlamında sistemiktir - <i>Tekrarlanabilme</i> : Bir sektördeki değişikliklerin aynı sektör içinde ya da başka sektörlerde veyahut bir coğrafi bölgedeki değişikliklerin aynı coğrafi bölge içinde ya da başka coğrafi bölgelerde, özendirme etkisi, iş standartları veya düzenleyici veyahut kurumsal çerçevelerde yapılan değişiklikler yoluyla tekrarlanması (Teknik İşbirliği ve Yasal Geçiş Ekibi kanalıyla daha geniş çerçevedeki bir EBRD çabası kapsamında).
<b>Değişim teorisi</b>	Planlama, katılım ve değerlendirme için özel bir yöntem türü. Önce uzun vadeli hedefleri belirler, sonra gerekli ön koşulları tespit etmek için geriye doğru haritalandırır.

<sup>51</sup> Avrupa Komisyonu. (1998).

<sup>52</sup> Avrupa Komisyonu. (1998).

<sup>53</sup> Avrupa Komisyonu. (1998).

<sup>54</sup> Dünya Bankası. *Accountability in Governance*. Kaynak adres

<http://siteresources.worldbank.org/PUBLICSECTORANDGOVERNANCE/Resources/AccountabilityGovernance.pdf>

<b>Sesini duyurma</b>	Sesini duyurma kişilerin toplumda, toplulukta ve hane içinde sesini çıkarma ve sesini duyurma imkânını ve gücünü belirtir. <sup>55</sup>
<b>Kadınların güçlendirilmesi</b>	Pekin Bildirgesindeki ifade şu şekildedir: “Karar alma süreçlerine katılım ve güce erişim konusu da dâhil olmak üzere kadınların toplumun tüm alanlarında güçlendirilmesi ve eşitlik temelinde tam katılımlarının sağlanması eşitlik, kalkınma ve barışın gerçekleştirilmesi için temel bir öneme sahiptir”. Güçlendirme bireylerin veya grupların kadınların ikincil konumu hakkında farkındalık geliştirmeleri ve bu ikincil konuma itiraz etme kapasitelerinin geliştirilmesi yoluyla toplumsal cinsiyet güç ilişkilerinin dönüştürülmesine yönelik “aşağıdan yukarıya” akan bir süreçtir. Güçlendirme – kadın olsun erkek olsun – insanların kendi yaşamları üzerinde kontrol sahibi olabilmelerini; kendi gündemlerini belirleyebilmelerini, beceri geliştirmelerini, öz güven geliştirmelerini, sorun çözmelerini ve kendi ayakları üzerinde durabilmelerini ifade eder. <sup>56</sup> EBRD projeleri kapsamında ise, güçlendirme terimi kadınların ve erkeklerin öz güvenini arttıran, kendi ayakları üzerinde durabilme imkânlarını geliştiren ve kendi ekonomik gündemlerini belirlemelerine yardımcı olan destek süreçleri olarak anlaşılabilir.
<b>Kadınların (ekonomik olarak) güçlenmesi</b>	Ekonomide toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin ekonomik haklarını ve imkânlarını, destekleyici politika ve kurumsal altyapılar ve ekonomik güçlenme sayesinde tam ve eşit bir şekilde kullanabilmesini belirtir. Ekonomik güçlenme hem ekonomik olarak başarılı olabilme ve ilerleyebilme hem de ekonomik kararlar alabilme ve bunları uygulamaya koyabilme imkânını belirtir. Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hem de ekonomik büyüme, yoksulluğun azaltılması ve toplumsal refahın artırılması gibi daha genel hedefleri sağlanması için büyük öneme sahip bir hakktır. <sup>57</sup>

<sup>55</sup> Dünya Bankası. (2012). *World Development Report 2013 : Jobs*. Washington, DC. Kaynak adres <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11843>

<sup>56</sup> Kanada Uluslararası Kalkınma Ajansı. (2010). *Gender Equality Policy and Tools*. Kaynak adres [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/Policy-on-Gender-Equality-EN.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/Policy-on-Gender-Equality-EN.pdf)

<sup>57</sup> Golla, A. M.; Malhotra, A.; Nanda, P. & R. Mehra. (2011). Understanding and Measuring Women’s Economic Empowerment. *International Centre for Research on Women*. 1-12. Kaynak adres <http://www.icrw.org/sites/default/files/publications/Understanding-measuring-womens-economic-empowerment.pdf>



- <sup>i</sup> Klasen, S., & Lamanna, F. (2008). *The Impact of Gender Inequality in Education and Employment on Economic Growth in Developing Countries: Updates and Extensions*. Working Paper, retrieved from [http://www.iza.org/conference\\_files/worldb2008/klasens146.pdf](http://www.iza.org/conference_files/worldb2008/klasens146.pdf)
- <sup>ii</sup> World Bank. (2010). *Women, business and the law : measuring legal gender parity for entrepreneurs and workers in 128 economies*. Washington, DC: World Bank.
- <sup>iii</sup> Seguino, S., & Floro, M. (2003). Does Gender have any Effect on Aggregate Saving? An empirical analysis. *International Review Of Applied Economics*, 17(2): 147-166.
- <sup>iv</sup> de Mel S., McKenzie D., & Woodruff C. (2009). Are Women More Credit Constrained? Experimental Evidence on Gender and Microenterprise Returns. *American Economic Journal: Applied Economics*, 1(3): 1-32.
- <sup>v</sup> Bobonis, G. (2009). Is the Allocation of Resources within the Household Efficient? New Evidence from a Randomized Experiment. *Journal Of Political Economy*, 117(3): 453-503.
- <sup>vi</sup> Skaperdas, S., Soares, R., Willman, A., & Miller, S. C. (2009). *The costs of violence*. Washington, DC: World Bank.
- <sup>vii</sup> Swamy, A., Knack, S., Young, L., & Azfar, O. (2001). Gender and Corruption, *Journal of Development Economics*, 64(1): 25–55.
- <sup>viii</sup> Busse, M., & Spielmann, C. (2006). Gender Inequality and Trade. *Review of International Economics*, 14(3): 362–379.
- <sup>ix</sup> Goldman Sachs. (2014). *Giving Credit Where it is Due*. Retrieved from <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/gmi-report-pdf.pdf>
- <sup>x</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC: World Bank.
- <sup>xi</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC: World Bank.
- <sup>xii</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC: World Bank.
- <sup>xiii</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC: World Bank.
- <sup>xiv</sup> Goldman Sachs. (2014). *Giving credit where it is due. How closing the credit gap for women-owned SMEs can drive global growth*. Retrieved from <http://www.goldmansachs.com/our-thinking/investing-in-women/gmi-report-pdf.pdf>
- <sup>xv</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC: World Bank.
- <sup>xvi</sup> OECD. (2012). *Closing the Gender Gap: Act Now*. OECD Publishing, Paris.
- <sup>xvii</sup> Stein, P., Grewe, C. (2011). *Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries*. Washington, DC: World Bank.
- <sup>xviii</sup> McKinsey & Company. (2007). *Women Matter*. Retrieved from [http://www.mckinsey.de/sites/mck\\_files/files/Women\\_Matter\\_1\\_brochure.pdf](http://www.mckinsey.de/sites/mck_files/files/Women_Matter_1_brochure.pdf)
- <sup>xix</sup> In a United States study of 353 Fortune 500 companies in eleven industrial sectors over a four year period, Catalyst, Inc. found a robust correlation between gender diversity and profitability. Companies with the highest representation of women on their top management teams experienced better financial performance than the group of companies with the lowest women's representation. This finding holds for both financial measures analysed: Return on Equity (ROI), which is 35.1 per cent higher, and Total Return to Shareholders (TRS), which is 34.0 per cent higher. In four out of the five industries analysed, the group of companies with the highest women's representation on their top management teams experienced a higher TRS than the group of companies with the lowest women's representation.
- <sup>xx</sup> Catalyst. (2007). *The Bottom line: corporate performance and women's representation on boards*. Retrieved from <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards>
- <sup>xxi</sup> European Commission. (2011). *Women in Economic Decision Making in the EU: Progress Report*. Retrieved from [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/women-on-boards_en.pdf)
- <sup>xxii</sup> Adams, R. B., & Ferreira D. (2009). Women in the Boardroom and their Impact on Governance and Performance. *Journal of Financial Economics*, 94: 291-309.
- <sup>xxiii</sup> Asian Development Bank. (2013). Gender tool kit: Transport—Maximizing the benefits of improved mobility for all. Retrieved from <http://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33901/files/gender-tool-kit-transport.pdf>
- <sup>xxiv</sup> World Bank. (2010). *Mainstreaming gender in road transport: Operational Guidance for World Bank staff*. The World Bank Group.
- <sup>xxv</sup> dell' Olio, L., Ibeas, A., & Cecin, P. (2011). The quality of service desired by public transport users. *Transport Policy*, 18(1): 217-227.
- <sup>xxvi</sup> Ilahi, N. (2000). *The intra-household allocation of time and tasks : what have we learnt from the empirical literature?*. Policy research report on gender and development working paper series ; no. 13. Washington, D.C.: The World Bank.
- <sup>xxvii</sup> Agenor, P.-R., & Canuto O. (2012). *Access to Infrastructure and Women's Time Allocation: Evidence and a Framework for Policy Analysis*. Working Papers. Fondation pour les études et recherches sur le développement international, retrieved from <https://ideas.repec.org/p/fdi/wpaper/477.html>
- <sup>xxviii</sup> World Health Organization & United Nations Children's Fund. (2010). *Progress on Sanitation and Drinking Water: Joint Monitoring Programme 2010 Update*. Retrieved from [http://www.who.int/water\\_sanitation\\_health/publications/9789241563956/en/](http://www.who.int/water_sanitation_health/publications/9789241563956/en/)
- <sup>xxix</sup> Subramony, M., & Holtom, B. (2012). The Long-Term Influence of Service Employee Attrition on Customer Outcomes and Profits. *Journal Of Service Research*, 15(4): 460-473.
- <sup>xxx</sup> Westwood, S., Pritchard, A., & Morgan, N. (2000). Gender-blind marketing: businesswomen's perceptions of airline services. *Tourism Management*, 21(4): 353-362.
- <sup>xxxi</sup> Schneider, B., Macey, W. H., Barbera, K. M., & Martin, N. (2009). Driving Customer Satisfaction and Financial Success Through Employee Engagement. *People & Strategy*, 32(2): 22-27.