

**COVID-19
SALGINI DÖNEMİNDE
KADIN EMEĞİNE
YÖNELİK HAK İHLALLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ:
MUĞLA İLİ RAPORU**





COVID-19 SALGINI DÖNEMİNDE KADIN EMEĞİNE YÖNELİK HAK İHLALLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: MUĞLA İLİ RAPORU

Hazırlayan

Dr. Öğretim Üyesi Aysun Danışman & Günce Beyazer

Tasarım

Tuğba Eksen

Yayın Tarihi

Mayıs 2021

Yayınlayan

Muğla Emek Benim

Kadın Derneği



"Bu yayın, Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir. Bu yayının içeriğinden yalnızca Muğla Emek Benim Kadın Derneği sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."

“**Bu artık sadece küresel sağlık krizi değil, aynı zamanda insanlar üzerinde devasa etki yaratacak büyük bir emek ve iktisat krizidir.**

Guy Ryder, ILO Genel Direktörü

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	4
YÖNETİCİ ÖZETİ.....	5
1. GİRİŞ.....	7
2. MEVCUT DURUM.....	8
3. YASAL MEVZUAT.....	14
4. SAHA ARAŞTIRMASI.....	17
4.1. YÖNTEM.....	17
4.2. BULGULAR.....	17
5. SONUÇ.....	31
KAYNAKÇA.....	34

ÖNSÖZ

Bu izleme çalışması, Muğla Emek Benim Kadın Derneği tarafından COVID-19 salgını döneminde kadın emeğinin durumunu ortaya koymak ve kadınların yaşadıkları hak ihlallerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Emek Benim Kadın Derneği, 2013 yılında kurulmuş, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) üyesi bir dernektir. Derneğin amacı, kadına yönelik şiddet, ev eksenli çalışan kadınların görünür kılınması, kadınların ekonomik, toplumsal, kültürel, yasal, siyasal ve bireysel anlamda güçlenmelerine katkıda bulunmaktır. COVID-19 salgın döneminde gerçekleştirdikleri bu çalışma, kısıtlı bir zamanda değerli bulgular ortaya koymaktadır. Çalışmanın kapsam ve niteliğinin geliştirilmesi, yaşanan sıkıntıların ve hak ihlallerinin daha görünür kılınması açısından önem arz etmektedir.

YÖNETİCİ ÖZETİ

Bu izleme çalışması, Muğla Emek Benim Kadın Derneği tarafından COVID-19 salgını döneminde kadın emeğinin durumunu ortaya koymak ve bu süreçte kadınların yaşadıkları hak ihlallerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Kadınların COVID-19 salgını döneminde karşı karşıya kaldıkları sorunlar güvenilir akademik kaynaklardan ve kurum/kuruluşların raporlarından incelenecektir. Bu incelemelerin yardımıyla salgın sürecinde kadınların ağırlıklı olarak karşılaştıkları sorunların genel profili çizilmiş olacaktır. Kadınların süreçte yüzleştikleri sorunların ne gibi hak ihlallerine neden olduğunu belirlemek açısından ilgili yasal mevzuatın incelenmesi son derece önemlidir. Çalışmanın üçüncü bölümünde bu mevzuata yer verilecek ve ardından saha çalışmasından elde edilen bulgular bu yasal mevzuat ile ilişkilendirilerek hak ihlallerinin görünür kılınması sağlanacaktır. Son bölüm ise tartışma ve önerilere ayrılmıştır.

İzleme çalışması kapsamında, Muğla Merkez (Menteşe) ilçesinde 105 kadın ile görüşme gerçekleştirilerek, COVID-19 salgın sürecinde ağırlıklı olarak karşılaştıkları sorunlar, bu sorunların ne gibi hak ihlallerine neden olduğu ve mevcut durum üzerine odaklanılmıştır. Saha çalışmasından elde edilen veriler, kadınların yüzde 5,7'sinin salgın döneminde işten çıkarıldığını, yaklaşık yüzde 16'sının ücretsiz izin ve kısa çalışma ödeneği uygulamasının doğurduğu olumsuz sonuçlardan etkilendiğini göstermektedir. Salgının olumsuz etkilerini azaltmak için 7244 sayılı **Yeni Korona Virüs Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılmasına Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun** uygulamaya koyulmuş ve işverenlerin çalışanları işten çıkarmaları belli bir süreliğine yasaklanmış olsa da yasak gelmeden önce birçok kişi zaten işten çıkartılmıştır. Bu kişiler aslında haklı gerekçe olmadan işlerine son verilen çalışanlardır. Aynı kanun ile işten çıkarma yasağı süresince işverene dilediği işçiyi ücretsiz izne ayırma yetkisi de tanınmıştır. Şirketlerin maliyetlerini azaltmaya yönelik bu uygulamalar vasıtasıyla istihdam kaybı sınırlandırılmaya çalışılmıştır. Yasa kapsamındaki bir diğer uygulama da üç ay boyunca faaliyetlerini durduran veya yavaşlatan işletmelerdeki çalışanlara verilen kısa çalışma ödeneği olmuştur. Ancak temeldeki sorun şudur; bu uygulamaların kapsamına girebilmek, bunlarda yararlanabilmek için kayıtlı istihdamın bir parçası olmak gerekmektedir. Her çalışan bu uygulamalardan zaten yararlanamamıştır. Bu uygulamalar, çalışanın adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşullarına sahip olmasını engellemektedir.

COVID-19 salgını döneminde istihdama yeni dahil olan kişiler de hak ihlaline uğramışlardır. İş değiştirenler hariç, Nisan 2020 sonrasında ülke genelinde yeni işe girenlerin sayısı 1,5 milyon kişiyi aşmaktadır. Örneğimizde de iki kişi salgın döneminde işe başlamışlardır. Ancak yasa gereği 17 Nisan 2020'den sonra işe giren veya iş değiştirenler ücretsiz izin desteğinden yararlanamamaktadır. Bu durum eşitlik ilkesine aykırıdır. Aynı işi yapan, aynı koşullarda çalışan kişiler arasında bir adaletsizliğe neden olmaktadır. Her bireyin yasalar önündeki eşitliğini bozucu bir uygulamadır.

COVID-19 salgını sadece işgücü piyasası üzerinde etki edecek sonuçlar doğurmamıştır. Salgının etkisiyle ev içi yaşam ve sosyal ilişkiler de dahil olmak üzere pek alanda değişimler yaşanmıştır. Salgın sürecinde gerek uzaktan çalışma uygulaması gerekse sokağa çıkma yasakları dolayısıyla evde geçirilen zamanın artmış olması, kadın açısından ev içi emeğin artışına yol açmıştır. Ev içi emeğin artışına yol açan uygulamalardan biri de okulların kapanması ile uygulamaya koyulan uzaktan eğitim uygulaması olmuştur. Çocuğu uzaktan eğitim uygulamasına tabi olan kadınların ev içi sorumluluk ve yüklerinde artış gerçekleşmiştir. Saha çalışmasında görüşülen kadınların 18'inin (yüzde 32) yaşadığı hanede uzaktan eğitim uygulamasına katılan çocuk bulunmaktadır. Ve alan bulguları göstermektedir ki, çocukların uzaktan eğitim sorumluluğunu ebeveynler arasında üstelenen hep kadın olmaktadır. Bu durum, ücretsiz ev içi emeğe harcanan zaman açısından cinsiyet eşitsizliğinin artmasına neden olmaktadır. Kadınlar toplum tarafından kendilerine uygun görülen roller nedeniyle hane içinde derinleşen bir eşitsizliğe maruz kalmaktadırlar. Aslında süreç, her alanda var olan cinsiyet eşitsizliğini daha arttırmış ve görünür kılmıştır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde (CEDAW) **"kadınlara karşı ayrımcılığın toplumun ve ailenin refah düzeyinin artmasına mani olduğu"** ifade edilmektedir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021). **Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda (2018-2023)** da kadınların güçlenmesinin önemine değinilmiş ve bu bağlamda; eğitim, öğrenim, farkındalığın artması, kendine güvenin gelişmesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik içeren kurumların ve yapıların dönüştürülmesi için çalışmalar yapılması, kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi sürecinde önemli araçlar olarak gösterilmiştir. Var olan eşitsizliğin en temel kurum olan aileden başlayarak giderilmeye çalışılması, belki de atılması gereken en önemli adımdır.

Salgının tüm dünyada ve Türkiye'de derinleştirdiği en önemli başlıklardan birisi de kadına yönelik şiddet olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak örneklemimizde şiddete uğradığını dile getiren kadınların oranı son derece düşüktür. Ortalamanın oldukça altındaki bu düşük temsil yet, kadınların mahrem alanına giren bu konuda paylaşımında bulunmak istememelerinden kaynaklı olabilir.

1. GİRİŞ

Tüm dünyada COVID-19 salgını dolayısıyla hayatın normal akışı değişmiş ve alışlagelmiş uygulamalar yerine, farklı alanlarda farklı uygulamalar gündeme gelmiştir. İşgücü piyasası başta olmak üzere, ailelerin yaşayış biçimlerini bile değiştiren bu yeni uygulamalar hem kadın hem de erkekler için, farklı alanlarda farklı hak ihlallerini gündeme getirmiştir. Ancak toplumda daha dezavantajlı ve kırılgan konumda olan kadınların bu yeni uygulamalardan ve yaşanan değişimlerden daha fazla etkilendiği de dünya çapında yapılan araştırmalar ile ortaya koyulmuştur.

Dünya genelinde ve Türkiye'de yapılan çalışmalarda, genel olarak kadınların COVID-19 salgınının yarattığı istihdam kaybından daha fazla etkilendikleri ve kadın istihdamının daha hızlı daraldığı sonucuna ulaşılmıştır (DİSKAR, 2020; UN Women, 2020). Sadece istihdam kaybı açısından değil, işgücü piyasasında salgın ile birlikte gündeme gelen diğer uygulamalardan (ücretsiz izin, kısa çalışma ödeneği vb.) da kadınların daha fazla etkilendiği rakamlarla ortaya koyulmuştur (UN Women, 2020, 2020b). Aynı zamanda kadınlar bu süreçte, ev ve bakım işlerinde kendilerine yüklenen sorumlulukların artışıyla, derinleşen cinsiyet temelli bir eşitsizliğe de maruz kalmışlardır (UN Women, 2020; UNDP, 2020; TÜSİAD v.d., 2020). Salgının derinleştirdiği en önemli başlıklardan birisi de kadına yönelik şiddet olarak karşımıza çıkıyor. Yine yapılan araştırmalarda, evde birlikte geçirilen zamanın artmasıyla kadınların erkek şiddetiyle daha fazla karşı karşıya kaldıkları, şiddet faili erkekle aynı evi paylaşmak zorunda kaldıkları, şiddeti duyurma ve şiddetten uzaklaşma olanaklarından yararlanamadıkları vurgulanmıştır (UN Women, 2020b; SAHAM, 2020; Mor Çatı, 2020). Yani salgın ile birlikte yaşanan değişimlerden gerek işgücü piyasası özelinde gerekse hane içerisinde kadın açısından gündeme gelen hak ihlalleri çok daha fazla olmuştur.

Bu rapor, Muğla Emek Benim Kadın Derneği tarafından Muğla'da yaşayan kadınların COVID-19 salgını sürecinde istihdam ve ekonomik durumlarında yaşanan değişiklikleri, kadın emeğinin yaşanan süreçten nasıl etkilendiğini ve kadınların yaşadıkları hak ihlallerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu izleme çalışması, Muğla Emek Benim Kadın Derneği tarafından Kasım-Aralık 2020 tarihleri arasında yürütülen saha çalışmasında Muğla'da yaşayan toplamda 105 kadın ile gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bilgiler ve bunun yanında çeşitli kişi ve kurumlar tarafından yapılmış olan çalışmaların bulguları ışığında hazırlanmıştır. İzleme çalışması sırasında ulaşılan verilerin yaygınlaştırılması ile yükümlülük sahiplerinin hesap verilebilirliğini arttırmak ve hak ihlaline uğramış ya da uğrayacak hak sahiplerinin hak arama çabalarını desteklemek amaçlanmaktadır.

Raporun bundan sonraki ilk bölümünde, konu ile ilgili yapılmış çalışmalardan derlenmiş olan bir mevcut durum değerlendirmesi yapılmıştır. Ardından, alan araştırması bulguları tartışılmış ve nihayet sonuç ve öneriler bölümüne yer verilmiştir.

2. MEVCUT DURUM

Tüm dünyada yaşanmakta olan COVID-19 salgını dünyayı da Türkiye'yi de alt üst etmektedir. Dünya Bankası, salgın sürecinde yaşanan olumsuzluklar dolayısıyla 2020 yılında dünya ekonomisinin yüzde 5,2 daralacağını tahmin etmektedir (World Bank, 2020). Hem ekonomik hem sosyal hem de psikolojik anlamda tüm dünyada olumsuz etkileri giderek yayılan ve belirginleşen Salgının işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz etkisini işsizlik rakamlarındaki artış ortaya koymaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tahminlerine göre salgın dolayısıyla tüm dünyada 25 milyon kişi işini kaybedebilecektir. ILO tarafından salgın sürecine ilişkin yapılan ilk değerlendirmeler, etkilerin çok geniş kapsamlı olacağını, milyonlarca insanı işsiz, eksik istihdam ve çalışan yoksulluğuna sürükleyeceğini göstermektedir (ILO, 2020). ILO'nun hazırlamış olduğu raporda aynı zamanda, bazı grupların yaşanan bu krizden orantısız biçimde etkileneceği, bunun da eşitsizliği artıracığı belirtilmektedir. Raporda bu gruplar, **“korumasız ve düşük ücretli işlerde çalışanlar”** ile **“kadınlar”** olarak belirtilmektedir. Kadınların, düşük ücret ödeyen ve etkilenen sektörlerde yoğunlaşmaları nedeniyle kırılgan durumda olduklarının altı çizilmektedir. Daha önce yapılmış birçok çalışma ile ortaya konulduğu üzere, zaten orantısız bir şekilde güvensiz, düşük ücretli, yarı zamanlı ve kayıt dışı istihdamda yer alan kadınlar, özellikle kriz zamanlarında ortaya çıkan ekonomik durgunluktan daha çok etkileniyorlar. Kadın istihdamının kayıt dışı ve güvencesiz alanlarda yoğunlaşması, aynı zamanda verilen desteklerden ve sosyal yardım politikalarından yararlanmalarının önünde de bir engel olarak belirebilmekte.

Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Araştırmaları Birimi (UN Women) tarafından yayımlanan raporlar, COVID-19 karşısında kadınların sosyal ve ekonomik durumunu sahadan edindiği verilerle değerlendiriyor. UN Women (2020a) tarafından yayınlanan bir raporda salgının 96 milyon insanı 2021 yılına kadar aşırı yoksulluğa sürükleyeceği belirtiliyor. 96 milyonun 47 milyonunu ise kadınlar ve kız çocukları oluşturuyor. Bu da aşırı yoksulluk içinde yaşayan kadınların ve kız çocuklarının sayısının 435 milyona çıkması anlamına geliyor. Tahminlere göre, bu rakam 2030 yılına kadar salgın öncesi seviyelere geri dönemeyecek. Türkiye'de de yoksulluk sınırının altında yer alan 10,5 milyon kişinin yarısından fazlasını kadınlar oluşturuyor. Belirtilen rakamlar içerisinde, yoksul kadınların yüzde 84,6'sı hiçbir şekilde iş yaşamına dahil değilken sadece yüzde 15,4'ü çalışma hayatının içinde yer alıyor (İstanbul, 2020).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan Mart 2020 işgücü istatistiklerinde Türkiye'de, kadınların işsizlik oranı %14,5, erkeklerinki ise %13 olarak duyurulmuştur. Ancak TÜİK'in yayınlamış olduğu işsizlik verileri incelendiğinde, COVID-19 salgın döneminde hem genel hem de kadın işsizlik oranının azalmış olduğu görülmektedir. TÜİK'in Mart 2020 Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre işsizlik¹ bir yılda yüzde 14,1'den yüzde 13,2'ye; kadın işsizliği de yüzde 16,2'den yüzde 14,3'e gerilemiştir. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSKAR) (2020) tarafından hazırlanan “COVID-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü” raporunda kadınların

Covid-19'un yarattığı işsizlikten daha fazla etkilendikleri, işgücü piyasasından daha hızlı çekildikleri ve kadın istihdamının daha hızlı daraldığı bildirilmiş ve TÜİK tarafından hesaplanıp kamuoyuna duyurulan dar tanımlı işsizlik verilerinin kadın işgücü gerçeğini yansıtmadığının altı çizilmiştir². Raporda Mart 2019-Mart 2020 arasında kadın işgücünün yüzde 11, kadın istihdamının yüzde 9 azaldığı; COVID-19 salgını döneminde geniş tanımlı kadın işsizlik oranının yüzde 45,3 olduğu ve iş başında olmayan kadın sayısının bir yılda beş katına çıktığı hesaplanmıştır. Zaten erkeklere göre daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olan kadınlar, COVID-19 salgını döneminde düşen emek talebi karşısında erkeklere göre çok daha riskli konumdadırlar.

Küresel salgının başlamasının ardından alınan tedbirler ve getirilen uygulamalar ile çok sayıda çalışan için işgücü piyasasında sorunlar ortaya çıkmıştır. Bu sorunlar, bazı çalışanların iş ve gelir kaybına uğramasına neden olmuştur. Bazı çalışanlar işten çıkarılmış, bazıları ücretli veya ücretsiz izne ayrılmış, bazıları hastalık riski nedeniyle veya evdeki bakım ihtiyaçları nedeniyle işten ayrılmış, bazı çalışanların çalıştıkları işyeri kapanmıştır. Ancak daha önce de belirtildiği gibi düşük ücret ödeyen ve etkilenen sektörlerde yoğunlaşmaları nedeniyle kadın çalışanların tüm bu değişimlerden etkilenme olasılıkları çok daha fazla olmaktadır.

İpek İlkaracan ve Emel Memiş'de UN Women (2020) için hazırladıkları Türkiye raporunda salgın öncesi istihdamda yer alan kadınların erkeklere nazaran daha büyük bir kısmının kırılgan bir konuma sürüklenerek iş ve gelir kaybı yaşadığını belirtmişlerdir. Rapora göre, kadınların yaklaşık %50'si iş yaşamlarına ara vermek zorunda kalmışlardır (%26'sı işten çıkarılmış, %25'i ücretsiz izne ayrılmıştır). Erkekler için buna karşılık gelen oran ise %42'dir (%21'i işten çıkarılmış, %21'i ücretsiz izne ayrılmıştır). Raporda ayrıca kadınların salgın sırasında evden çalışmaya geçme olasılıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Çalışan kadınların %40'ı evden çalışmaya geçerken, erkekler için evden çalışmaya geçiş oranı %23 olmuştur. UN Women (2020b) tarafından Türkiye için hazırlanan bir diğer raporda da COVID-19 salgını başladığından bu yana iş yerinden izin alan kadın sayısının erkek sayısından daha fazla olduğu belirtilmiştir. Yani sonuç olarak, salgın ile birlikte işgücü piyasası özelinde yaşanan değişimlerden kadınların etkilenme oranı erkeklerden daha yüksek olmuştur.

¹ TÜİK'in yayınladığı rakamlar dar tanımlı işsizlik rakamlarıdır. Dar tanımlı işsizlik oranı, işsizlerin işgücüne oranı olarak hesaplanmaktadır. TÜİK referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde iş başı yapabilecek durumda olan 15 ve daha yukarı yaştaki kişileri işsiz olarak tanımlamaktadır.

² Bu nedenle DİSKAR hazırladığı raporda geniş tanımlı işsizlik hesaplaması ile ILO tarafından COVID-19'un yarattığı eşdeğer tam zamanlı istihdam kaybını ölçmek amacıyla geliştirilen yöntemi kullanarak COVID-19'un kadın işgücünü nasıl etkilediğini açıklamaya çalışmıştır. ILO geniş tanımlı işsizlik kapsamında zamana bağlı eksik istihdam edilenleri (kısa zamanlı çalışanları, mevsimlik çalışanları), standart işsizleri ve potansiyel işgücünü (halen çalışmayıp iş bulursa çalışmak isteyenleri) dahil etmektedir. ILO'nun Covid-19 döneminde istihdam kaybını hesaplamak için kullandığı hesaplama yöntemi için bakınız: ILO (2020), ILO Monitor: Covid-19 and world of work, Second Edition: 7 April 2020.

Bölgesel farklılıklar göstermesine rağmen COVID-19 salgının kadınların yoğunlukla istihdam edildiği sektörler üzerinde geriletici etkisi olduğu da çalışmalarda görülmektedir (UN Women, 2020). Duruma Türkiye'deki sektörler ve kadın istihdamı özelinden bakıldığında, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Eylül 2020 verilerinde görülüyor ki, sigortalı istihdam sayısı en fazla azalan sektör yüzde 50,4 ile ev içi çalışan personeli kapsayan ve yaklaşık 2/3'ü sigorta kapsamı dışında olan gruptur. Bu grup, salgına yönelik kısıtlayıcı tedbirlerden en olumsuz etkilenen grup olmuştur. Uluslararası raporlamalarda istihdamı daralan diğer sektörler ise kadın istihdamının yoğun olduğu belirtilen **konaklama, yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri** (yüzde 11,9) ile **kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor** sektörüdür (yüzde 9). İl bazlı toplam gelirin büyük kısmının turizm ve hizmet sektörü ile kazanıldığı göz önünde bulundurulduğunda, Muğla ilinin çalışan sayısı en hızlı azalan ilk beş il arasında olması da bu durumu destekler niteliktedir. (SGK, 2020)

Daha önce de vurgulandığı üzere, Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranları oldukça düşüktür. İstanpol (2020) tarafından hazırlanan raporda³ kadınların az çalışmalarındaki en önemli nedenin ev işleri/bakım hizmetleri olduğu vurgulanmıştır. Erkeklerin yüzde 0,83'ü için ev işleri/bakım hizmetleri haftada 30 saatten az çalışma nedeni olarak gösterilirken; bu neden kadınların yüzde 44,4'ü için çalışmama gerekçelerinden birini oluşturmuştur. Dolayısıyla kadınlar bakımından ev işleri ve evde çocuk/yaşlı bakım hizmetleri onların işgücüne katılımlarını engelleyen en önemli sebep olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadının üzerine yıkılan ev işleri ve bakım yükü, kadınların iş gücü piyasasından dışlanmalarının temel sebeplerinden biridir. Bunun yanında, COVID-19 salgın döneminde istihdamda olan kadınlar da artan ev işi ve bakım yüküyle birlikte derinleşen cinsiyet temelli bir eşitsizliğe maruz kalmaktadırlar. Salgın nedeniyle hem evde artan iş yükü hem de piyasada daralan istihdam olanaklarının kadınların işgücüne katılımı ve işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrışma açısından var olan uçurumları derinleştireceğine kesin gözüyle bakılabilir.

Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD), Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) ve UN Women (2020) tarafından salgının özel sektör üzerindeki olası etkilerini toplumsal cinsiyet bakış açısından anlamak ve değerlendirmek amacıyla ortaklaşa olarak hazırlanan bir raporda, Mart-Haziran 2020 tarihleri arasında 339 şirkette çalışanlarla görüşülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre, salgın döneminde kadın çalışanların karşılaştığı ilk üç sorun; **“artan ev işleri ve bakım sorumluluğu (%99)”**, **“uzaktan/evden çalışma ile artan iş yükü (%97)”** ile **“endişe, psikolojik stres, tükenmişlik (%95)”** olarak belirlenmiştir. Erkek çalışanların karşılaştığı ilk üç sorun ise **“salgın döneminde ücret/gelir yetersizliği (%74)”**, **“iletişim ve bilişim teknolojilerine kısıtlı erişim (%69)”** ve **“endişe, psikolojik stres, tükenmişlik (%65)”** olarak belirlenmiştir. Kadın ve erkek

³ Çalışmada TÜİK tarafından 2016 yılı verileri ile hazırlanmış olan “2017 yılı Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması” verileri kullanılmıştır.

çalışanların yaşadıkları sorunlarda en büyük farkın **“ev-iş dengesi”** ve **“artan şiddet”** bağlantılı olduğu vurgulanmıştır.

Yapılan araştırmalar, salgının etkisiyle ortaya çıkan ev içi emek yükündeki artışın çok büyük bir kısmını kadınların üstlendiğini ortaya koyuyor. Birleşmiş Milletler Kalkınma Ajansı (UNDP) tarafından hazırlanan bir rapora göre kadınlar, erkeklerin neredeyse dört katı daha fazla ücretsiz emek harcayarak bu yükün daha büyük kısmını üstlenmiştir (UNDP, 2020). Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlenmesi Birimi Başkan Yardımcısı Anita Bhatia da “kadınların erkeklere kıyasla ücretsiz emek yükünün salgın öncesine göre en az ikiye katlandığını” söylüyor ve ekliyor; **“Sadece Eylül ayında ABD’de 860 bin civarında kadın işgücü piyasasından çekildi. Oysa aynı dönemde işgücü piyasasından çekilen erkek sayısı 200 bin. Aradaki farkın büyük kısmı, salgınla ortaya çıkan bakım ihtiyacı ve bunu yapacak başka kimse olmamasıyla açıklanabilir..”** (UNDP, 2020). Bu bilgiler ışığında, salgın döneminde çalışmaya devam eden kadınlar için toplam çalışma sürelerindeki (ücretli ve ücretsiz) artışın dikkat çekici düzeye ulaştığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Salgınla mücadele sürecinde alınan tedbirler kapsamında okulların kapanması, ev içi bakım ihtiyaçlarının artmasını da beraberinde getirmiştir. Bununla birlikte, salgın öncesi dönemde piyasadan sağlanan birçok hizmete erişimde ortaya çıkan kısıtlar, bu hizmetlerin ev içinde üretimine neden olmuştur. Sonuç olarak kadınlar hem hane içi ücretsiz alanda hem de ücretli emek alanında çalışma saatlerini artırarak, artan ev işleri ve bakım yükünü karşılamaya çalışmışlardır.

Salgın ile mücadele kapsamında uygulanan sokağa çıkma yasakları ve evde kalmaya teşvik kampanyaları ile birlikte evde geçirilen zamanın artışı hem erkeklerin hem kadınların ev işi ve bakım yüklerini arttırmıştır. UNDP (2020) tarafından Türkiye için hazırlanan raporda, alan araştırmasına katılan katılımcılardan kendilerinin ve eşlerinin ücretsiz iş yüklerinin salgına bağlı olarak nasıl değiştiğini değerlendirmeleri istenmiştir. Evli çiftlerden oluşan hanelerde yaşayan kadınların erkeklere göre daha büyük bir kısmı ücretsiz iş yüklerinin arttığını bildirmiştir (sırasıyla %68-%41). Çocuklu çiftlerden oluşan hanelerde bu oranlar biraz daha yüksektir (sırasıyla %70-%42). Yine aynı raporda ücretsiz iş yükündeki artışa neden olan unsurlarla ilgili sorulara en sıklıkla verilen cevap, yüzde 41 ile “salgın nedeniyle gerekli olan hijyen koşullarına uymak” olmuştur (hem erkekler hem de kadınlar için). Okulların kapanması nedeniyle çocuk bakımına yönelik işlerin artması, kadınların neredeyse dörtte birinin (%23) ve erkeklerin yüzde 17’sinin ücretsiz çalışma zamanındaki artışın temel nedeni olarak gösterilmiştir. Dışarıda yemek yeme ve eve yemek sipariş etme olanaklarının ortadan kalkması/sınırlı hale gelmesi de kadınlar ve erkekler için sırasıyla yüzde 16 ve yüzde 15 ile ücretsiz çalışma zamanlarını artıran faktörler arasında üçüncü sırada yer almıştır.

COVID-19 salgınının neden olduğu ekonomik kriz, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümünü dünya çapında daha da derinleştirmiş gibi görünmektedir. Kanımızca, salgın dolayısıyla ortaya çıkan bu tablo, kadınların yıllardır sürdürmekte oldukları eşitlik mücadelesinde elde ettikleri kazanımları tehdit etmektedir.

Salgının derinleştirdiği en önemli başlıklardan birisi de kadına yönelik şiddet olarak karşımıza çıkıyor. Zamanın çok büyük bir kısmını evde geçiriyor olmak kadınlar için farklı katmanlarda farklı anlamlar ifade ediyor. Yukarıda belirtilen ve araştırma sonuçlarıyla desteklenen toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda ev içi tüm bakım ve hizmet işlerinin kadınlara yüklenmesi, salgınla birlikte artan ev içi emeğin görünmez kılınmasını ortaya çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra erkek şiddetiyle daha fazla karşı karşıya kalmak, şiddet faili erkekle aynı evi paylaşmak zorunda kalmak, şiddeti duyurma ve şiddetten uzaklaşma olanaklarından yararlanamamak sonuçlarını da doğurmaktadır.

Salgın öncesinde de kadına yönelik şiddet rakamlarının yüksek olduğu Türkiye'de COVID-19 salgınından önce, 15-59 yaşları arasındaki evlenmiş kadınların yüzde 36'sı, hayatları boyunca en az bir kez yakın partner tarafından fiziksel ve/veya cinsel şiddet yaşamışlardır. İstanbul Emniyet Müdürlüğü'ne göre, Mart 2020'de ev içi şiddet vakalarında yüzde 38,2 (Mart 2019'a göre) artış gerçekleşmiştir. Türkiye Kadın Derneği Federasyonu'na göre ise Mart 2019-Mart 2020 arasında kadına yönelik fiziksel şiddet vakalarında yüzde 80 artış gerçekleşmiştir (UN Women, 2020b). Sosyo Politik Saha Araştırmaları Merkezi (SAHAM) tarafından 28 kentten 1.873 kadınla gerçekleştirilen ve salgının başlangıç tarihini referans alan çalışmada da Nisan 2020 tarihine kadar olan süreçte kadına yönelik şiddette yüzde 27,8'lik bir artış yaşandığı belirtilmiştir (SAHAM, 2020).

Destek mekanizmalarının salgın nedeniyle olumsuz etkilenmiş olması da kadınların mağduriyetini arttırmıştır. Tüm dünyada kadın örgütleri, salgın dolayısıyla şiddetten uzaklaşma mekanizmalarına (sığınak, adli yardım, ekonomik destek programları vb.) erişimin zorlaştığını ve benzer sorunlar yaşadıklarını raporlarla ortaya koymaktadırlar (Mor Çatı, 2020).

Bu süreç içerisinde sivil toplum kuruluşları ve yerel yönetimler şiddetin önlenmesine ve şiddet sonrası güçlenme mekanizmalarının kapasitelerini artırmaya yönelik pek çok hizmette bulunmuştur. Kadın haklarının korunmasına yönelik ulusal ve uluslararası birçok sözleşmenin muhatabı olan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da sosyal izolasyon başladığı andan itibaren kadına yönelik şiddete dair mekanizmaların kapasitesinin genişletildiğini duyurmuştur. Ancak tüm bu önleme ve koruma çalışmalarının aksine, Hakimler Savcılar Kurulu (HSK) tarafından düzenlenen 30 Mart 2020 tarihli "COVID-19 Kapsamında İlave Tedbirler" başlıklı genelgede 6284 Sayılı ***Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun Kanun***'un esnek uygulanması kararı alınmıştır. Bu durum, kadına şiddete yönelik koruma ve tedbir kararlarında

gevşemeye sebep olmuştur. Uygulamaya koyulan bu kararlar, önceliğin salgının doğurduğu krizi çözmeye verilmesi, kadınlar tarafından bildirilen şikayetlerin ve başvuruların cevapsız kalmasına ve/veya gecikmeler yaşanmasına sebep olmuştur (SU Gender, 2020).

Kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumları, ev içi ücretsiz emek için harcadıkları zamandaki artış ve toplumsal cinsiyet temelli şiddete maruz bırakılma ihtimalleri COVID-19 salgını ile birlikte daha görünür hale gelmiş ve birçok araştırmanın konusu olmuştur. Bu süreçle birlikte derinleşen eşitsizlikleri ortaya koymak için yapılan çalışmalarda, toplumsal cinsiyet ortak kesen haline gelmiş ve bu eşitsizliklerden doğan dezavantajları önleyecek birçok rapor-politika metni oluşturulmuştur.

Okumakta olduğunuz bu raporda da aynı kaygılar ile yola çıkmış ve Muğla Merkez (Menteşe) ilçesinde yaşayan kadınların COVID-19 salgını dolayısıyla hem işgücü piyasasında hem hane içinde karşılaştıkları zorlukları ortaya koymak amaçlanmıştır. Yürütülen özgün saha çalışması ile bir nevi mevcut durum analizi yapılarak, tespit edilen sıkıntılardan/hak ihlallerinden hareketle önerilerde bulunulmuştur. Aşağıda alan araştırmasından elde edilen bulgulara ve bu bulgular etrafında şekillenen tartışmalara yer verilmiştir.

3. YASAL MEVZUAT

Cinsiyet eşitsizliği ve cinsiyete dayalı ayrımcılıktan doğan hak ihlallerinin önlenmesi uluslararası sözleşmelerle ve taraf devletlerin iç hukuk metinleriyle desteklenmektedir. Temel insan haklarını merkeze alan sözleşmelerin dışında, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve buna bağlı hak ihlallerinin görünür olması, yalnızca kadın haklarını merkezine alan düzenlemelerin de yapılmasına neden olmuştur. Bu yasal dayanaklar ve düzenlemeler, izleme çalışmasının çerçevesini oluşturan başlıklar ve hak ihlallerinin ortaya çıkarılması açısından önemli araçlardır.

İç hukuk metinlerinde yer alan ve odağına kadını alan çoğu düzenleme, temelini uluslararası sözleşmelerden almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90'ıncı maddesinde belirtildiği üzere; **"Usule göre yürürlüğe konulmuş Milletlerarası Anlaşmalar kanun hükmündedir"** (TBMM, 2021).

Doğrudan cinsiyet temelli ayrımcılığı merkezine almayan ancak genel anlamda ayrımcılık yasağını ortaya koyan ilk uluslararası belge 1948 tarihli **İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi** 'dir (TBMM, 2021a). Beyannameyi uygulamaya koyan ve 1950 yılında imzalanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) madde 14'te yer alan ayrımcılık yasağı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile garanti altına alınan eşitlik maddesiyle paraleldir. AİHS'nin 14. Maddesi, **"Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır"** demektir (ECHR, 2021). Herhangi bir hak ihlali durumunda kişi kendisi veya kurumlar aracılığıyla Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)'ne başvuru yapma hakkına sahiptir.

1992 yılında imzalanan Avrupa Birliği Antlaşmasında, **İnsan Haklarının ve Temel Özgürlüklerin Korunması Hakkında Avrupa Sözleşmesi** ile temel insan hakları teminat altına alınmıştır. Ancak Antlaşmada bu hakların açıklamalarına yer verilmemiştir. Avrupa Birliği, Birlik düzeyinde uygulanan temel hakların, bir Şartta toplanmak suretiyle açıklığa kavuşturulduğu Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nı 7 Aralık 2000 tarihinde imzalamıştır (SBB, 2021).

Toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin neden olduğu hak ihlalleri, yalnızca kadın haklarını merkezine alan düzenlemelerin yapılmasına zemin hazırlamıştır. Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanan ve 2004'te yapılan anayasal düzenleme ile ulusal hukuka üstünlüğü kabul edilen **Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi** (CEDAW) de bu düzenlemelerin başında gelmektedir. CEDAW, sadece ayrımcılığı yasaklamanın yeterli olmadığını belirtir. Ayrımcılığı yasaklarken ve eşitliği sağlamaya çalışırken de bu ayrımcılığın karşısında kadınları güçlendirici geçici önlemler alınması gerektiğini belirtir. (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021). CEDAW'ın ana hedefi, toplumsal yaşamın her yerinde eşitliği sağlamak amacıyla, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı önyargıların ve bunu besleyen uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamaktır.

Bu bağlamda kadınların çalışma yaşamına dair hükümleri de içermektedir. CEDAW'ın 11. maddesi gereğince, taraf devletler kadınların çalışma haklarını güvence⁴ altına almak için her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için, özellikle hükümde belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır.

Türkiye, ILO'nun cinsiyet eşitliğini sağlayan ve kadınların istihdamını artırmayı teşvik eden **Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi**'ni, **Eşit Ücret Sözleşmesi**'ni, **İstihdam Politikası Sözleşmesi**'ni ve **İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi**'ni onaylayan ülkelerden birisidir. Ayrıca Sendikalaşma, grev ve çalışma hakkı da dahil olmak üzere birçok sosyal hakkı güvence altına alan Avrupa Sosyal Şartı'nı da 2004 yılında kabul etmiştir (ILO, 2021).

Ulusal metinlere bakıldığında ise 2010/14 sayılı **Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması** konulu **Başbakanlık Genelgesi** göze çarpmaktadır. Bu genelge ile, toplumsal yaşamda ve istihdamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme hedeflerinin gerçekleştirilmesi için kadın istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması ile ilgili olarak tüm kamu kurumlarına görev ve yetki verilmiştir. Dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çatısı altında, kadın istihdamına dair mevcut problemlerin tespit edilmesine ve giderilmesine yönelik gerçekleştirilecek uygulamalara dair değerlendirme sunmak üzere **Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur** (Resmî Gazete, 2021). **Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu** (KEFEK) da 24 Mart 2009 tarihinde yürürlüğe giren kanun ile kurulmuş ve Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve ayrımcılıkla mücadelede önemli bir kurumsal boşluğu doldurmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi olan "eşit davranma ilkesi" ile genel ayrımcılık yasaklanmış ve iş yaşamında cinsiyet temelli ayrımcılık yasağı da düzenlenmiştir. Bu madde ile "eşit işe eşit ücret ilkesi" garanti altına alınmıştır (T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2021). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan ve uygulamada olan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2018-2023 içerisinde bulunan taahhütler de tüm bu yasal yükümlülükleri destekler niteliktedir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021a).

Uluslararası sözleşmelerin iç hukuka üstünlüğünün ve etkisinin en çok önem kazandığı başlıklardan birisi kadına yönelik şiddettir. Türkiye, 2011 yılında İstanbul'da **Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi**'ni (**İstanbul Sözleşmesi**) imzalamıştır (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021b). 2013 yılında ise 4320 sayılı **Ailenin Korunmasına Dair Kanun** yerine daha ayrıntılı önlemleri uygulamak üzere 6284

⁴ Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması şarttır.

sayılı ***Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun*** yürürlüğe girmiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, 2021a). Bunlar, günümüzde kadına yönelik şiddetle mücadelede yasal mevzuatta iki temel dayanaktır.

Devletlerin uluslararası insan hakları hukuku ve diğer sözleşmeler altındaki yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Ancak yerel düzeyde de uluslararası sözleşmelere taraf olmak mümkündür. Özellikle salgın sürecinde görüldü ki; olağanüstü hallerde toplumun daha yakın ve etkin bir iletişimi sürdürebildiği yerel yönetimlerin de toplumsal cinsiyet eşitliğini politikalarında sorumluluğu olmalıdır.



4. SAHA ARAŞTIRMASI

Muğla Merkez (Menteşe) ilçesinde Emek Benim Kadın Derneği olarak 105 kadın ile görüşme gerçekleştirilerek, COVID-19 salgın sürecinde ağırlıklı olarak kadınların karşılaştıkları sorunlar, bu sorunların ne gibi hak ihlallerine neden olduğu ve mevcut durum üzerine odaklanılmıştır. İzleme çalışması, literatür taraması ile zenginleştirilmiş ve alan araştırması ile güçlendirilmiştir. Saha çalışmasından elde edilen bulgular hem ilgili yazın ile desteklenmiş hem de ilgili yasal mevzuat ile ilişkilendirilerek hak ihlallerinin görünür kılınması sağlanmıştır.

4.1 YÖNTEM

İzleme çalışmasında yöntemi olarak anket çalışması kullanılmıştır. İzleme çalışması kapsamında Kasım-Aralık 2020'de 120 kadın ile görüşme gerçekleştirilmiş, ancak 105 kadın görüşmeciden elde edilen nicel veri analize dahil edilebilmiştir⁵. 105 kadının seçiminde tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Anket çalışması, kadınlarla yüz yüze görüşme metoduyla gerçekleştirilmiştir. İzleme çalışması kapsamında yapılan anket görüşmeleri öncesinde katılımcılar izleme çalışmasının amacı üzerine bilgilendirilmiştir. Kullanılan anket formu bu çalışma için özel olarak geliştirilmiş özgün bir anket formudur. Anket formunda temel demografik bilgilerin yanı sıra katılımcı kadınların COVID-19 salgın dönemi öncesi ve sonrası istihdam ve ekonomik durumlarını tespit etmeye yönelik sorulara, salgın dönemi ile birlikte yaşadıkları maddi ve manevi sorunları belirlemeye yönelik sorulara ve salgının aile yaşamı ve ilişkileri üzerine etkilerini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir⁶.

Saha çalışmasının COVID-19 salgın döneminde yürütülmüş olması beraberinde zorlukları da getirmiştir. Katılımcıların hastalık riskinden dolayı görüşmeyi kabul etmek istememeleri, karşılan en temel zorluk olmuştur. Görüşmeyi kabul eden 120 kadın ile mesafe ve hijyen kurallarına uyarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Aşağıda anket formundaki her soruya yönelik verilen cevaplar temel alınarak hazırlanan tablo ve grafik görselleri üzerinden bir mevcut durum değerlendirmesi yapılacaktır. Sonrasında ise, alan araştırması bulguları doğrultusunda genel sonuç ve öneriler bölümü yer alacaktır.

4.2 BULGULAR

Raporun bu bölümünde gerçekleştirilen anket çalışmalarının sonuçları tartışılacaktır. Sonuçlar altı ana başlıkta incelenecektir: katılımcıların demografik profili, istihdam durumları/istihdam durumlarındaki değişimler, ekonomik durumları, ulusal/yerel kurum ve kuruluşların aynı/nakdi desteklerine erişimleri, hane içi bakım yükündeki değişim ve ev içi şiddete uğrama durumları.

⁵ Anket formundaki eksiklikler nedeniyle 15 anketin verisi analize dahil edilememiştir.

⁶ Alan araştırmasından elde edilen veriler STATA9 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Genel demografik özellikler

İzleme çalışması kapsamında yapılan saha çalışmasında görüşülen kadınların ortalama yaşı 37,5'tur. Yani örneklemdaki kadınların çoğu çalışma çağındaki aktif nüfus içerisinde bulunmaktadır. Görüşmecilerin yaklaşık yüzde 42'si (44 kişi) evlidir ve yaklaşık yüzde 53'ünün çocuğu bulunmaktadır. Katılımcıların yaklaşık yüzde 44'ü (46 kişi) lise üstü eğitim düzeyine sahip iken, yüzde 20'si (21 kişi) lise mezunudur ve yüzde 36'sı (38 kişi) lise altı eğitim düzeyine sahiptir. Örnekleme ortalama hane halkı büyüklüğü ise 2,5 kişi olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1 - Görüşmecilerin demografik özellikleri

Yaş (ortalama)	37,5	
Medeni durum		
Evli	44 kişi	%41,9
Bekar	38 kişi	%36,2
Boşandı/eşi vefat etti	23 kişi	%21,9
Eğitim durumu		
İlkokul	26 kişi	%24,8
Ortaokul	12 kişi	%11,4
Lise	21 kişi	%20
Ön lisans	14 kişi	%13,3
Lisans	27 kişi	%25,7
Yüksek lisans	5 kişi	%4,8
Çocuğu olan	56 kişi	%53,3
Hane halkı büyüklüğü (ortalama)	2,5	
Hanedeki ortalama çalışan sayısı	1,2	

Katılımcıların istihdam durumları incelendiğinde, yaklaşık yüzde 58'inin (61 kişi) istihdamda olduğu görülmektedir. "Çalışıyor musunuz?" sorusuna evet diyen bu 61 kişiden üçü aynı zamanda emekli iken, altı kişi de aynı zamanda öğrencidir. Emekli olduğu halde çalışmaya devam eden kadınların üçü de ev eksenli olarak çalıştığı görülmektedir. Hem okuyup hem de çalışan altı kadın ise kasiyerlik (iki kişi), satış danışmanlığı (üç kişi) ve sekreterlik (bir kişi) gibi nispeten daha az nitelik gerektiren ve düşük ücretle istihdam edilebilecekleri alanlarda çalışmaktadır. Emekli kadınlar zaten sosyal güvenceli olarak bulunurken, söz konusu altı öğrencinin üçü ebeveynleri üzerinden sosyal güvencelerinin olduğunu belirtmişlerdir. Yani hem okuyup hem çalışan bu üç kadın, kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır. Diğer üç kadın sigortalı olarak çalışmaktadırlar. Çalışanların yaklaşık yüzde 72'si özel sektörde istihdam edilmektedir. Ve yine büyük çoğunluğu (yüzde 84) düzenli ücretli olarak

çalışmaktalar. Örneklemin neredeyse tamamı (yüzde 95) kendisi ya da eşleri üzerinden sosyal güvenlik şemsiyesi altında bulunmaktadır. Sosyal güvencesi olduğunu beyan eden 100 kişinin içinde iki kişi çalıştığı halde sigortadan eşi üzerinden yararlanıyor. Yani sigortasız çalışıyorlar. Beş kişi (yüzde 5) ise sigortasız çalışmaktadır⁷.

Tablo 2 - İstihdama ilişkin göstergeler

Çalışma durumu*		
Medeni durum		
Çalışıyor	61 kişi	%58,1
Çalışmıyor	36 kişi	%34,3
Emekli	7 kişi	%6,7
Öğrenci	10 kişi	%9,5
Çalışılan kesim		
Kamu	17 kişi	%27,9
Özel	44 kişi	%72,1
İşteki durum		
Düzenli ücretli**	51 kişi	%83,6
Yevmiyeli	3 kişi	%4,9
Kendi hesabına	2 kişi	%3,3
Ev eksenli çalışma	5 kişi	%8,2
Sosyal güvence sahipliği		
Var	100 kişi	%95,2
Yok	5 kişi	%4,8
Maaşını nasıl aldığı***		
Elden	12 kişi	%22,2
Bankadan	42 kişi	%77,8

* Çalışma durumunun alt başlıklarının toplamı 105 değil 114 kişi yapmaktadır. Bunun nedeni, üç kişi hem çalışıyor hem emekli; altı kişi de hem çalışıyor hem öğrenci seçeneklerini işaretlemiştir. Ancak alt seçeneklerin örneklem içerisindeki payları hesaplanırken, örneklem büyüklüğü olan 105 kullanılmıştır. Bu nedenle de toplam yüzde 100'ü aşmaktadır.

**49 aylık düzenli ücretli ile dört haftalık düzenli ücretli birleştirilmiştir.

***"Maaşınızı nasıl alıyorsunuz?" sorusu 54 kişi üzerinden değerlendirilmiştir. Ev eksenli çalışanlar ve kendi hesabına çalışanlar ile emekliler düşülmüştür.

Bilindiği üzere kayıt altında olan her çalışanın maaşının yasalara gereği banka hesabına yatırması gerekmektedir. Kayıt dışı çalışmayı tespit edebilmek üzere sorulmuş olan "maaşınızı nasıl alıyorsunuz?" sorusuna, düzenli ücretli olarak çalışan 51 kişiden dokuz⁸ "elden alıyorum" cevabını vermişlerdir. Söz konusu dokuz kişinin üçünün sosyal güvencesi bulunmamakta, ikisinin ise ebeveynleri üzerinden sosyal güvencesi bulunmaktadır.

⁷ Sigortasız olarak çalışan beş kadının üçü oyun ablalığı, biri hasar danışmanlığı, biri de satış danışmanlığı yapmaktadır.

⁸ Dokuz kişinin beşi aylık düzenli ücretli ve dördü ise haftalık düzenli ücretli olarak çalıştıklarını bildirmişlerdir. Dokuz kişi de özel sektörde çalışmaktadır. İki kişi Oyun ablası, bir kişi muhasebe sorumlusu, bir kişi psikolog, bir kişi satış pazarlama görevlisi, bir kişi kuaför, iki kişi kasiyer ve bir kişi sekreter olarak çalışmaktadır.

COVID-19 salgın döneminde kadınların %5,7'si işten çıkarıldı.

COVID-19 salgın döneminde yetkililer tarafından getirilen uygulamaların işgücü piyasası üzerindeki etkisi çok boyutlu olmuştur. Piyasadaki tüm aktörler (işveren, kendi hesabına çalışan, ev ekstenli çalışan, ücretli çalışan) uygulamalardan şu ya da bu şekilde etkilenmişlerdir. Ancak ücretli çalışanların süreçten etkilenmeleri daha olumsuz olmuştur.

Söz konusu süreçte pek çok kişinin istihdam durumunda ve çalışma koşullarında değişim yaşanmıştır. Özellikle salgının ilk dönemlerinde yaşanan işten çıkarmalar dışında, ücretsiz izine ayrılmaya zorlanan, kısa çalışma ödeneğinden yararlandırılan ve ücretinde düşüş yapılan bir kesim de vardır. Kadınlar sadece kendilerinin çalışma koşullarındaki değişimden değil, **bir** de aynı hanede yaşayan diğer bireylerin çalışma koşullarındaki değişimden de doğrudan etkilenmişlerdir.

Salgının ilk dönemlerinde, henüz işten çıkarma yasakları başlamamış iken, salgının olumsuz ekonomik etkileri dolayısıyla ülke genelinde birçok çalışan işten çıkartılmıştır. Ancak 17 Nisan 2020 tarihinde getirilen ve 17 Ocak 2021 tarihinde alınan karar ile iki ay daha uzatılan işten çıkarma yasağı uygulaması ile işverenlerin çalışanları işten çıkarmaları yasaklanmıştır. 17 Nisan tarihine kadar olan dönemde ise birçok insan salgın dolayısıyla işsiz kalmıştır.

Alan araştırmasında görüşülen kadınlardan altısı salgın döneminde işten çıkarıldıklarını söylemişlerdir. Söz konusu kadınlar sonraki dönemde de işe yeniden başlayamamışlardır. İşten çıkarılmak hem sosyal güvenlik şemsiyesinden çıkmak hem de gelir kaybı anlamına gelmektedir. Bu, kadınları zaten doğrudan etkileyen bir durumdur. Ancak kendileri olmasa bile aynı hanede yaşadıkları kişilerin işten çıkarılması da kadınları dolaylı olarak etkilemektedir. Hane gelirinde yaşanan düşüş dolayısıyla, yaşanan zorluklar artmaktadır. Salgın döneminde işten çıkartılan altı kadın dışında, üç kadın da aynı hanede yaşadığı diğer kişilerin (abisi, eşi, ev arkadaşı) işten çıkarıldığını ve bu durumdan olumsuz etkilendiklerini belirtmişlerdir. Bunları da göz önüne aldığımızda örnekte salgın dolayısıyla yaşanan istihdam kaybı yüzde 8,6 civarındadır. İşten çıkartılan bu insanlar, kendilerinden kaynaklı herhangi bir kusur bulunmaksızın, COVID-19 salgını dolayısıyla yaşanan ekonomik durgunluk sebep gösterilerek işten çıkartılmışlardır. Avrupa Birliği Temel Haklar Sözleşmesi'nin 30. Maddesinde "**Her işçi, topluluk hukuku ve ulusal yasalar ile uygulamalara göre haksız işten çıkarmaya karşı korunma hakkına sahiptir**" denmektedir. Yaşananlar bu maddede ifade eden ile bağdaşmamaktadır.

Kadınların yaklaşık %16'sı ücretsiz izin ve kısa çalışma ödeneği uygulamasından etkilenmiştir...

İşten çıkarma yasağı, 4857 Sayılı İş Kanunu'na 17 Nisan 2020 tarihinde eklenen geçici bir madde ile getirilmiştir. İşten çıkarma yasağı süresince de işverene işçiyi ücretsiz izne ayırma işten çıkarma

yasağı, 4857 Sayılı İş Kanunu'na 17 Nisan 2020 tarihinde eklenen geçici bir madde ile getirilmiştir. İşten çıkarma yasağı süresince de işverene işçiyi ücretsiz izne ayırma yetkisi tanınmıştır⁹. Yani, getirilen bu düzenleme ile salgın dolayısıyla uygulanan işten çıkarma yasağı döneminde, işveren dilediği işçiyi ücretsiz izne çıkartabilmekte ve işçi bunu haklı fesih sebebi olarak kullanamamaktadır¹⁰. Bu durum, **Avrupa Birliği Temel Haklar Sözleşmesi'nin "her çalışanın adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşullarına sahip olması"** gerektiğini vurgulayan 31. Maddesi ile bağdaşmamaktadır.

Alan araştırmasında görüşülen kadınlardan ikisi salgın sırasında ücretsiz izne çıkartılmıştır. Bunun dışında, yine kadının aynı hanede yaşadığı diğer bireylerden de ücretsiz izne çıkartılanlar bulunmaktadır. Üç kadın eşinin, bir kadın da oğlunun salgın döneminde ücretsiz izne çıkarıldığını bildirmişlerdir. Yani toplamda bu uygulama dolayısıyla mağduriyet yaşayan kadınların örneklem içerisindeki büyüklüğü yüzde 5,7 civarındadır.

COVID-19 salgın döneminde işverenler tarafından kullanılan başka bir uygulama da "kısa çalışma ödeneği uygulaması"¹¹ olmuştur. Kısa çalışma ödeneği brüt ücretin %60'ı kadardır. Dolayısıyla çalışanlar açısından ciddi bir gelir kaybını da beraberinde getirmektedir. Katılımcılardan dokuzu kısa çalışma ödeneği uygulamasına tabi olduklarını bildirmişlerdir. Bunun dışında bir kadın hem kendisinin hem de eşinin, bir kadın da oğlunun bu uygulamaya tabi olduğunu dile getirmişlerdir. Yani toplamda 11 kadın (yüzde 10,5) kısa çalışma ödeneği uygulamasının doğurduğu sonuçlardan etkilenmiştir.

Bazı çalışanlar ise salgın döneminde işinden olmamak için aynı işi daha düşük ücretle yapmaya razı olmak durumunda kalmışlardır. Katılımcılardan üç kadın salgın döneminde ücretlerinde düşüş yapıldığını belirtmişlerdir. Bunlardan ikisi eşlerinin de ücretlerinin düşürüldüğünü dile getirmişlerdir. Eşlerin ikisinin de ücret düşüşü yaşadığı haneler kuşkusuz daha büyük bir mağduriyet yaşamışlardır. Bunun dışında iki kadın eşinin, bir kadın da ev arkadaşının ücretinde düşüş yaşadığını beyan etmişlerdir.

Yine salgın döneminde yaygın olarak görülen uygulamalardan biri de "uzaktan çalışma" olmuştur. Hem kamu hem özel sektör çalışanlarının birçoğu uzaktan çalışmaya¹² geçirilmişlerdir. Uzaktan çalışma uygulaması, görünürde ücretsiz izin ve kısa çalışma ödeneği uygulamaları gibi çalışan

⁹ İş Kanunu'nda, işçinin ücretsiz izne çıkartılabilmesi için 17 Nisan 2020 öncesinde çalışmaya başlayıp başlamadığına bakılmamaktadır. İşveren 17 Nisan'dan sonra işe aldığı çalışana da dilediği gibi ücretsiz izne çıkartabilmektedir. Ancak, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre nakdi ücret desteğinden sadece 17 Nisan itibarıyla sigortalı olarak bir işte çalışıp, o işverence ücretsiz izne çıkartılanlar yararlanabilmektedir.

¹⁰ Normal koşullarda işveren işçiyi ücretsiz izne zorlarsa bu, işçi için haklı fesih gerekçesi olmaktadır.

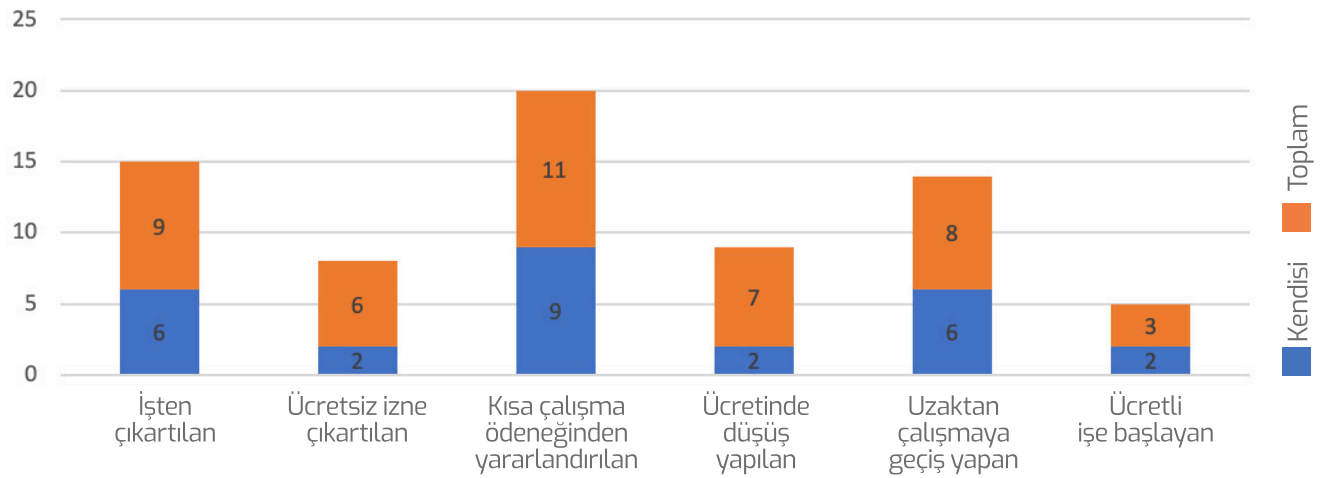
¹¹ Çalışanın bu uygulamadan yararlanabilmesi için, işverenin çalışan için 30 Haziran 2020 tarihine kadar İş ve İşçi Bulma Kurumu'na (İŞKUR'a) başvurmuş olması gerekmektedir. Ücret izin sırasında kısa çalışma ödeneği alınamamaktadır. Kısa çalışma uygulaması ayda 30 günden az ise işverenin kısa çalışmayı sona erdirip, çalışana ücretsiz izne çıkarmasının önünde bir engel bulunmamaktadır.

açısından ciddi olumsuzluklar yaratan bir uygulama olmamıştır. Ancak özellikle kadın açısından evde geçirilen zamanın artmış olması, zaten görünmez olan ev içi emeğin artışına yol açmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, tüm dünyada yapılan çalışmalar da bunu desteklemektedir. Alan araştırmasına katılan kadınlardan altısı salgın döneminde uzaktan çalışmaya geçirildiklerini belirtmişlerdir.

Yeni işe başlayanlar adil olmayan koşullara tabi tutuluyor...

COVID-19 salgını döneminde halihazırda çalışanların çalışma durumlarında yaşanan değişiklikler dışında, bir de istihdamda olmayanların istihdama dahil olmaları söz konusu olmuştur. İş değiştirenler hariç, Nisan 2020 sonrasında yeni işe girenlerin sayısı 1,5 milyon kişiyi aşmaktadır. Ancak yasa gereği 17 Nisan 2020'den sonra işe giren veya iş değiştirenler ücretsiz izin desteğinden yararlanamamaktadırlar. Bu da aynı işi yapan, aynı koşullarda çalışan kişiler arasında bir adaletsizliğe neden olmaktadır. Her bireyin yasalar önündeki eşitliğini bozucu bir uygulamadır. Alan araştırmasına katılan kadınlardan ikisi Nisan 2020 sonrasında işe başlamış ve sigortalı olarak çalışmalarına rağmen, ilgili yasal düzenleme nedeniyle Nisan 2020 öncesinde işe başlamış¹³ olanların sahip oldukları bazı haklara sahip değillerdir.

Grafik 1 - Görüşmecilerin Demografik Özellikleri



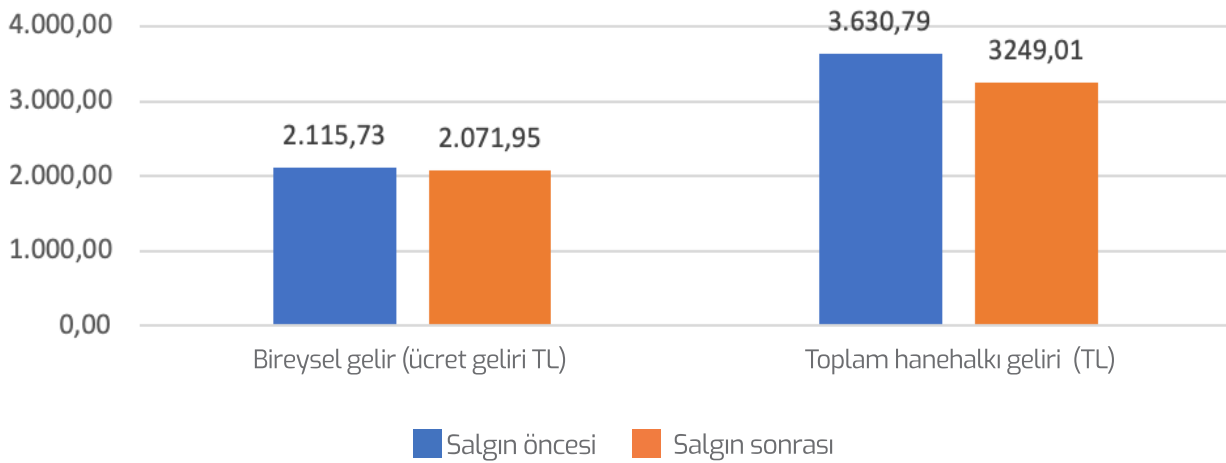
¹² 2016 yılında, İş Kanunu'nun 14. maddesinde, uzaktan çalışma ile ilgili fıkralar eklenmiştir. 4857 Sayılı Kanun'un 14. maddesinin başlığı "Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma" şeklinde değiştirilmiş ve bu kanunda uzaktan çalışma şu şekilde tanımlanmıştır; "işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir."

¹³ Bir katılımcı da babasının Nisan 2020 sonrasında işe başladığını bildirmiştir.

Salgın döneminde ekonomik koşullar ağırlaştı... Gelirler düştü, daha fazla sayıda insan oturduğu evin kirasını karşılamakta zorlandı...

İstihdam durumu ile doğrudan alakalı olan gelir durumu incelendiğinde, işten çıkarma, ücretsiz izin, kısa çalışma ödeneği ve ücrette düşüş gibi salgın nedeniyle ortaya çıkan çalışma durumu ve koşullarındaki değişim dolayısıyla hem bireysel hem de hane halkı ortalama aylık gelirinde düşüş olduğu görülmektedir. Salgın öncesine göre örneklem ortalama bireysel gelirinde yaklaşık yüzde 2; hane halkı gelirinde yaklaşık yüzde 10,5'lik bir düşüş gözlenmektedir. Katılımcıların kendilerinin salgın dolayısıyla yaşamış oldukları gelir kaybı/azalışının etkisi kadar, aynı hanede yaşadıkları diğer kişilerin yaşamış oldukları gelir değişikliği de refah düzeyi üzerinde etkili olmuştur.

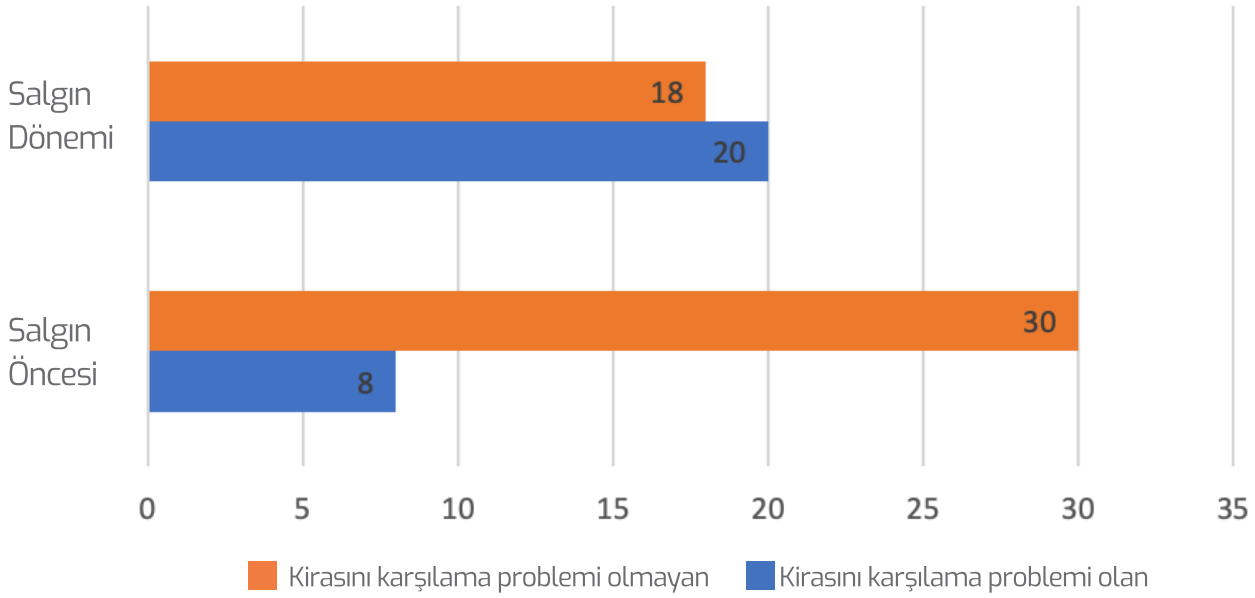
Grafik 2 - Salgın Öncesi ve Sonrası Ortalama Bireysel Gelir ve Hanehalkı Geliri



Not: Salgın öncesi ortalama bireysel gelir 67 kişi üzerinden hesaplanmıştır. Salgın sonrası ortalama bireysel gelir ise 61 kişi ortalaması olarak hesaplanmıştır. Hanehalkı geliri ortalamaları ise tüm örneklem (105 kişi) üzerinden hesaplanmıştır.

Nitekim, salgın dönemi ile birlikte oturduğu evin kirasını karşılamakta zorlandığını dile getiren kadınların sayısındaki artış da bunu destekler niteliktedir. Örneklem içerisinde 38 kişi (yüzde 36,2) oturduğu konutta kiracı durumundadır. Salgın ile birlikte kirasını karşılayamadığını beyan edenlerin oranında ciddi bir artış gözlenmektedir. Söz konusu oran salgın ile birlikte yüzde 21'den yüzde 53'e yükselmiştir.

Grafik 3 - Kira Karşılama Durumu



Yeni işe başlayanlar adil olmayan koşullara tabi tutuluyor...

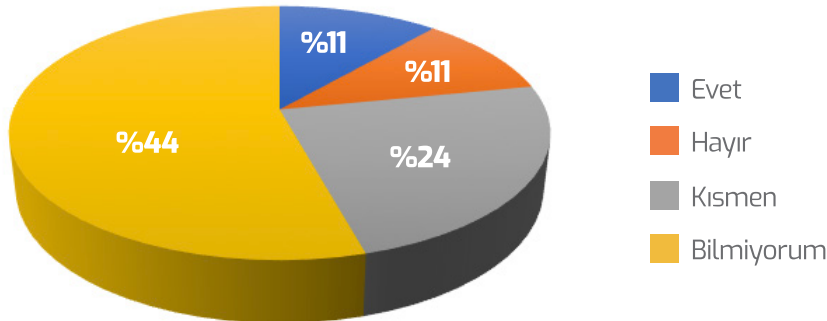
COVID-19 salgın döneminde yaşanan ekonomik zorluklar bireyleri borçlanma ya da çeşitli kurumlardan aynı/nakdi yardım isteme yoluna itmiştir. Salgın döneminde borçlanan katılımcıların oranının yüksekliği, salgının olumsuz ekonomik etkilerini yansıtmaktadır. Anketteki "borcunuz var mı?" sorusuna evet cevabı veren 49 kişinin (örneklemimizin yüzde 46,7'si) 26'sı (yaklaşık yüzde 53'ü) COVID-19 salgın döneminde borçlandıklarını söylemişlerdir¹⁴. Bunun dışında, katılımcılar arasında salgın döneminde aynı/nakdi yardım talebinde bulunan 10 kişi (yüzde 9,5) bulunmaktadır. Ancak talepte bulunan bu 10 kişiden sadece altısı yardımlardan yararlanabilmişlerdir. **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı** 34. maddesinde, sosyal güvenlik ve sosyal yardımlara ilişkin şu ibare yer almaktadır: "*Birlik, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ile uygulamalarda belirtilen usullere göre doğum, hastalık, iş kazaları, bakıma muhtaç olma veya yaşlılık gibi durumlarda ve işten çıkarılma durumunda koruma sağlayan sosyal güvenlik yardımları ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkını tanımakta ve saygı göstermektedir*" (SBB, 2021). Oysa ortaya çıkan tabloda, salgın sürecinin getirdiği zorluklar dolayısıyla yardıma muhtaç durumda olan herkesin bu yardımlardan yararlanamadığı görülmektedir. Bu temel haktan yararlanamama nedeni ayrıca irdelenmelidir. Eğer neden başvuru şartlarının ağırlığı ise, merkezi ve yerel yönetim tarafından koşulların yeniden düzenlenmesi gerekebilir.

¹⁴ Borçlanma aracı olarak neyin kullanıldığına bakıldığında; sırasıyla %40,8 kredi, %28,6 kredi kartı, %18,4 şahıs/ailenin geldiği görülmektedir.

Yardımlarda Belediye'nin ön planda olduğu görülmektedir...

Katılımcılardan yardım talebinde bulunup yararlanabilen altı kişiden dördü Muğla Büyükşehir Belediyesi'nden, bir kişi Menteşe Kaymakamlığı'ndan ve bir kişi de ailesinden yardım aldığını söylemiştir. Yardımlar ise ağırlıklı olarak nakdi yardım şeklinde gerçekleşmiştir. Söz konusu altı kişinin beşi nakdi yardım alırken, bir kişi gıda yardımından yararlandığını bildirmiştir¹⁵. Katılımcılara yardımların gerçekten ihtiyaç sahiplerine gidip gitmediği konusunda ne düşündükleri sorulduğunda, büyük çoğunluk (yüzde 54) "bilmiyorum" cevabını vermiştir. Bu oranın yüksekliği, yardıma baş vuranların örneklem içerisindeki sayısının azlığına bağlı olabileceği gibi, yapılan yardımların şeffaf olmamasından kaynaklı da olabilir. Nitekim katılımcılara yöneltilen "Salgın döneminde etrafınızda yardımlardan yararlananlar oldu mu?" sorusuna 39 kişi (yüzde 37) evet cevabını vermiştir. Buradan şu çıkarımda bulunmak yanlış olmayacaktır; insanlar salgın dolayısıyla dağıtılan yardımlardan haberdarlar, ancak bu yardımların gerçekten ihtiyaç sahiplerine gidip gitmediği konusunda tereddütleri bulunmaktadır. Yapılan yardımların gerçekten ihtiyaç sahiplerine gittiğini düşünen ve düşünmeyenlerin örneklem içerisindeki oranı (yüzde 11) da birbirine eşittir. Yapılan yardımların gerçekten ihtiyaç sahiplerine gitmediğini düşünen bir kitlenin varlığı, insanların, yerel ve/veya merkezi yönetim tarafından yapılan yardımlarda tarafsız ve/veya adil olunmadığını düşünen bir kitlenin varlığına işaret etmektedir. Bunun bir nedeni halk ile yönetim arasındaki güven ilişkisinin tesis edilememiş ya da zedelenmiş olması olabilir. Bu ilişkinin yeniden tesis edilmesi ise kanımızca şeffaflıktan geçmektedir.

Grafik 4 - Sizce yardımlar ihtiyaç sahiplerine mi gidiyor?

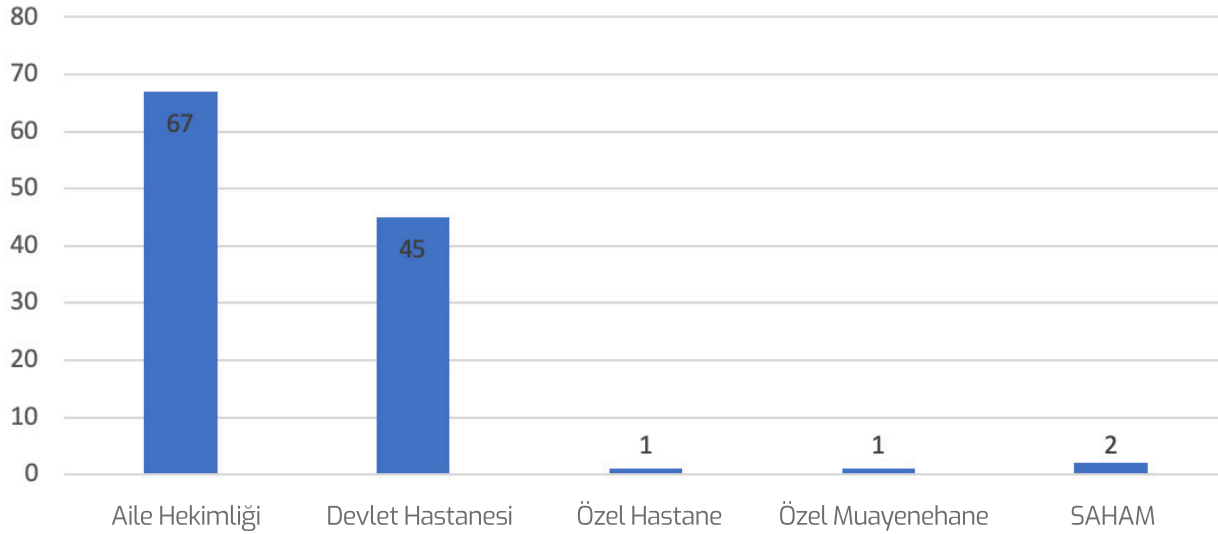


COVID-19 salgın döneminde başta pandemi hastanesi olarak ilan edilen hastaneler olmak üzere neredeyse tüm sağlık kuruluşlarında yoğunluk, riskin yüksekliği gibi gerekçeler ile hasta kabul sayıları azaltılmıştır. Ancak yapılan alan araştırmasında, salgın dönemi olmasına rağmen katılımcıların büyük çoğunluğunun (82 kişi – yüzde 78,1) sağlık hizmetlerinden yararlanmaya devam ettiği gözlenmektedir. Sağlık hizmetlerine erişimin ağırlıklı olarak birinci basamak sağlık kuruluşu olan aile hekimliği üzerinden olduğu görülmektedir. Katılımcılardan sadece dört kişidir.

¹⁵ Yardım alan altı kişinin yardımlardan yararlanma sayısına bakıldığında; dört kişi birer kere nakdi yardım, bir kişi bir kere gıda yardımı almış iken, bir kişi üç kere nakdi yardım almıştır.

(%3,8) sağlık hizmetlerine erişimde zorluk yaşadığını bildirmiştir ve yaşanan en temel zorluk ise "randevu bulamama" olarak dile getirilmiştir. Örneklem içerisinde sağlık hizmetlerine erişimde zorluk yaşayanların oranının düşüklüğü, bu alanda bir hak ihlalinin yaşanmadığına işaret etmektedir.

Grafik 5 - Sağlık Hizmetlerine Erişim



Not: 32 kişi hem aile hekimliği hem de devlet hastanesine gitmiş. Bir kişi de hem aile hekimliği hem de özel muayenehaneye gitmiştir.

Kadınlar toplum tarafından kendilerine uygun görülen roller nedeniyle hane içinde derinleşen bir eşitsizliğe maruz kalmaktalar...

COVID-19 salgın döneminde hayatlarımızda yaşanan en önemli değişimlerden birisi de gerçekleştirilen "uzaktan eğitim uygulaması" olmuştur. Kadınlar uzaktan eğitim uygulamasına kendileri tabi olmasalar bile birinci elden bu uygulamanın yarattığı sonuçlardan en fazla etkilenen grup içerisinde yer almışlardır. Çocuğu uzaktan eğitim uygulamasına tabi olan kadınların ev içi sorumluluk ve yüklerinde artış gerçekleşmiştir. Salgın dolayısıyla kadınlar açısından zaten artmış olan ücretsiz ev içi emeğe bir de çocuğun uzaktan eğitim sorumluluğu eklenmiştir.

Alan araştırmasına katılan kadınların 56'sının (yüzde 53,3) çocuğu bulunmaktadır. Bunların 18'inin¹⁶ (yüzde 32) ise yaşadığı hanede uzaktan eğitim uygulamasına katılan çocuk bulunmaktadır. Ve alan bulguları göstermektedir ki, çocukların uzaktan eğitim sorumluluğunu ebeveynler arasında üstlenen hep kadın olmaktadır. Söz konusu 18 kadının 12'si (yüzde 66,7) çocuğun uzaktan eğitim sorumluluğunun kendilerine ait olduğunu belirtmişlerdir. Üç kadın sorumluluğun çocuğun kendisinde olduğunu, üç

¹⁶ 18 kadının 16'sının kendi çocuğu, 2 kişinin kardeşi uzaktan eğitim uygulamasına katılmaktadır.

kadın da sorumluluğun çocuğun abla/abisinde olduğunu ifade etmişlerdir. Yani sonuçta çocuğun uzaktan eğitim uygulamasına katılmasının üm sorumluluğu kadının omuzlarına yıkılmaktadır. Kadın ya kendisi ilgilenmekte ya da çocuklarına bu sorumluluğu devredip, kontrol ve organizasyon sorumluluğunu üstlenmektedir. Ücretsiz ev içi emeğe harcanan zaman zaten kadınlar açısından erkeklerden kat kat fazla iken, eklenen uzaktan eğitim sorumluluğu bu yükü daha da arttırmaktadır. Bu süreçte ücretsiz ev içi emeğe harcanan zaman açısından cinsiyet eşitsizliği daha artmıştır. Aslında süreç, her alanda (istihdam, çalışma, ücret, ücretsiz ev içi emek) var olan cinsiyet eşitsizliğini daha arttırmış ve görünür kılmıştır.

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinde (CEDAW) “kadınlara karşı ayrımcılığın toplumun ve ailenin refah düzeyinin artmasına mani olduğu” ifade edilmektedir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021). **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı madde 23** “erkekler ve kadınlar arasında eşitlik, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanmalıdır” der. **Ve şöyle devam eder; “eşitlik ilkesi, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini veya benimsenmesini engellemez.” Kadınların Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda (2018-2023) da kadınların güçlenmesine önem verilmesinin önemine değinilmiş ve kadınların güçlenmesi “kadınların kendi hayatları üzerinde güç ve kontrol sahibi olmalarını ve stratejik seçimler yapma yeteneklerini kazanmaları sürecidir”** şeklinde tanımlanmıştır¹⁷ (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021a). Bu bağlamda, eğitim, öğrenim, farkındalığın artması, kendine güvenin gelişmesi, seçeneklerin çoğalması, kaynaklara erişimin ve kontrolün artırılması, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik içeren kurumların ve yapıların dönüştürülmesi için çalışmalar yapılması, kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi sürecinde önemli araçlar arasındadır (EIGE, 2021).

COVID-19 salgın döneminde yine hepimizin hayatlarını zorlaştıran uygulamalardan birisi de sokağa çıkma yasakları olmuştur. Özellikle 65 yaş ve üzeri bireylerin belli bir dönem tamamen sokağa çıkmalarının yasaklanması; sonrasında ise yasaklar gevşetilmesine rağmen kısıtlamanın belli zamanlarda devam ediyor olması, 65 yaş ve üzeri birey olan hanelerde bazı zorlukları da beraberinde getirmiştir. Bu bireyler, temel ve zorunlu ihtiyaçlarının karşılanması, günlük rutin işlerinin halledilmesi, sağlık hizmetlerine erişim, sosyal hayata katılım gibi pek çok ihtiyaçlarını karşılayamamış ya da birilerinden destek almak durumunda kalmışlardır. Örnekte 19 hanede 65 yaş ve üzeri birey bulunmaktadır. Bunların yedisinde katılımcının kendisi 65 yaş ve üzeridir. Yasakların olduğu dönemde ihtiyaçlarının karşılanması için çoğunlukla çocuklarından yardım istediklerini belirtmişlerdir. Belediye’den yardım isteyen ise sadece iki kişi bulunmaktadır. Salgın dolayısıyla getirilen sokağa çıkma yasakları belli bir zorunluluk içerse de kişi özgürlüğünü kısıtlayıcı bir uygulamadır. **Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı**nda yaşlı haklarına ilişkin olan madde 25’te **“Birlik, yaşlıların, onurlu ve bağımsız bir yaşam sürdürme ve sosyal ve kültürel yaşama katılma**

¹⁷ Kadınların güçlenmesi beş unsurdan oluşmaktadır; “kadınların kendi değerinin farkında olması; seçeneklere sahip olma ve bunlar arasında tercih yapma hakkı, fırsatlara ve kaynaklara erişim hakkı, ev içinde ve dışında kendi hayatlarını kontrol etme gücüne sahip olma hakkı, ulusal ve uluslararası düzeyde daha adil bir toplumsal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme becerileri”.

haklarını tanımakta ve saygı göstermektedir” denmektedir. Sokağa çıkma yasağı uygulaması bir zorunluluktan doğmuş ve aslında 65 yaş üzeri bireylerin sağlığını korumak adına yapılmış bir uygulama olsa da bireylerin, özellikle de 65 yaş ve üzeri bireylerin, sosyal ve kültürel yaşama katılma haklarını son derece sınırlayan bir uygulama olmuştur. Bu uygulamanın, yerel ve merkezi yönetim birimleri tarafından salgının başlangıcından beri son derece sıkı bir şekilde yürütülmesi 65 yaş ve üzeri bireyler için psikolojik açıdan son derece zorlayıcı olmuştur.

Belediye'nin salgın sürecinde sunduğu hizmetlerden haberdar olma oranı yüksek, ancak yararlanma oranı oldukça düşük...

COVID-19 salgın döneminde, yerel ve merkezi yönetim tarafından yaşanan olumsuzlukları azaltmak ve vatandaşa destek olmak amacıyla türlü uygulamalar da gerçekleştirilmiştir. Aşağıda Tablo 3'te Muğla Büyükşehir Belediyesi tarafından salgın döneminde vatandaşa destek olmak amaçlı çeşitli konularda sunulan hizmetler ve yapılan destekler yer almaktadır. Tablo incelendiğinde, yapılan uygulamalar ya da verilen desteklerden haberdar olma oranının yüksek olduğu, ancak yararlanma oranının oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. Belediye tarafından verilen desteklerden yararlanılma oranı en fazla olan “maske, dezenfektan, eldiven dağıtımı” olmuştur (21 kişi). Katılımcılara “Eğer belediyenin bu hizmetlerinden haberdar olsaydınız, hangilerinden yararlanmak isterdiniz?” diye bir soru yöneltildiğinde de “maske, dezenfektan, eldiven dağıtımı” ilk sırada yer almıştır (20 kişi)¹⁸.

Tablo 3 - . Belediye'nin Salgın döneminde vatandaşa destek amacıyla sunduğu hizmetler

	Haberdarım	Yararlandım
Maske, dezenfektan, eldiven dağıtımı	61	21
Hijyen ve gıda paketi dağıtımı	50	4
Kamu kurumları, STK'lar ve Meslek örgütlerine dezenfeksiyon hizmeti	46	3
Salgın sürecinde psikolojik açıdan olumsuz etkilenen vatandaşlara yönelik “Psikolojik Danışma Hattı Hizmeti”	40	1
Uzaktan eğitimde fırsat eşitliği sağlamaya yönelik tablet/bilgisayar kampanyası	47	2
Büyükşehir Belediyesine ait bilgisayarların bulunduğu dersliklerin çocukların kullanımına açılması	42	4

Salgın döneminde yaşanan zorluklar arasında “ekonomik zorluklar” ve “sosyal hayata katılımın kısıtlanması” başlıkları ön plana çıkıyor...

Herkesi psikolojik, ekonomik ve/veya sosyal açıdan bir şekilde etkilemiş olan COVID-19 salgın döneminde, sürecin olumsuz etkilerini azaltmak adına vatandaşların yerel ve merkezi yönetimden beklentileri de artmıştır.

Katılımcı kadınlara “COVID-19 salgın sürecinde yerel/merkezi yönetimden ne gibi destekler/hizmetler bekliyorsunuz?” diye bir soru yöneltildiğinde, alınan cevaplarda ilk sırayı alanın “maddi (nakdi) desteklerin artırılması” olduğu görülmektedir (25 kişi). Bunu sırasıyla “sosyal hayat için daha fazla önlem alınması” (13 kişi) ve “ihtiyaç sahiplerinin düzgünce belirlenip yardımların ihtiyaç sahiplerine verilmesi” (9 kişi) izlemektedir¹⁹.

Salgın döneminde ekonomik koşullardan sonra insanları en çok zorlayan, sosyal hayatın kısıtlanması ve bununla birlikte gelen psikolojik zorluklar olmuştur. Verilen cevapların aslında kişilerin COVID-19 salgın sürecinde en yoğun yaşadıkları olumsuzluklara işaret etmektedir. İlk sırayı ekonomik açıdan yaşanan zorluklar alırken, ikinci sırayı sosyal hayat için önlemlerin artırılması isteğinin alışı tesadüf değildir. Yine katılımcılara “COVID-19 salgını döneminde ne gibi olumsuzluklar, mağduriyetler yaşadınız?” sorusuna en fazla verilen yanıt, “sokağa çıkma yasakları dolayısıyla sıkıntı çekilmiş” olmasıdır (23 kişi). Bunun ardından da “maddi sıkıntı yaşanmış olması” (17 kişi) ve “sosyal hayatın kısıtlanması dolayısıyla yaşanan zorluklar” (7 kişi) gelmektedir.

Salgın döneminde alınan tedbirler ile birlikte herkesin evde geçirdiği zamanın artmış olması, her türlü konuda daha fazla muhatabiyeti beraberinde getirmekte ve salgının yarattığı psikolojik baskı da buna eklendiğinde kadının ev içinde maruz kaldığı şiddette artış yaşanmaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi sadece Türkiye’de değil tüm dünyada kadına yönelik şiddet oranı salgın döneminde ciddi bir artış göstermiştir. Kadına yönelik şiddet artmış, ancak kadının bundan kaçış imkânı da bir o kadar sınırlanmıştır. Salgın döneminde alınan tedbirler, kadın açısından şiddet faili erkeklerle aynı evi paylaşmak zorunda kalmak, şiddeti duyurma ve şiddetten uzaklaşma olanaklarından yararlanamamak gibi sonuçları doğurmuştur.

¹⁹ “COVID-19 salgın sürecinde yerel/merkezi yönetimden ne gibi destekler/hizmetler bekliyorsunuz?” sorusuna verilen cevaplar; hastalık süreciyle ilgili objektif bilgi verilmesi (8 kişi); maske ve dezenfektan dağıtımının devam etmesi (7 kişi); yetkililerin görevlerini düzgünce yapmaları (5 kişi); yapılacak yardımların herkese duyurulması, daha şeffaf olması (4 kişi); ihtiyacı olanlara internet hizmetinin sağlanması (3 kişi); parkların ve çevrenin sürekli olarak dezenfekte edilmesi (2 kişi); şüpheli hissedilen durumlarda Covid-19 testine ulaşımın daha kolay olması (2 kişi); çalışma saatleri ile ilgili düzenlemelerin getirilmesi (1 kişi); beklentim yok (29 kişi).

“

BM Genel Sekreteri António Guterres:

“Herkesi etkileyen ve herkese zarar veren erkek şiddeti ile birlikte mücadele etmeliyiz. Hesap verebilirliği artırmalı ve şiddeti mümkün kılan tutum ve yaklaşımları sorgulamalıyız. Ve ön saflardaki kadın sivil toplum kuruluşlarına kaynak sağlamalıyız”.

Alan araştırmasına katılan kadınlara COVID-19 salgını döneminde evde ailecek birlikte geçirilen zamanın artmasının, kadınların şiddette uğrama oranlarını arttırıp arttırmadığı konusunda ne düşündükleri sorulduğunda, neredeyse tamamı (yüzde 91,4 – 96 kişi) “arttırdığını düşündüklerini” dile getirmişlerdir. Katılımcı kadınlardan üçü (yüzde 2,9) COVID-19 salgın döneminde şiddete uğradığını belirtmiştir²⁰. Şiddete uğradığını söyleyen bu üç kadından ikisi daha önce de şiddete maruz kaldığını, biri ise ilk kez COVID-19 salgın döneminde şiddete maruz kaldığını belirtmiştir. İlk kez salgın döneminde şiddete maruz kaldığını belirten kadın, uğradığı şiddetin “psikolojik bir şiddet olduğunu ve eve para getirememesinden kaynaklı olduğunu” dile getirmiş ve “kimseden yardım isteyemediğini” söylemiştir. Kadına yönelik her türlü şiddet ve aile içi şiddetin engellenmesi için yasal düzenlemeler (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) ve Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği) mevcut olmasına karşın; hem şiddet önlenememekte hem de kadınların önleme mekanizmalarına başvurma konusunda sergiledikleri geri duruş devam etmektedir.

²⁰ Söz konusu 3 kadından biri psikolojik, biri sözlü ve biri ise hem psikolojik hem de fiziksel şiddete maruz kaldığını söylemiştir.

5. SONUÇ

Muğla Emek Benim Kadın Derneği olarak, COVID-19 salgın sürecinde kadınların karşılaştıkları sorunlar, bu sorunların ne gibi hak ihlallerine neden olduğu üzerine odaklanan bir saha çalışması gerçekleştirilmiştir. Kasım – Aralık 2020 tarihleri arasında Muğla Merkez (Menteşe) ilçesinde 105 kadınıla, bu çalışma için özel olarak geliştirilmiş özgün anket formu ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen nicel verilerin analiz edilmesi sonucunda, Muğla'da kadın emeğinin salgın sürecinden nasıl etkilendiği ve kadınların süreçte karşılaştıkları genel sorunlar üzerine değerli bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma, literatür taraması ile zenginleştirilen akademik arka plan ile güçlendirilmiştir.

Alan araştırması kapsamında görüşülen kadınların büyük çoğunluğu çalışma çağındaki aktif nüfus içerisinde bulunmaktadır ve neredeyse yüzde 60'ı istihdamdadır. Ankete katılan kadınların istihdama katılım oranı Türkiye ortalamasının oldukça üzerindedir. Çalışan kadınların çoğu (yüzde 72,1) ve düzenli ücretli olarak (yüzde 83,6) çalışmaktadır. Örneklem ortalama yaşı 37,5'tur ve kadınların yaklaşık yüzde 42'si evli, yaklaşık yüzde 53'ünün de çocuğu bulunmaktadır.

Yapılan çalışmalar, işgücü piyasası özelinde, COVID-19 salgını döneminde ortaya çıkan kriz koşulları dolayısıyla ve/veya salgınla mücadele adına yetkililer tarafından uygulamaya koyulan değişikliklerden, ücretli çalışanların; ücretli çalışanlar içerisinde de kadınların orantısız biçimde olumsuz etkilendiğini ortaya koymaktadır. Salgın sürecinin başlangıcından itibaren, işten çıkarma, ücretsiz izne ayırma, kısa çalışma ödeneğinden yararlandırma gibi uygulamalar, çalışanları hem istihdam kaybına hem de gelir kaybına uğratmıştır. Ülkemizdeki işgücü piyasasının yapısal sorunları, COVID-19 salgını ve buna bağlı olarak ağırlaşan kriz koşulları ile birlikte daha görünür hale gelmiştir.

Alan araştırmasında görüşülen kadınlardan yüzde 5,7'si salgın döneminde işten çıkarılmış, yaklaşık yüzde 16'sı ücretsiz izin ve kısa çalışma ödeneği uygulamasının doğurduğu sonuçlardan etkilenmiştir. Salgının olumsuz etkilerini azaltmak için 7244 sayılı "Yeni Korona Virüs Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılmasına Hakkında Kanun" ile "Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" uygulamaya koyulmuştur. Bu kanun ile birlikte işverenlerin çalışanları işten çıkarmaları belli bir süreliğine yasaklanmıştır. Ancak bu yasak gelmeden önce, ekonomik koşullardaki kötüleşme gerekçe gösterilerek birçok kişi zaten işten çıkartılmıştır. Bu kişiler aslında haklı gerekçe olmadan işlerine son verilen çalışanlardır. Aynı kanun ile işten çıkarma yasağı süresince işverene dilediği işçiyi ücretsiz izne ayırma yetkisi de tanınmıştır. Şirketlerin maliyetlerini azaltmaya yönelik bu uygulamalar vasıtasıyla istihdam kaybı sınırlandırılmaya çalışılmıştır. **Yasa kapsamındaki bir diğer uygulama da** üç ay boyunca faaliyetlerini durduran veya yavaşlatan işletmelerdeki çalışanlara verilen kısa çalışma ödeneği olmuştur. Ancak bu uygulamaların kapsamına girebilmek, bunlarda yararlanabilmek için kayıtlı istihdamın bir parçası olmak gerekmektedir. Her çalışan bu

²¹ 16'sının kendi çocuğu, 2 kişinin kardeşi.

uygulamalardan zaten yararlanamamıştır. Bu uygulamalar, çalışanın **adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşullarına sahip olmasını engellemektedir.**

COVID-19 salgını döneminde de elbette ki bazı insanların istihdama dahil olmaları söz konusu olmuştur. İş değiştirenler hariç, Nisan 2020 sonrasında yeni işe girenlerin sayısı 1,5 milyon kişiyi aşmaktadır. Örneklemimizde de iki kişi salgın döneminde işe başlamışlardır. Ancak yasa gereği 17 Nisan 2020'den sonra işe giren veya iş değiştirenler ücretsiz izinde olduğundan yararlanamamaktadır. Bu da aynı işi yapan, aynı koşullarda çalışan kişiler arasında bir adaletsizliğe neden olmaktadır. Her bireyin yasalar önündeki eşitliğini bozucu bir uygulamadır. 17 Nisan'dan sonra yeni işe giren veya iş değiştiren çalışanları mağdur eden bu adaletsizliğin düzeltilebilmesi için ilgili kanunda değişiklik yapılması gerekmektedir.

Salgın sürecinde gerek uzaktan çalışma uygulaması gerekse sokağa çıkma yasakları dolayısıyla evde geçirilen zamanın artmış olması, kadın açısından ev içi emeğin artışına yol açmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, tüm dünyada yapılan çalışmalar da bunu desteklemektedir. Ev içi emeğin artışına yol açan uygulamalardan biri de okulların kapanması ile uygulamaya koyulan uzaktan eğitim uygulaması olmuştur. Çocuğu uzaktan eğitim uygulamasına tabi olan kadınların ev içi sorumluluk ve yüklerinde artış gerçekleşmiştir. Alan araştırmasına katılan kadınların 18'inin²¹ (yüzde 32) yaşadığı hanede uzaktan eğitim uygulamasına katılan çocuk bulunmaktadır. Ve alan bulguları göstermektedir ki, çocukların uzaktan eğitim sorumluluğunu ebeveynler arasında üstelenen hep kadın olmaktadır. Bu süreçte ücretsiz ev içi emeğe harcanan zaman açısından cinsiyet eşitsizliği daha artmıştır. Kadınlar toplum tarafından kendilerine uygun görülen roller nedeniyle hane içinde derinleşen bir eşitsizliğe maruz kalmaktadırlar. Aslında süreç, her alanda var olan cinsiyet eşitsizliğini daha arttırmış ve görünür kılmıştır. **Kadınlara Karşı Her TürLü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nde** (CEDAW) "**kadınlara karşı ayrımcılığın toplumun ve ailenin refah düzeyinin artmasına mani olduğu**" ifade edilmektedir (T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2021). **Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı**'nda (2018-2023) da kadınların güçlenmesinin önemine değinilmiş ve bu bağlamda, eğitim, öğrenim, farkındalığın artması, kendine güvenin gelişmesi, seçeneklerin çoğalması, kaynaklara erişimin ve kontrolün artırılması, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve eşitsizlik içeren kurumların ve yapıların dönüştürülmesi için çalışmalar yapılması, kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi sürecinde önemli araçlar olarak gösterilmiştir. Var olan eşitsizliğin en temel kurum olan aileden başlayarak giderilmeye çalışılması, belki de atılması gereken en önemli adımdır. Yukarı da belirtildiği gibi, burada eğitim, öğrenim, farkındalığın artmasının son derece önemlidir. Yerel ve merkezi yönetimlerin bu bağlamda farkındalık arttırmaya yönelik çabalarının arttırılması kilit önem taşımaktadır.

Konu ile ilgili yapılan diğer araştırmalar ve bu çalışmanın bulguları, ev içi ücretsiz emek yükünün eşler arasında daha eşitlikçi dağılımı yönündeki politikalara yönelik ihtiyacı göstermektedir. Bu kapsamda, gerekli işgücü piyasası düzenlenmeleri yapılmalı ve bakım hizmetlerine ulaşım

kolaylaştırılmadır. Kısacası, hem işgücü piyasasında oluşmuş olan adaletsizlikleri hem de ev içinde derinleşen cinsiyet eşitsizliklerini gidermeye yönelik müdahalelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Salgının tüm dünyada ve Türkiye'de derinleştirdiği en önemli başlıklardan birisi de kadına yönelik şiddet olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak örneklemimizde şiddete uğradığını dile getiren kadınların oranı son derece düşüktür. COVID-19 salgın döneminde ilk kez şiddete uğradığını söyleyen sadece bir kadın bulunmaktadır. Ortalamanın oldukça altındaki bu düşük temsiliyet, kadınların mahrem alanına giren bu konuda paylaşımında bulunmak istememelerinden kaynaklı olabilir. Kadına yönelik her türlü şiddet ve aile içi şiddetin engellenmesi için gerekli yasal düzenlemeler (Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) ve Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği) mevcut olmasına karşın; hem şiddet önlenememekte hem de kadınların önleme mekanizmalarına başvurma konusunda sergiledikleri geri duruş devam etmektedir. Şiddetin önlenmesi ve kadınların başvuru mekanizmalarından yararlanma oranlarının artırılmasında temel sorumluluk ilgili sözleşme, yönetmelik ve kanunları uygulamakla yükümlü merkezi yönetim kurumlarına (başta Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olmak üzere) düşmektedir. Ama bu noktada belki de en büyük görevlerden biri yerel yönetimlere düşmektedir. Kadınlar açısından daha ulaşılabilir ve yakın ilişkiler kurmanın daha mümkün olduğu yerel yönetimlerin konuya ilişkin örgütlenme ve farkındalığı artırma çabaları pek çok kadının hayatını değiştirebilecektir.

KAYNAKÇA

- DİSKAR (2020), COVID-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi, Haziran, 2020. <http://disk.org.tr/2020/06/covid-19-doneminde-kadin-iscucunun-gorunumu-raporu>
- ECHR (2021), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, https://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf
erişim tarihi: 27.02.2021.
- EIGE (Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü) (2021), Gender Equality Glossary and Thesaurus, <https://eige.europa.eu/thesaurus/browse>, erişim tarihi: 05.03.2021.
- ILO (2020), COVID-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf
- İstanbul (2020), Covid-19 Salgınının Kadınların Çalışma ve Hane Yaşamı Üzerine Etkileri, (Raporu hazırlayanlar: Ayşe Aylin Bayar, Öner Günçavdı ve Haluk Levent), İstanbul Politik Araştırmalar Enstitüsü Politika Raporu, https://d4b693e1-c592-4336-bc6a-36c134d6fb5e.filesusr.com/ugd/c80586_86b8dec8fdb4de6afbe1bf1136fa068.pdf
- Resmî Gazete (2021), Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>, erişim tarihi: 02.03.2021.
- SAHAM (2020), Covid-19 Karantinasından Kadının Etkilenimi ile Kadın ve Çocuğa Yönelik Şiddete İlişkin Türkiye Araştırma Raporu, Sosyo Politik Saha Araştırmaları Merkezi (SAHAM), <https://k2y.53a.myftpupload.com/wp-content/uploads/2020/04/kadin-covid-ek.pdf>
- SBB (T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı) (2021), Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Avrupa_Birligi_Temel_Haklar_Sarti%E2%80%8B.pdf, erişim tarihi: 15.03.2021.
- SGK (2020), Aylık İstatistik Bültenleri, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri
- SU Gender (2020), COVID-19 Pandemisi Sürecinde Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları İzleme Raporu, (Raporu hazırlayanlar: Aslı Aygüneş ve Oğuz Can Ok), Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender), https://sugender.sabanciuniv.edu/sites/sugender.sabanciuniv.edu/files/pandemi_raporu.pdf

- TBMM (2021), T. C. Anayasası, https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tc_anayasasi.maddeler?p3=90, erişim tarihi: 01.03.2021.
- TBMM (2021a), İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, <https://www.ombudsman.gov.tr/document/mevzuat/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf>, erişim tarihi: 01.03.2021.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021), Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/35256/kadinlara-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-ve-ihiyari-protokolu.pdf>, erişim tarihi: 25.02.2021.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021a), Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı: 2018-2023, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/6315/kadının-gueçlenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-planı-2018-2023.pdf>, erişim tarihi: 28.02.2021.
- T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2021b), Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi), <https://ailevecalisma.gov.tr/uploads/sgb/uploads/pages/uluslararası-antlasmalar/avrupa-konseyi-anlasmalar-serisi-no210.pdf>, erişim tarihi: 02.03.2021.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi (2021), İş Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, erişim tarihi: 25.02.2021.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi (2021a), Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanuna İlişkin Uygulama Yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=17030&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeliği&mevzuatTertip=5>, erişim tarihi: 02.03.2021.
- TOBB, TSKB & TEPAV (2020), 81 İilde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi, TOBB Yayın No: 2020/333, ISBN: 978-605-137-768-1, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Sınai Kalkınma Bankası (TSKB) ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), (Raporu Hazırlayanlar: Ayşegül Taşöz Düşündere, Asmin Kavas Bilgiç ve İlderya Avşar), https://www.tepav.org.tr/upload/mce/2020/haberler/tobb_tskb_tepav_81_ilde_turkiyenin_toplumsal_cinsiyet_esitligi_karnesi.pdf
- TÜSİAD, TÜRKONFED & UN Women (2020), Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri, (Raporu hazırlayanlar: Emel Memiş, Zeliha Ünalı ve Naz Akyol), https://www.kagider.org/docs/default-source/diger-raporlar/covid-19_salginin-kadin-c-alisanlar_acisindan_etikleri.pdf?sfvrsn=4

- UNDP (2020), Gender Gaps in the Care Economy During the Covid-19 Pandemic in Turkey, (Raporu hazırlayanlar: İpek İlkaracan ve Emel Memiş), Research Brief, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), <https://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/UNDP-TR-GENDER-GAPS-IN-CARE-EN.pdf>.
- UN Women (2020), From Insights to Action: Gender equality in the Wake of COVID-19, (Raporu hazırlayanlar: Ginette Azcona, Antra Bhatt, Jessamyn Encarnacion, Juncal Plazaola-Castaño, Papa Seck, Silke Staab ve Laura Turquet), Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women), <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>
- UN Women (2020a), COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls, Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>
- UN Women (2020b), The Economic and Social Impact of COVID-19 on Women and Men: Rapid Gender Assessment of COVID-19 İmplications in Turkey, (Raporu hazırlayanlar: Yasemin Kalaylıoğlu, Arif Mert Öztürk ve Gözde Bingüler Eker), Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UN Women) <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/06/the-impact-of-covid19-on-women-and-men-rapid-gender-assessment-of-covid19-implications-in-turkey>





"Bu yayın, Etkiniz AB Programı kapsamında Avrupa Birliği finansal desteği ile üretilmiştir. Bu yayının içeriğinden yalnızca Muğla Emek Benim Kadın Derneği sorumludur ve hiçbir şekilde Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmamaktadır."