

Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINA DAİR POLİTİKA VE FAALİYETLERİN
12 İLDE DEĞERLENDİRİLMESİ

KEİG

kadın emeği ve istihdamı girişimi

TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR

KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINA DAİR POLİTİKA VE
FAALİYETLERİN 12 İLDE DEĞERLENDİRİLMESİ

MAYIS 2013

KEİG

kadın emeği ve istihdamı girişimi

KEİG YAYINLARI DİZİSİ:

ARAŞTIRMA RAPORU

**TÜRKİYE'DE KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR
KADIN EMEĞİ VE İSTİHDAMINA DAİR POLİTİKA VE FAALİYETLERİN 12 İLDE DEĞERLENDİRİLMESİ**

HAZIRLAYAN:

KEİG PLATFORMU

BİRİNCİ BASIM:

MAYIS 2013

KAPAK / İÇ TASARIM:

TEKİN ZENGİN

BASKI:

SENA OFSET AMBALAJ, MATBAACILIK SANAYİ VE TİCARET. LTD. ŞTİ.
LİTROS YOLU 2. MATBAACILAR SİTESİ B BLOK 6.KAT NO: 4NB7-9-11 TOPKAPI - İSTANBUL
TEL: 0212 613 38 46 - 0212 613 03 21 / FAKS: 0212 613 38 46

*BU RAPORDAN KAYNAK GÖSTERMEK KAYDIYLA YARARLANILABİLİR.
BU KİTAP İSVEÇ ULUSLARARASI KALKINMA VE İŞBİRLİĞİ AJANSI (SIDA) DESTEĞİ İLE YAYINLANMIŞTIR.*

ISBN 978-605-89573-2-9

KEİG PLATFORMU

SEKRETERYA:

KADAV - KADINLARLA DAYANIŞMA VAKFI
KAMER HATUN MAH. HAMALBAŞI CAD. NO. 22/13 BEYOĞLU / İSTANBUL

TEL/FAKS : 0 212 251 58 50

E-POSTA : iletisim@keig.org

WEB : www.keig.org

İçindekiler

<i>Önsöz ve Teşekkür</i>	7
<i>Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu</i>	9
<i>Kısaltmalar</i>	11
<i>Tablo Listesi</i>	13
<i>Giriş</i>	17
Bölüm 1: Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamının Durumu	21
Bölüm 2: Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar Araştırması	37
a. Ankara	43
b. Adana	55
c. Antalya	65
d. Çanakkale	77
e. Denizli	85
f. Diyarbakır	97
g. İstanbul	107
h. İzmir	119
i. Kocaeli	129
j. Şanlıurfa	137
k. Trabzon	147
l. Van	157
Bölüm 3: Genel Değerlendirme ve Öneriler	165
<i>Kaynakça</i>	179
<i>Ekler</i>	185

Önsöz ve Teşekkür

Türkiye’de kadın istihdamının artırılması son yıllarda çeşitli gerekçelerle politika yapıcıların gündemlerinde öncelikli alanlar arasında yer alıyor. Kadın istihdamını artırma girişimleri, idari bir düzenlemeye de konu oldu. 2010 yılında yayımlanan “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” başlıklı Başbakanlık Genelgesi, kadın istihdamına yönelik faaliyetlerin neler olduğu ve nasıl uygulanması gerektiğini içeriyor. Genelge, kadın istihdamı sorununun Hükümetin en üst düzeyince tanınması açısından önemli; ancak daha önemlisi bu düzenlemelerin doğru uygulamalarla hayata geçirilmesi ve izlenmesi.

Bu noktada, hem kadın emeği ve istihdamına dair merkezi yönetim kurumlarının, bu kurumların il örgütlenmelerinin, yerel yönetimlerin ve illerdeki meslek odalarının çalışmalarını incelemek hem de Genelge maddelerinin hayata geçirilip geçirilmediğini izlemek üzere KEİG Platformu olarak bir araştırma yürüttük. Elinizde bulunan bu çalışmanın oluşmasına zemin hazırlayan araştırma, 2012 yılının Haziran ve Temmuz aylarında KEİG Platformu tarafından, üye örgütlerin bulunduğu 12 ilde kolektif olarak yürütüldü.

12 ilde, görüşme teklifimizi kabul ederek konuyla ilgili deneyim ve bilgilerini bizlerle paylaşan, illerin incelendiği bölümde adları belirtilen tüm kurumların temsilcilerine teşekkür ederiz. Ayrıca, her ilde düzenlenen kadın toplantılarına; kadın örgütleri, emek ve meslek örgütleri ile sendikaların kadın örgütlenmelerini temsilen ya da bağımsız olarak katılan tüm kadınlara da yürütülen tartışmalara katkıları dolayısıyla teşekkürlerimizi sunarız.

KEİG Platformu üyesi örgütlerin bu araştırmanın yürütülmesi ve değerlendirilmesindeki emeği büyük. Araştırma kapsamında yürütülen görüşmeler için ilgili kurumlardan randevu alan ve görüşmelere katılarak katkıda bulunan KEİG Platformu üyeleri Ev Hanımları Dayanışma ve Kalkındırma Derneği/ EVKAD’dan Sema Turan Yapıcı (Adana), Kadın Emeği Çalışan Feminist

Araştırmacılar/KEFA'dan Aslı oban (Ankara), Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği/KEİD'den İdil Soysekin (Ankara), Antalya Kadın Danışma Merkezi ve Dayanışma Derneği'nden Serap Gurbüz Gurler (Antalya), Çanakkale Girişimci Kadınlar Üretim ve Pazarlama Kooperatifi'nden Hale Uzeli, Mediha Atasaydır, Perihan Duman, Zeliha Afacan (Çanakkale), Kadın El Emeğini Değerlendirme Derneği/ELDER'den Nilgün Özkan (Çanakkale), Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği/GİKAD'dan Huriye Özkan, Hatice Yağcı ve Müzeyyen Becene (Denizli), Doğu ve Güney Doğu İş Kadınları Derneği/DOGÜNKAD'dan Gülten Uluer (Diyarbakır), Buca Evka 1 Kadın Kültür ve Dayanışma Evi/BEKEV'den Haşime Akbakın (İzmir), Çiğli Evka 2 Kadın Kültür Evi Derneği/EKEV'den Kızbes Aydın (İzmir), İzmir Kadın Dayanışma Derneği'nden Özgen Demiray (İzmir), Karadeniz Kadın Dayanışma Derneği/KarKad-Der'den Fatma Karaköse, Nilüfer Akgün (Trabzon), Yaşamevi Kadın Dayanışma Derneği'den Sevinç Özipek (Urfa), Van Kadın Derneği/VAKAD'dan Gül Kıran, Zozan Özgökçe (Van)'ye teşekkür ederiz.

Araştırmanın her aşamasında bizlere önerileri ile katkı sunarak çalışmamızı zenginleştiren arkadaşlarımız Kadın Emeği alışan Feminist Araştırmacılar/KEFA'dan Emel Memiş, Nuray Ergüneş, Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi/SOGEP'den Ceren İşat, Kadınlarla Dayanışma Vakfı/KADAV'dan Gülnur Elik ve İstanbul Feminist Kolektif'ten Esen Özdemir'e teşekkür ederiz.

Araştırma sonuçlarını yayına hazırlayan Begüm Acar, Nihal şirin Pınarcıoğlu, Nevra Akdemir Tören ve Serap Güre şenalp'e teşekkürlerimizi sunarız.

Araştırmanın yürütülmesi ve basılması için bütçe desteği sunan İsveç Uluslararası Kalkınma Ajansı (SİDA)'na da teşekkür ederiz.

KEİG Platformu

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) Platformu

K EİG, kadın emeği ve istihdamı konusunda kadın bakış açısını ve kadın örgütlerinin ortak taleplerini dile getirmek için kurulmuş bir platform. Amacımız, benzer ya da farklı konularda ve mekânlarda yürütölen kadın emeğini görünür kılmaya ve kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalarını ortak bir politika üretme ve politikaları etkileme platformunda buluşturmak ve güçlendirmek. Böylelikle kadın emeği ve istihdamını etkileyebilecek her türlü ekonomik ve sosyal politikayı yönlendirmede aktif rol oynamak.

KEİG, aynı zamanda, kadın emeği ve istihdamı konusunda yapılan çalışma, araştırma ve deneyimlerden yararlanmak için bu alanda çalışan kadın örgütleri arasında bir ağ ve işbirliği kurmayı amaçlıyor, bu alanda çalışacak yeni kadın gruplarına destek olmaya çalışıyor.

KEİG Neler Yapıyor?

KEİG Platformu'ndaki kadın örgütleri kolektif çalışmayı esas kabul ederek faaliyetlerini sürdürmekte. Kadın istihdamına yönelik yerel ve merkezi uygulamaların izlenmesi, bilginin ağ içinde yaygınlaşması, elde edilen verilerin raporlarının yazılması ve oluşturulan taleplerin ilgili kurumlarla paylaşılması yürüttüğü politika çalışmasının bir ayağını oluşturuyor.

Bunun yanı sıra kadın örgütleri ile kurduğu sürekli iletişim, oluşturduğu politik sözün yaygınlaşmasını sağlamakta. Seminer, panel ve konferanslarla kadın emeği ve istihdamı bağlamında derinlemesine tartışmalar düzenliyor ve kadınların ekonomik alanda temsilinin yaygınlaşmasını sağlamaya çalışıyor.

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı ve AB Bakanlığının hazırladığı raporlar, yürüttüğü çalıştaylara katılarak kadınlar açısından değerlendirmelerini paylaşıyor.

KEİG Platformu en son 2013 yılında erken çocukluk bakım ve eğitim

hizmetlerini gündemine aldı. Platformun üyelerinin bulunduğu illerde durum analizi yaptı. Toplumda kadın emeği ile çözülen bakım hizmetinin yanı sıra yasal düzenlemelere bağlı olarak uygulama şartlarını, uygulama alanlarını inceledi. Kreş atölyelerinde kadınlarla birlikte erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetinin nasıl verilmesi gerektiğini tartıştı. Yıllardır kadınların sırtına yüklenen bu hizmetin toplum tarafından en iyi şekilde uygulanmasının koşulları belirlendi. Bu çalışma sonrasında Kreş Haktır Platformu oluştu. **www.kreshaktir.org** sitesinden kadınların erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetleri hakkındaki taleplerine ulaşabilirsiniz.

KEİG Platformu Üyeleri

- Ev Hanımları Dayanışma ve Kalkındırma Derneği - EVKAD / ADANA
 - Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu ANKARA
 - Kadın Eğitim ve İstihdam Derneği - KEİD / ANKARA
 - Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu / ANKARA
 - Antalya Kadın Danışma Merkezi ve Dayanışma Derneği / ANTALYA
 - Koza Kadın Derneği BURSA
 - Çanakkale Girişimci Kadınlar Üretim ve Pazarlama Kooperatifi / ÇANAKKALE
 - Elder Kadın El Emeğini Değerlendirme Derneği - ELDER / ÇANAKKALE
 - Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği - GİKAD / DENİZLİ
 - Doğu ve Güney Doğu İş Kadınları Derneği - DOĞÜNKAD / DİYARBAKIR
 - Kadın Merkezi Vakfı - KAMER / DİYARBAKIR
 - Selis Kadın Danışmanlık Merkezi / DİYARBAKIR
 - Kadın Adayları Destekleme ve Eğitim Derneği - KA.DER / İSTANBUL
 - Kadın Mühendisler Grubu / İSTANBUL
 - Kadın Sendikacılar Grubu / İSTANBUL
 - Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği / İSTANBUL
 - Kadınlarla Dayanışma Vakfı - KADAV İSTANBUL / KOCAELİ
 - Petrol İş Kadın Dergisi / İSTANBUL
 - Türkiye Kadın Girişimciler Derneği - KAGİDER / İSTANBUL
 - Sosyal Kalkınma ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları Merkezi - SOGEP / İSTANBUL
 - Buca Evka 1 Kadın Kültür ve Dayanışma Evi - BEKEV / İZMİR
 - Çiğli Evka-2 Kadın Kültür Evi - ÇEKEV / İZMİR
 - İzmir Kadın Dayanışma Derneği / İZMİR
 - Karadeniz Kadın Dayanışma Derneği - KarKad-Der / TRABZON
 - Yaşam Evi Kadın Dayanışma Derneği / URFA
 - Van Kadın Derneği VAKAD / VAN
 - Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar Grubu - KEFA
-

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ABİGEM	AB İş Geliştirme Merkezi
AİPP	Aktif İstihdam Piyasası Politikaları
ASPB	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPB	Devlet Personel Bakanlığı
HEM	Halk Eğitim Merkezi
HHİA	Hane Halkı İşgücü Anketi
İEP	İşbaşı Eğitim Programı
İİMEK	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu
İşGEM	İş Geliştirme Merkezi
İşKUR	Türkiye İş Kurumu
KİHEP	Kadının İnsan Hakları Eğitimi Programı
KİşGEM	Kadın Girişimci İş Geliştirme Merkezleri
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Bakanlığı
KSGM	Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEKSA	Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı
NUTS	İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflaması
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SODES	Sosyal Destek Programı
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu

THY	Türk Hava Yolları
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TYÇP	Toplum Yararına Çalışma Programı
UMEM	Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Kursları
YEPP	Yerel Eşitlik Eylem Planı

Tablo Listesi

BÖLÜM 1 : Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamının Durumu

Tablo 1	Türkiye’de Nüfusun Kır-Kent Dağılımı	23
Tablo 2	Türkiye’de Temel İşgücü Göstergeleri	24
Tablo 3	İŞKUR Tarafından Yapılan İşe Yerleştirmeler	25
Tablo 4	Kadın ve Erkek İstihdamının Sektörel Dağılımı	26
Tablo 5	Kayıt Dışı Çalışma Oranları	27
Tablo 6	Kamu Kurumlarındaki Üst Düzey Yöneticilerin Cinsiyet Dağılımı	30
Tablo 7	Yeni Girişimci Desteğinin Unsurları, Oranı, Süresi ve Üst Limiti	34

BÖLÜM 2 : Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar Araştırması

Tablo 8	Ankara’da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı	43
Tablo 9	Cinsiyete Göre İstihdam, İşsizlik ve İstihdama Katılım Oranları	44
Tablo 10	Ankara’da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	48
Tablo 11	Ankara’da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler	49
Tablo 12	Adana’da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı	55
Tablo 13	Adana’da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	59
Tablo 14	Adana’da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler	60
Tablo 15	Antalya’da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı	65
Tablo 16	Antalya’da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	68
Tablo 17	Antalya’da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler (2011)	70
Tablo 18	Çanakkale’de Nüfusun Kır-Kent Dağılımı	77
Tablo 19	Çanakkale’de Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	79
Tablo 20	Çanakkale’de Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler	80
Tablo 21	Denizli’de Nüfusun Kır-Kent Dağılımı	85
Tablo 22	Denizli’de Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	89
Tablo 23	Denizli’de Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler (2011)	90
Tablo 24	Denizli’de Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler (2012)	91
Tablo 25	Diyarbakır’da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı	97
Tablo 26	Diyarbakır’da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	101

Tablo 27	Diyarbakır'da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler	102
Tablo 28	İstanbul'da Nüfusun Kır-Kent Dağılımlı	107
Tablo 29	TR10 (İstanbul) Bölgesinde Kadınların İşteki Duruma ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler (2012, bin, 15+)	109
Tablo 30	TR10 (İstanbul) Bölgesinde Kadınların İşteki Durumuna ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler (2012, bin, 15+)	109
Tablo 31	İstanbul'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	111
Tablo 32	İstanbul'da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler	112
Tablo 33	İzmir'de Nüfusun Kır-Kent Dağılımlı	119
Tablo 34	İzmir'de Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	123
Tablo 35	İzmir'de Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler	124
Tablo 36	Kocaeli Nüfusunun Kır-Kent Dağılımlı	129
Tablo 37	Kocaeli'nde Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	132
Tablo 38	Kocaeli'nde Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler	133
Tablo 39	Şanlıurfa'da Nüfusun Kır-Kent Dağılımlı	137
Tablo 40	Şanlıurfa'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	141
Tablo 41	Şanlıurfa'da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler	143
Tablo 42	Trabzon'da Nüfusun Kır-Kent Dağılımlı	147
Tablo 43	Trabzon'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	151
Tablo 44	Trabzon'da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler	152
Tablo 45	Trabzon'da Kamu Sektöründe Çalışan Kadınlar	154
Tablo 46	Van'da Nüfusun Kır-Kent Dağılımlı	157
Tablo 47	Van'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler	160

EKLER

EK 1	Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (Bin kişi, 15+ yaş)	187
EK 2	Hanedeki İşleri Yapan Hanehalkı Üyeleri, 2011	188
EK 3	Hanedeki Küçük Çocukların Bakımı, 2011	189
EK 4	Kadınların Çalışmasının Uygun Bulunmama Nedenleri, 2011	190
EK 6	Türkiye'de Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	193
EK 6	Ankara'da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	194
EK 6	Adana'da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	194
EK 6	Antalya'da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	194

EK 6	Çanakkale’de Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	195
EK 6	Denizli’de Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	195
EK 6	Diyarbakır’da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	195
EK 6	İstanbul’da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	196
EK 6	İzmir’de Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	196
EK 6	Kocaeli’nde Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	196
EK 6	Şanlıurfa’da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	197
EK 6	Van’da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	197
EK 6	Trabzon’da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler	197

Giriş

Türkiye’de kadınların çalışma hayatına katılma oranları oldukça düşük ve çalışmalarının önünde birtakım engeller var. Öncelikle, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle ev işleri ve bakım yükünün (çocuk-hasta-yaşlı-engelli bakımı gibi) tamamı kadınların sırtında. Bu nedenlerle kadınların dışarıda bir işte çalışmaları genel olarak kocaları, aileleri ve toplum tarafından uygun görülüyor. Kadınlar açısından da hem bu nedenler hem de kendilerine sunulan işlerin sınırlılığı, iş koşullarının ağırlığı, ücretlerin azlığı gibi nedenler çalışma hayatına katılımı zorlaştırıyor.

Öte yandan, kadınların ev içindeki temizlik, yemek ve bakım gibi işler için harcadığı tam zamanlı emek görünmez ve ücretsiz. Dışarda ücretli bir işte çalışan kadınların ise yarısından fazlası güvencesiz ve kötü koşullarda çalışıyor. Ev dışında ücretli ve güvenceli bir işte çalışan kadınlar da işyerinde mobbing (psikolojik yıldırma), taciz, işte yükselememe gibi ayrımcılıklarla karşı karşıya. Bakım hizmetleri, işyerleri ya da devlet tarafından yeterince ve gerektiği gibi sunulmuyor. Özellikle çocuk bakımı kadınlar açısından büyük sorun. Çocuk bakımına yönelik hizmet, çoğunlukla özel sektör tarafından yüksek ücretlerle ve vardiyalı çalışma saatlerine uygun olmayan şekilde veriliyor. Kadınlar kazandığı paranın tamamını kreşe vermek yerine evde kalıp çocuğuna bakmayı tercih etmek durumunda kalabiliyor. Böyle bir ortamda kadınların ev dışında ücretli, güvenceli, terfi edebildiği, ev işleri ve bakım yükünü (erkeklerle ve devlete) devretmesini mümkün kılan, kısaca insana yaraşır bir işte çalışması istisna oluşturuyor. Kadınların çalışma koşullarında bir iyileşme sağlanamıyor. Kadın istihdamı oranı da düşük kalmaya devam ediyor.

Türkiye’de kadın emeği ve istihdamına yönelik yukarıda bir kısmını sayabildiğimiz çok sayıda sorun alanı var. Konuyla ilgili farklı kesimler tarafından yürütülen pek çok tartışma ve çözüm önerisi de bulunuyor. Kadın istihdamını artırma konusu ise son yıllarda Türkiye’de sıkça gündemde yer almaya

başladı. Hükümet, çeşitli politikalarla kadın istihdamını artırma çabasında. Bu çabada, OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ve Avrupa Birliği ülkelerine göre kadın istihdamı oranının düşüklüğü ve bu durumun AB üyeliğinde sorun yaratacağı endişesi etkili. Kadın istihdamını artırma söylemleri, daha çok “ülke kalkınmasına sağlayacağı katkı”, “işgücünün israf olmaması” gibi düşünceler üzerine kurulu, kadınların güçlenmesi ve özgürleşmesi üzerine değil. Bu noktada, kadın istihdamının artırılması için daha çok iki temel politika gündeme getiriliyor: esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması ve girişimcilik.

Evden çalışma, kısa süreli çalışma gibi çalışma biçimlerini içeren esnek çalışma ile hem kadın istihdamını artırmak hem de kadınların sorumluluğunda görülen ev ve bakım işlerini yine kadınların devam ettirmelerini sağlamak amaçlanıyor. Ancak, esnek çalışma -ileriki bölümlerde de tartışılacağı gibi- uzun çalışma saatleri, düşük ücret, sosyal güvencesizlik gibi birçok olumsuzluğu içinde barındırıyor.

Girişimcilik, kamu sektörü ile özel sektörde ücretli istihdam yaratarak eşit sayıda kadın ve erkek çalıştırmak yerine, kadınların kendi hesabına çalışmasını teşvik etme yoluyla istihdamı artırmak için kullanılan bir politika. Çok sayıda girişimcilik kursu, hibe ve kredilerle de teşvik ediliyor. Ancak Türkiye’de sosyal güvenceden en yoksun, geliri en düşük çalışma biçimi kendi hesabına çalışma.

Ayrıca kadın istihdamını artırmak için tüm illerde yoğun olarak mesleki eğitim kursları, toplum yararına çalışma programları gibi faaliyetler düzenleniyor. Ancak bu kurslar, “kadın-ışi” olarak kabul görülen alanlarda yoğunlaşıyor ve bu durum iş yaşamındaki cinsiyet temelli ayrımcılığı pekiştirme işlevi görüyor. Üstelik kadınlar bu faaliyetlerden yararlınsa dahi sürekli, ücretli, güvenceli bir işe yerleştirilme oranları düşük kalıyor.

Diğer yandan, kadın istihdamını artırma girişimleri, kurumsal bir düzenlemeye de somutlaştırıldı. Bu çerçevede 2010 yılında “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” başlıklı Başbakanlık Genelgesi yayımlandı. Genelge’de 13 maddede kadın istihdamına yönelik faaliyetlerin nasıl uygulanacağı yer alıyor. Genelge, kadın istihdamı sorununun Hükümetin en üst düzeyince tanınması açısından önemli; ancak daha önemlisi bu düzenlemelerin doğru uygulamalarla hayata geçirilmesi ve izlenmesi.

Bu noktada, hem kadın emeği ve istihdamına dair merkezi yönetim kurumlarının, bu kurumların il örgütlenmelerinin, yerel yönetimlerin ve illerdeki meslek odalarının çalışmalarını incelemek hem de Genelge maddelerinin hayata geçirilip geçirilmediğini izlemek üzere KEİĞ Platformu olarak 12 ilde

bir araştırma yürüttük. Bir ihtiyaç analizi olarak şekillenen bu araştırmada, belirtilen hedefler bağlamında Genelge'nin uygulamaya nasıl yansıdığını incelemeyi ve kurumların kadın istihdamına yönelik çalışma ve faaliyetlerini tespit etmeyi amaçladık.

Araştırmanın ilk aşamasında Genelge'de adı geçen, istihdam ve kadın istihdamıyla ilgili kurum ve kuruluşları belirledik ve bu kuruluşların¹ en son yayımladıkları stratejik plan, faaliyet raporu, performans programı, bölge planı gibi politika metinlerini hem merkezi hem yerel düzeyde inceledik. Bu incelemede kurumların politika metinlerinde kadın istihdamına yönelik yürüttüğü faaliyetleri, yapılan çalışmaların sonuçlarının izlenip izlenmediğini, istihdamla ilgili verilere cinsiyetlere göre ayrı şekilde yer verilip verilmediğini tespit ettik. Bunun yanında, metinlerde kadınlara yönelik faaliyetlerin hangi bağlamda yer aldığını, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının metinlere dâhil edilip edilmediğini inceledik. Ayrıca, ilin işgücü piyasası analizinde yer alan bilgilere bakarak ilde istihdama ilişkin öne çıkan genel tablo içinde kadın istihdamının durumunu analiz etmeye çalıştık.

İkinci aşamada, 2012 yılının Haziran ve Temmuz aylarında Genelge'nin doğrudan ya da dolaylı olarak sorumlu kıldığı çeşitli kamu kurumları, yerel yönetim birimleri, odalar ve sivil toplum kuruluşları ile toplamda 120'yi aşkın yüz yüze görüşme yaptık. Bu görüşmelerde, Genelge maddeleri ile bağlantılı olarak hazırladığımız soru formunu temel aldık ve 12 ilde bulunan KEİG Platformu üyesi örgütler olarak görüşmeleri bu çerçevede gerçekleştirdik. Bu görüşmelere, araştırmayı yürüten dört kişilik ekibin yanı sıra her ilde KEİG üyesi örgütlerden kadınlar da katıldı. Görüşmelerin bu şekilde gerçekleştirilmesi, hem araştırmayı Platform içinde kolektif olarak yürütmemizi sağladı hem de yereldeki kurumlar ile kadın örgütlerinin bire bir ilişki kurmasına (ya da kurulan ilişkileri geliştirmesine) ve kadınların istihdama ilişkin belirlenen politikalara kendileri adına müdahil olma taleplerini dillendirmesine olanak tanıdı.

Tüm illerde aynı kurumlarla görüşülmedi; ancak araştırma kapsamında görüşülmesi planlanan çoğu kurumla görüşmeler yapıldı. Görüşme yapılan kurumların listesi her ilin en başında belirtildi. Görüşmelerin yapılamadığı kurumlarla tarih ve zamanın uyuşmaması sebebiyle randevu ayarlanamadı, bazı kurumlar ise görüşme talebini reddetti. Görüşmelerde ses kayıt cihazı

1 Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İl Müdürlükleri, Valilikler, Belediyeler, İl Özel İdareleri, Kalkınma Ajansları ve Yatırım Destek Ofisleri, KOSGEB İl Hizmet Merkezi Müdürlükleri, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlükleri, İl Millî Eğitim Müdürlükleri, Halk Eğitim Merkezleri, Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) İl Kadın Girişimciler Kurulları, vb.

kullanıldı. Görüşme başlamadan bu konuda onay alındı, yetkilinin ses kayıt cihazı kullanımını istememesi halinde, görüşmeler ses kaydı olmadan gerçekleştirildi. Görüşmelerde önceden oluşturulan soru formu esas alındı; ancak sorular ucu açık şekilde yöneltildi ve görüşmenin seyri açık olarak kurgulandı. Görüşmelerin süresi yetkilinin yoğunluğu ile ilgili olarak 15 dakika ile bir saatlik zaman dilimleri arasında değişiklik gösterdi.

Her ilde ayrıca, kadın örgütleri, emek örgütleri ve sendikaların kadın gruplarının katıldığı toplantılar düzenleyerek ilde kadın istihdamına dair öne çıkan sorunları, tespitleri ve önerileri tartıştık. Kurumlarla yapılan görüşmelerde elde ettiğimiz izlenimleri değerlendirdik. İldeki kadın örgütleri ile yapılan toplantılar serbest bir tartışma ortamında, gerektiği durumlarda sorularla yönlendirme yapılması şeklinde düzenlendi. Ancak, araştırma temel olarak kurumların kadın istihdamına yönelik politika ve faaliyetlerini Genelge'de belirtilen hedef ve önlemler kapsamında ortaya koymayı ve Genelge'nin uygulanıp uygulanmadığını tespit etmeyi amaçladığından, kadın örgütleri ile yapılan toplantılarda ortaya çıkan tartışmalara bu çalışmada sınırlı olarak yer vermeyi ve kurumların bu konudaki çalışmalarını öne çıkarmayı tercih ettik.

Araştırmanın bu iki aşaması sonucunda elde edilen izlenimleri KEİG Platformu üyesi kadın örgütleri olarak bir araya geldiğimiz 17 Ekim 2012 tarihli toplantıda değerlendirerek bu sonuçların kamuoyu ile paylaşılmasına dair yöntem belirledik. Sonuçlar ilk olarak genel bir değerlendirme kapsamında Kasım 2012'de bir ara rapor olarak yayımlandı.² Bu rapor, araştırmanın iki aşaması sonucunda ortaya çıkan genel durumu ve iller bazında ortaklaşan ve farklılaşan tespitleri içermekte ve Platform'un bu sonuçlara ilişkin önerilerini içermekte. Bu çalışmada ise, ara değerlendirmeye ek olarak 12 ildeki durum ayrı ayrı ortaya konuluyor. Çalışmanın ilk bölümünde genel olarak Türkiye'de kadın emeği ve istihdamının durumu ile kadın istihdamını artırmaya yönelik politika ve düzenlemeler yer alıyor. İkinci bölüm, 12 ilde yapılan araştırmanın sonuçlarından oluşuyor. Son bölümde ise, Türkiye'de ve araştırmanın yürütüldüğü illerde kadın emeği ve istihdamının durumunun ele alındığı genel değerlendirme ile öneriler yer alıyor.

Aşağıda yapılacak analiz, duruma dair genel bir tablo çizmeyi amaçlıyor; kadınların emeği ve istihdamına dair tüm sorunları ortaya koyma iddiasını taşımıyor. Ayrıca, ortaya konulan sorun alanlarının yürütülen araştırmada odaklanılan konular ile bağlantılı olarak şekillendiğini de belirtmek isteriz.

2 KEİG Platformu'nun yayımladığı ara rapor için bkz. <http://www.keig.org/raporlar.aspx?id=7>.

BÖLÜM 1

Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamının Durumu

Türkiye'nin toplam nüfusu³ 2012 yılı sonu itibariyle 75 627 384'tür. Nüfusun yüzde 77'si kentsel, yüzde 23'ü ise kırsal alanlarda yaşamaktadır.

Tablo 1

Türkiye'de Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

Kır Nüfusu			Kent Nüfusu			Toplam Nüfus		
Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
8 571 015	8 607 938	17 178 953	29 100 201	29 348 230	58 448 431	37 671 216	37 956 168	75 627 384

Kaynak: TÜİK, *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri (HHİ)*, 2012.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, kurumsal olmayan nüfus⁴ içinde bulunan 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus olarak tanımlanan çalışma çağındaki nüfus, Türkiye'de 55 milyon civarındadır. Ancak, çalışma çağındaki nüfusun sadece 27 milyon 556 bini (yüzde 50) işgücüne⁵ katılmaktadır. İşgücü içinde istihdam edilenlerin sayısı 24 milyon 766 bin, işsizlerin sayısı ise 2 milyon 790 bindir (Bkz. Tablo 2).

3 Kurumsal ve kurumsal olmayan toplam nüfusu ifade etmektedir.

4 "Kurumsal yerlerde değil, hanelerde ikamet eden nüfustur. Bir başka deyişle, okul, yurt, otel, çocuk yuvası, huzurevi, özel nitelikteki hastane, hapishane, kışla ya da orduvinde ikamet edenler dışında kalan nüfustur" (TÜİK, İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri. Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi – 1: www.tuik.gov.tr/lcerikGetir.do?istab_id=132).

5 İşgücü, istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu nüfustur. İşsizler ise, herhangi bir işte çalışmayan ve iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olanlardır (Ayrıntılı bilgi için bkz. https://www.google.com.tr/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0CFYQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwww.tuik.gov.tr%2FPreIstatistikMeta.do%3Fistab_id%3D1181&ei=B_OxUdm3KYT7POOKgFA&usq=AFQjCNGM4pOmDgdsf9wCW8A2pB6B3gz9LA&sig2=49uDKDoQExxb2Mn2c5Ep5Q&bvm=bv.47534661,d.ZWU).

Tablo 2

Türkiye'de Temel İşgücü Göstergeleri

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Kurumsal olmayan nüfus (000)	72 925	74 026	49 839	50 603	23 087	23 423
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	54 122	55 162	37 288	37 856	16 834	17 306
İşgücü (000)	26 254	27 556	17 543	18 463	8 711	9 093
İstihdam (000)	23 678	24 766	15 531	16 291	8 147	8 475
İşsiz (000)	2 576	2 790	2 011	2 172	564	619
İşgücüne katılma oranı (%)	48.5	50.0	47.0	48.8	51.7	52.5
İstihdam oranı (%)	43.8	44.9	41.7	43.0	48.4	49.0
İşsizlik oranı (%)	9.8	10.1	11.5	11.8	6.5	6.8
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12.0	12.4	11.7	12.0	13.3	14.1
Genç nüfusta işsizlik oranı ² (%)	18.1	19.8	19.7	22.0	14.8	15.6
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	27 868	27 605	19 745	19 393	8 123	8 212

(2) 15-24 yaş grubundaki nüfus

Not: Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: TÜİK, HHI, 2012.

İşgücü, istihdam ve işsizlik oranlarının cinsiyet dağılımına bakıldığında ise kadınlar aleyhine bir tablo ile karşılaşmaktadır. Erkeklerde işgücüne katılma oranı⁶ yüzde 70.9, kadınlarda yüzde 29.5 olarak gerçekleşmiştir.⁷ Türkiye genelinde istihdam oranı ise yüzde 44.9'dur. Kadınlarda istihdama katılım oranı 26.3, işsizlik oranı 10.8 iken, erkeklerde sırasıyla yüzde 65 ve yüzde 8.5'tir.⁸

Öte yandan, istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'na kayıtlı işsiz sayısı ise 2 372 262 (k: 938 641, e: 1 433 621)'dir. Kayıtlı işsizlerin 556 587'si (yüzde 23) bir işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerden 165 608'i (yüzde 29.7) kadındır (Bkz. Tablo 3). Bu oran, İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik Planı'nda "kurum tarafından işe yerleştirilenlerin yüzde 35'inin kadınlardan oluşmasını sağlama" hedefinin altında kalmıştır.

6 İşgücünün, çalışma çağındaki nüfus içindeki oranıdır.

7 Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?id=3570&metod=IlgiliGosterge>.8 Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458>.

Tablo 3

İŞKUR Tarafından Yapılan İşe Yerleştirmeler

Kurslar Vasıtasıyla Yapılan Yerleştirmeler			Normal Yerleştirmeler			Sondaj İşlemlerinden İşe Yerleştirilenler			Toplam İşe Yerleştirilenler		
Erkek <i>Male</i>	Kadın <i>Female</i>	Toplam <i>Total</i>	Erkek <i>Male</i>	Kadın <i>Female</i>	Toplam <i>Total</i>	Erkek <i>Male</i>	Kadın <i>Female</i>	Toplam <i>Total</i>	Erkek <i>Male</i>	Kadın <i>Female</i>	Toplam <i>Total</i>
124 723	55 188	179 911	250 686	104 310	354 996	15 570	6 110	21 680	390 979	165 608	556 587

Kaynak: İŞKUR Yıllık Tabloları, 2012.

İstatistiklerden de izlendiği gibi, Türkiye’de kadınlar çalışma yaşamına yeterince katılamamaktadırlar. Bu durumun nedenleri arasında en belirgin olanı ev işleridir. 12 milyon civarında kadın tüm zamanını herhangi bir ücret almaksızın ev içindeki işleri yaparak geçirmekte, ücret karşılığında bir işte çalışmamaktadır (Bkz. EK 1). Bu durumda, ev işleri ve özellikle çocuk bakımının toplum tarafından kadınların “asli görevi” olarak kabul edilmesi ve bu nedenlerle çalışmalarının uygun bulunmaması rol oynamaktadır (Bkz. EK 2, EK 3 ve EK 4). Kadınların çalışma koşulları, aldıkları düşük ücretler, güvencesiz çalışmalarının yaygınlığı, bakım hizmetlerinin yüksek ücretlerle sunulması gibi nedenler ise çalışma yaşamına katılan kadınları bu alanın dışına itmektedir.

Diğer yandan, kadınların belli sektör ve alanlarda, yaygın olarak geçici ve güvencesiz çalışma koşullarında istihdam edildikleri bilinmektedir. Türkiye’de istihdam edilenlerin sektörel dağılımına bakıldığında hizmetler sektörünün yüzde 49 ile ilk sırada olduğu, ardından yüzde 26 ile sanayi ve yüzde 25 ile tarım sektörlerinin geldiği görülmektedir.⁹ Tablo 4’ten de izlenebileceği gibi kadınlar sırasıyla en çok hizmetler sektörü (özellikle eğitim, sağlık, finans ve sigorta gibi alanlarda), tarım sektörü ve sanayi sektöründe (özellikle imalat sanayinin emek-yoğun alanlarında) istihdam edilmektedirler. Hizmetler sektörünün kadın istihdamı içindeki payı yüzde 46, tarım sektörünün yüzde 40, sanayi sektörünün yüzde 14 ve inşaat sektörünün yüzde 1’den daha azdır. Erkek istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında ise ilk sırada yüzde 51 ile yine hizmetler sektörünün geldiği; bunu yüzde 22 ile sanayi, yüzde 19 ile tarım ve yüzde 10 ile inşaat sektörlerinin izlediği görülmektedir.

9 Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13455> (Tablo 2).

Tablo 4

Kadın ve Erkek İstihdamının Sektörel Dağılımı

	Toplam T _{total}	TARIM		SANAYİ			HİZMETLER												
		(A)	(B)	İmalat (C)	(D+E)	İnşaat (F)	(G)	(H)	(I)	(J)	(K)	(L)	(M)	(N)	(O)	Eğitim (P)	Sağlık (Q)	(R)	Diğer
Erkek sayısı bin	17 512	3 225	111	3 408	200	1 652	2 751	1 030	965	176	143	151	329	629	1 237	632	299	83	490
Erkek istihdamının sektörel dağılımı	100	18.42	0.63	19.46	1.14	9.43	15.71	5.88	5.51	1.01	0.82	0.86	1.88	3.59	7.06	3.61	1.71	0.47	2.80
Toplam istihdam içinde erkeklerin sektörel dağılımı	70.55	12.99	0.45	13.73	0.81	6.66	11.08	4.15	3.89	0.71	0.58	0.61	1.33	2.53	4.98	2.55	1.20	0.33	1.97
Kadın sayısı bin	7 309	2 872	2	1 012	17	57	751	65	242	61	121	33	178	295	221	592	509	25	257
Kadın istihdamının sektörel dağılımı	100	39.29	0.03	13.85	0.23	0.78	10.28	0.89	3.31	0.83	1.66	0.45	2.44	4.04	3.02	8.10	6.96	0.34	3.52
Toplam istihdam içinde kadınların sektörel dağılımı	29.4	11.57	0.01	4.08	0.07	0.23	3.03	0.26	0.97	0.25	0.49	0.13	0.72	1.19	0.89	2.39	2.05	0.10	1.04
Sektörde kadın çalışan oranı		47.1	1.77	22.9	7.8	3.33	21.4	5.9	20	25.7	45.8	17.9	35.1	31.9	15.1	48.37	63	23.1	34.4

Kaynak: TÜİK, HHHİ, 2012.

- A:** Tarım, ormancılık ve balıkçılık
B: Madencilik ve taş ocaklığı
C: İmalat
D+E: Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon
F: İnşaat
G: Toplan ve perakende ticaret
H: Ulaştırma ve depolama
I: Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri
J: Bilgi ve iletişim
K: Finans ve sigorta faaliyetleri
L: Gayri menkul faaliyetleri
M: Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler
N: İdari ve destek hizmet faaliyetleri
O: Kamu yönetimi ve savunma
P: Eğitim
Q: İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri
R: Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor

Çeşitli sektörlerde ve biçimlerde istihdam edilenlerin önemli bir oranının ise herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadan (kayıt dışı) istihdam edildikleri görülmektedir. Türkiye’de istihdam edilen 24 milyon 766 bin kişiden 9 milyon 255’i kayıt dışı çalışmaktadır ve kayıt dışı çalışma oranı yaklaşık yüzde 38’dir. Erkek istihdamı içinde kayıt dışı çalışma oranı yüzde 31, kadın istihdamı içinde ise yüzde 52’dir. Kadınların tarımdaki kayıt dışı çalışma oranı yüzde 97 iken, tarım dışı çalışmada bu oran yüzde 27’dir. Tarım dışında çalışan kadınlardan kendi hesabına ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların çok büyük bir çoğunluğu kayıt dışı çalışmaktadır (Bkz. Tablo 5).

Tablo 5

Kayıt Dışı Çalışma Oranları

2012 Aralık									
	Toplam			Erkek			Kadın		
	Toplam İstihdam	Kayıt dışı istihdam	Kayıt dışı (%)	Toplam İstihdam	Kayıt dışı istihdam	Kayıt dışı (%)	Toplam İstihdam	Kayıt dışı istihdam	Kayıt dışı (%)
Toplam	24 766	9 255	37.4	17 467	5 484	31.4	7 299	3 772	51.7
Tarım	5 686	4 774	84.0	3 086	2 255	73.1	2 600	2 518	96.8
Ücretli ve yevmiyeli	515	416	80.8	342	257	75.1	173	159	91.9
İşveren	72	49	68.1	62	40	64.5	11	9	81.8
Kendi hesabına	2 513	1 862	74.1	2 125	1 485	69.9	387	377	97.4
Ücretsiz aile işçisi	2 586	2 447	94.6	557	474	85.1	2 029	1 973	97.2
Tarım dışı	19 080	4 482	23.5	14 381	3 228	22.4	4 699	1 253	26.7
Ücretli ve yevmiyeli	15 352	2 856	18.6	11 344	2 085	18.4	4 008	771	19.2
İşveren	1 157	182	15.7	1 065	167	15.7	92	14	15.2
Kendi hesabına	2 148	1 132	52.7	1 762	817	46.4	386	314	81.3
Ücretsiz aile işçisi	423	312	73.8	210	159	75.7	213	153	71.8

Kaynak: TÜİK, HHIİ, 2012.

Kayıt dışı çalışmayı artıran en belirgin nedenlerden biri, esnekleşmedir. Esnekleşme, işgücü piyasalarında, teknolojiye, üretimin yapısında yaşanan

değişime uyum olarak ifade edilmektedir. İşsizlik ve ekonominin istihdam yaratmaması gibi sorunların işgücü piyasasının katı olmasından kaynaklandığı varsayımıyla esnek üretim ve esnek çalışma biçimlerinin yaygın hale getirilmesi kayıtdışılığı artırmaktadır. Esnek çalışma; kısmi zamanlı (haftalık 35 saatin altında) çalışma, proje bazlı çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, tele çalışma, taşeron¹⁰ sistemine bağlı çalışma, ev eksenli çalışma gibi farklı biçimlerde olabilmektedir. 1970’lerden itibaren yaygınlaşan esnek çalışma biçimlerinin cinsiyete dayalı işbölümüne göre şekillendiği söylenebilir. Özellikle ev eksenli çalışanların neredeyse tamamı kadındır.¹¹

Kadın istihdamı içinde kayıt dışı çalışma oranının bir hayli yüksek olması, esnek çalışma biçimlerinden biri olan ev eksenli çalışmanın¹² yaygın olması ile de yakından ilişkilidir. Kayıt dışı istihdam-esneklik-kadın emeği ilişkisi çerçevesinde ele alınabilecek ev-eksenli çalışma, kayıtdışılığın en yoğun olarak yaşandığı esnek çalışma biçimidir. Ev eksenli çalışma genellikle kadınlar tarafından yapılmaktadır. Özellikle kadınlar için dışarda ücretli ve güvenceli bir işte çalışma koşullarının sınırlı olması ve ev eksenli çalışmanın kadınların sorumluluğunda görülen evdeki bakım işlerini yapmalarına olanak sağlaması gibi nedenler, bu çalışma türünü kadınlar tarafından tercih edilebilir yapmaktadır. Ancak, ev eksenli çalışmada yapılan işlerin, kadınlar tarafından ev işlerinin uzantısı gibi görülmesi ve kazancın ev bütçesine katkı olarak düşünülmesi kendilerini işçi olarak tanımlamamalarına neden olmaktadır (Durusoy-Öztepe, 2013: 13). Türkiye’de ev eksenli çalışan kadınların yaygın olarak çalıştıkları alanlar, tekstil ürünleri ve giyim imalatı ile ev hizmetleridir (Durusoy-Öztepe, 2013: 48). Ev eksenli olarak çalışan kadınların çok büyük bir çoğunluğu düşük ücretlerle, çok uzun saatler boyunca ve genellikle sendikalarda örgütlenmeden çalışmaktadırlar (Akt. Şahin, 2011: 99).

Kadın istihdamının belli sektörlerde yoğunlaşması ve kayıt dışı çalışma oranlarının yüksek olmasının yanı sıra kadınların erkeklere oranla daha düşük ücretlerle çalıştığı da bilinmektedir. Belli sektörlerde ve çalışma biçimlerinde aradaki fark değişse de, kadınların erkeklere göre kazancı oldukça düşük

10 “Taşeron (alt işveren), kendi işçilerini, bir işin yapımına yardımcı işlerde veya işin gereği uzmanlık gerektiren işlerde çalıştıran işverene denir. Örneğin bir okulda eğitim verilmesi işi ‘asıl’ iş, okulun temizlik işlerinin yapılması ise ‘yardımcı’ iştir. Bu okulun temizlik işleri bir firmaya verilebilir. Bu firma kendi işçilerini bu okulun temizlik işlerinde çalıştırsa taşeron işveren halini alır. Aynı şekilde okulun elektrik işlerinin yapılması da işin niteliği gereği ‘uzmanlık gerektiren’ iştir” (Ayrıntılı bilgi için bkz: <http://www.hukukiyardim.net/taseron-nedir-isciye-karsi-kim-sorumludur.html>).

11 Ayrıntılı bilgi için bkz. Hattatoğlu, 2000: <http://www.birikimdergisi.com/birikim/dergiyazi.aspx?did=1&dsid=129&dyid=89&yazi=Ev%20Eksenli%20%C7al%FD%FEan%20Kad%FDnlar%20ve%20Sosyal%20%D6rg%FCtlenme>.

12 “Ev eksenli çalışanlar” terimi; kendi evlerinde, parça başı ücret karşılığında bağımlı ve fason çalışan ev işçilerini; herhangi bir işverene bağlı olmaksızın kendi hesabına çalışanları ve sipariş üzerine çalışanları kapsamaktadır (Akt. Durusoy-Öztepe, 2013: 11).

kalmaktadır.¹³ Kayıt dışılık ve esnek çalışma ilişkilerinin kadın istihdamında öne çıkması da kadınların ücretlerini erkek çalışanlara oranla daha da düşürmektedir. Düşük ücret, kadın istihdamının temel özelliklerinden biri olarak yaygınlaşmıştır. Düşük ücret politikaları sadece ücret aracılığıyla da ortaya çıkmamaktadır. Sigortasız çalıştırma, mesai ücreti vermeden fazla çalıştırma; yıllık izin kullandırmama; servis-yemek gibi çalışma koşullarına dair olanakları sağlamama; kreş ve emzirme odası gibi hizmetleri sunmama ve benzeri pek çok uygulama da düşük ücret politikalarıyla ilgilidir. Örneğin, kadınların bir kısmı, eşlerinin sigortası olduğu gerekçesiyle işverenler tarafından sigortalanmamakta, sigortalananların ise aldıkları ücretler üzerinden değil asgari ücret üzerinden gösterildiği bilinmektedir. Kadın çalışanların doğum, evlenme gibi gerekçelerle işyerinde “kalıcı” olmayacağı varsayımı işverenler tarafından genel kabul görmektedir. Dolayısıyla kadınların işe giriş-işten çıkış hızı yüksektir ve bu durum kadınların çalışma koşullarını olumsuz etkilemekte, işte kalmalarını zorlaştırmaktadır. Kadın çalışanların sendikalarda örgütlenmesi de erkeklere göre daha güçtür. Kadınların örgütlenme süreçleri, hem aileleri hem de işverenleri tarafından zorlaştırılmaktadır. Sendikaların önemli bir kısmında görülen eril yapı da bu örgütsüzlüğün en önemli nedenlerinden biridir.¹⁴

Öte yandan kadın çalışanların işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları ile karşılaşmaları da yaygındır. Yevmiye ya da ücretini doğrudan aileye (koca, baba, vb.) verme, bir sorun olduğunda kadını ailesine şikâyet etme ya da bununla tehdit etme, ihtiyaç zamanlarını kısaltma, evlenmeme ve hamile kalmama anlaşmaları imzalama gibi kadınların aleyhine uygulamaların varlığı, farklı sektörler ve alanlarda ayrımcılığa uğrayan kadınların yürüttüğü direnişler yoluyla da görülmüştür. Bunlara örnek olarak, çağrı merkezlerinde örgütlenen kadınların direnişleri ile Novamed, Hey Tekstil, THY'deki kadın direnişleri gösterilebilir.

Kadınların iş yaşamında maruz kaldığı cinsiyete dayalı bir diğer ayrımcılık da işyerinde cinsel tacizdir. Hemen her sektörde kadınlar, çalıştıkları iş yerlerinde erkekler, özellikle de kendilerinden üst konumda bulunan erkekler tarafından cinsel tacize uğramaktadır. Kadınların bu tacizi, toplum tarafından “yanlış anlaşılma” ya da “işinden atılmama” gibi nedenlerle çoğu zaman

13 Ayrıntılı veriler için bkz. Toksöz, 2007: <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/03/TurkiyedeKadinIstihdaminin-Durumu.pdf>, ss. 41-48.

14 Ayrıntılı bilgi için bkz. Urhan, B., Sendika İçin Kadın Örgütlenmeleri: Karanlık Tablodan Yansıyanlar. N. Süalp vd. (drl.) Sınıf İlişkileri Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi? içinde, Bağlam Yayıncılık, İstanbul, 2012 ve Toksöz, G., Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım: <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/465/5346.pdf>.

açık edemediği bilinmektedir. Ayrıca, yasalar da tacizi ortaya çıkarmak açısından kadınların yanında yer almamaktadır; tacizi uygulayan kişiye yönelik tatmin edici cezalandırma süreçleri işlememektedir. Kadınlar ayrıca, işyerlerinde mobbinge (işyerinde psikolojik yıldırma) de yüksek oranlarda maruz kalmaktadırlar.

Tüm bu sorunların yanı sıra kadınların gerek toplumsal cinsiyet rolleri, gerekse işverenlerin tutumu nedeniyle hem özel hem de kamu sektörlerinde belli meslek ve pozisyonlarda yoğunlaştıkları, erkeklere oranla sayılarının oldukça az olduğu ve yönetim kademelerinde çoğunlukla yer alamadıkları bilinmektedir. Türkiye’de özel sektörde çalışan kadın sayısı 2 679 683, erkek çalışan sayısı 8 351 256’tur. Yani özel sektörde istihdam edilenlerin sadece yüzde 24’ü kadındır.¹⁵

Devlet Personel Başkanlığı (DPB)’nın 2012 yılı verilerine göre kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen iki buçuk milyondan fazla kişinin yüzde 36’sını kadınlar, yüzde 64’ünü ise erkekler oluşturmaktadır.¹⁶ Kadınların kamu kurumlarında üst düzey karar verici konumunda yer alma oranları da erkeklere kıyasla oldukça düşüktür. Kamuda karar alma konumunda bulunanların yüzde 90’ı erkek, yüzde 10’u kadındır (Bkz. Tablo 6). 81 validen biri, 458 vali yardımcısından beşi, 861 kaymakamdan ise 20’si kadındır. Ayrıca, bakanlıklarda hiç kadın müsteşar yoktur, üç kadın ise müsteşar yardımcısıdır. Bağlı kurumlar ve bakanlıklar bünyesinde görev yapan genel müdürlerden altısı, 337 genel müdür yardımcısından 32’si, 1 976 daire başkanından ise 286’sı kadındır. Ayrıca, 193 büyükelçiden 23’ü, 162 üniversite rektörünün dokuzu kadındır (KSGM, 2012: 33).

Tablo 6

Kamu Kurumlarındaki Üst Düzey Yöneticilerin Cinsiyet Dağılımı¹⁷ (Mart 2013)

Yıl	Toplam	Kadın	Kadın %	Erkek	Erkek %
2013	5 899	608	10.31	5 291	89.69

Kaynak: DPB, 2013, http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_mart/tablo12_ustduzey_cinsiyet.pdf.

15 SGK 2011 Yıllık, İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikler (Tablo 1.1.7): www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler.

16 Ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_mart/tablo4_cinsiyet.pdf

17 Hesaplamaya; Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, Valiler, Başkanlık Müşaviri, Bağlı Kurum Başkanı, Bağlı Kurum Başkan Yardımcısı, Bakanlık Bünyesindeki Genel Müdürler, Bağlı Kurum Genel Müdürleri, Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı, Kurul Başkanı, Kurul Üyeleri, Kurum Bünyesinde Başkan, Daire Başkanları, Bölge Müdürleri, Bölge Müdür Yardımcıları ve İl Müdürleri dahil edilmiştir.

Mesleklerdeki kadın-erkek dağılımına bakıldığında, üniversite öğretim elemanlarının¹⁸ yüzde 41'inin, savcılarının yüzde 8'inin, hâkimlerin yüzde 34'ünün, avukatların yüzde 38'inin, polislerin yüzde 6'sının, mimarların yüzde 39'unun, bankacıların ise yüzde 50'sinin kadın olduğu görülmektedir (KSGM, 2012: 33).¹⁹

Türkiye'de kadın istihdamının artırılması da dâhil olmak üzere çalışma yaşamına yönelik faaliyetler yürüten İŞKUR'un kadın-erkek çalışan dağılımına bakıldığında, 2 807 çalışanın 838'inin (yüzde 30) kadın, 1 969'unun (yüzde 70) erkek olduğu görülmektedir. Yönetici konumunda çalışanların ise yüzde 16'sı kadındır. İŞKUR il müdürleri arasında Zonguldak, Gümüşhane, Edirne illerinde olmak üzere yalnızca üç kadın bulunmaktadır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2012).

Düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve yönetim kademelerinde yer alamama sorunlarının yanı sıra işyerleri ya da devlet tarafından çocuk bakım hizmetlerinin verilmemesi de kadınların çalışma yaşamına girmesini ve işe devam etmesini zorlaştırmaktadır. Çocuk bakım hizmetlerinin sunulması, kadınların hem toplumsal hayatın her alanına hem de çalışma yaşamına katılımı için büyük önem taşımaktadır. Ancak, bu hizmetlerin yetersiz sunumu²⁰, kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırmakta ya da ev eksenli çalışma gibi koşulları ağır olan esnek çalışma biçimlerine yöneltmektedir.

Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımının Desteklenmesine Yönelik Faaliyetler

Türkiye'de kadınların çalışma yaşamına katılımını desteklemek üzere Hükümet tarafından birtakım çalışmalar yapılmaktadır. Kadınların istihdamını artırmaya yönelik hedefler koyan Dokuzuncu Kalkınma Planı, bu kapsamda kadınların çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması, mesleki eğitim imkânlarının geliştirilmesi gibi amaçlar belirlemiştir. Bu hedefleri yasal zeminde somutlaştıran bir düzenleme, 2010 yılında Başbakanlık tarafından çıkarılan “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi”dir. Genelge'de; “kadınların sosyo-ekonomik konumları-

18 Profesörler içerisinde kadın oranı yüzde 28, doçentler içerisinde yüzde 32, öğretim görevlileri içerisinde ise yüzde 39'dur.

19 Öğretim elemanlarının ve bankacıların içinde kadın oranları diğer mesleklerle göre yüksek olmakla birlikte, bu mesleklerdeki kadınların karşılaştıkları farklı sorunlar vardır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Özar ve Günlük-Şenesen, “Bankacılık Kesiminde Teknolojik Gelişmenin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri”, TMMOB Sanayi Kongresi, İstanbul 30 Kasım, 1-2 Aralık 2001; Günlük-Şenesen, G. “Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu, 1990-1993”, Akademik Yaşamda Kadın Sempozyumu, Alman Kültür Merkezi, Ankara, 22-24 Eylül 1994; Günlük-Şenesen G., “Akademik Mesleğe 8 Mart Vesilesi ile Bir Bakış”, Eğitim-Bilim-Toplum, 2/5, 2004, ss.70-73.

20 Türkiye'deki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için Bkz. EK-6.

nın 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” amaçlarıyla mesleki eğitimlerden çocuk bakım hizmetlerine, kurum içi cinsiyet eşitliğinin sağlanmasından verilerin cinsiyet temelinde toplanmasına uzanan hedefler belirlenmiştir (Bkz. Ek 5).

Türkiye genelinde istihdamın desteklenmesi amacıyla özellikle aktif işgücü piyasası politikaları²¹ (AİPP) kapsamındaki işgücü yetiştirme faaliyetleri ile iş ve meslek danışmanlığı uygulamalarına ağırlık verilmektedir. AİPP’nin hedef grupları arasında işsizler, engelliler, kadınlar ve gençler şeklinde sınıflandırılan “dezavantajlı gruplar” ön plana çıkmaktadır.

İŞKUR tarafından uygulanmakta olan işgücü yetiştirme faaliyetleri; işgücü yetiştirme kurslarını (genel kurslar ve istihdam garantili kurslar), engellilere ve hükümlü/eski hükümlülere yönelik kursları, girişimcilik kurslarını, işbaşı eğitim programını ve Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) gibi programları kapsamaktadır.²² İşgücü yetiştirme kursları, ilde yürütülen işgücü ihtiyaç analizlerine göre, işgücü piyasası tarafından talep edilen hemen her meslekte düzenlenebilmektedir. Bu kursların finansmanı İŞKUR mevzuatı çerçevesinde karşılanmaktadır. Bu kapsamda başta Milli Eğitim Bakanlığı olmak üzere diğer kamu kurumları, özel işyerleri, özel dershaneler, belediyeler ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapıldığı belirtilmektedir (ÇSGB, 2001: 46).

Bu programlar içinde özellikle TYÇP²³, 6 ila 9 ay arasında bir süre için istihdam sağlama ve işsizliğe çözüm olacağı gerekçesiyle yaygın olarak uygulanmaktadır. TYÇP dâhilinde çalıştırılanlar, temizlik, bahçe düzenleme gibi beden gücüne dayalı işlerde çalışmaktadırlar.

Yaygın eğitim²⁴ faaliyetlerinden olan işgücü yetiştirme kursları da işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla verilmektedir. İŞKUR’un

21 AİPP, devletin, işsizlik sorununa çözüm bulabilmek için iş piyasasına müdahale etme araçlarından biridir ve işsizliği önleme ve sınırlama amacıyla kullanılmaktadır. Dokuzuncu Kalkınma Planı’na göre; “işgücünün beceri ve yeterliliğini geliştirerek istihdam edilebilirliğini artırılmasını amaçlayan aktif işgücü politikaları, işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programlarını, mesleğe yönelme, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin sunulmasını, iş arama stratejilerinin geliştirilmesini, işsizler, engelliler, kadınlar ve gençler gibi dezavantajlı grupların iş bulmasını, girişimcilik eğitimlerini ve istihdam garantili eğitim programlarını kapsamaktadır” (DPT, 2007: 39).

22 Ayrıntılı bilgi için bkz. http://statik.iskur.gov.tr/tr/sikca_sorulan_sorular/sss_ismucu_yetistirme_htm.

23 TYÇP, şu şekilde açıklanmaktadır: “İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını amaçlayan ve bunlara geçici gelir desteği sağlayan programlardır” (2013 Tarihli 28585 Sayılı İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Madde 62).

24 Yaygın eğitim; örgün eğitim (okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimi kapsayan eğitim) dışında işyerlerinde veya dershaneler, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, odalar gibi kuruluşlar tarafından düzenlenen kurs, özel ders, seminer gibi etkinliklerin tümünü kapsamaktadır (Kenar, N., 2009: <http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI>).

AİPP kapsamında düzenlediği genel mesleki eğitim kursları ve istihdam garantili mesleki eğitim kurslarının yanı sıra MEB'e bağlı Halk Eğitim Merkezleri tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursları da bulunmaktadır. Bu kurslara çoğunlukla kadınların katıldığı bilinmektedir.

TÜİK 2009-2010 yılı verilerine göre Türkiye genelinde Halk Eğitim Merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan 3 588 355 kişinin yüzde 61'ini, Mesleki Eğitim Merkezlerinde açılan kurslardan faydalanan 284 543 kişinin yüzde 18'ini; Kız Teknik Genel Müdürlüğü verilerine göre ise Kız Teknik Öğretim Okullarında açılan kurslardan faydalanan 52 549 kişinin yüzde 90'ını kadınlar oluşturmaktadır (KSGM, 2012: 15). 2012 yılında İŞKUR tarafından açılan işgücü yetiştirme kurslarına katılan 464 645 kişinin ise yüzde 40'ı kadındır.²⁵

Öte yandan, kadınlara önerilen mesleki eğitim programlarının illerin öne çıkan sektörlerine paralel olmaması dikkat çekicidir. Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında İŞKUR tarafından verilen mesleki eğitimler, çoğunlukla toplumsal cinsiyet rollerine göre şekillenmiştir ve “kadın işi-erkek işi” ayrımını pekiştirmektedir. Kadınların tüm illerde yoğun olarak yönlendirildikleri mesleki eğitimler çoğunlukla; kuaförlük, dikiş-nakış, hasta ve yaşlı bakımı gibi eğitimler olmaktadır. Halk Eğitim Merkezlerinde örgün eğitimden (okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimi kapsayan eğitim) yararlanamayan kadınların katıldıkları kursların da, biçki-dikiş, nakış, el sanatları, ev ekonomisi kursları gibi doğrudan istihdamdan ziyade “ev ekonomisine katkı sağlayacak” kurslar olduğu gözlenmektedir.²⁶

Sürekliliği olmayan yatırım alanlarına ya da bölgesel ihtiyaçlar dışındaki alanlara yönelik olarak düzenlenen bu eğitimlerin istihdam alanında bir karşılık bulmaması ya da geçici bir istihdam yaratması söz konusudur. Bu noktada istihdama dâhil olmayan kadınların bir şekilde gelir elde etmeleri için çeşitli programlar yürütülmektedir. Bu programların başında, kadın girişimciliğini artırmak üzere düzenlenen kurslar gelmektedir.

Kadınların girişimci olmalarının genel olarak hem kadın işsizlik oranlarını düşüreceği hem de kadın istihdamını artıracığı öngörülmektedir. Bu nedenle yaygın olarak girişimcilik kursları düzenlenmekte, çeşitli hibe ve kredilerle kadın girişimciliği desteklenmektedir. Ancak, bu noktada, desteklenen kadın girişimciliğine yönelik yaklaşımları ikiye ayırmak önemlidir.

25 Ayrıntılı bilgi için bkz. İŞKUR 2012 Yıllık Tabloları-Tablo 43: <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>.

26 Ayrıntılı bilgi için bkz. Kenar, 2009: <http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI>.

Bunlardan ilki istihdam oranlarını artırmak üzere kadınların kendi hesabına çalışmasını desteklemek ve süreç içinde işveren konumuna gelmesini hedeflemektedir. Bu kapsamda, daha çok belli bir eğitim ve gelir düzeyinde olan kadınların girişimcilik eğitimi olarak sürdürülebilir ve yüksek kârlı işler kurmaları öngörülmektedir.²⁷ Küçük ve Orta Ölçekli Sanayiye Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) aracılığıyla verilen eğitim, hibe ve krediler ile sağlanan küçük ve orta ölçekli girişim destekleri bu doğrultuda değerlendirilebilir.

Diğer yaklaşım ise, kadınların yoksullukla mücadele etmek ve “ev ekonomisine katkıda bulunmak” için evde sürdürdükleri küçük ölçekli imalat veya ticari faaliyetleri desteklemeyi öngörmektedir. İl Özel İdareleri ve bazı kurumlar tarafından verilen mikro kredilerle bu girişimcilik türü desteklenmektedir. Mikro kredi uygulamaları sonucu zaruri girişimcilik²⁸ olarak nitelendirdiğimiz güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşması riski fazladır.

Girişimcilikle ilgili bu iki yaklaşım çoğunlukla birbirinden farklı sonuçlar doğurmakla birlikte, her iki yaklaşımda da kadınların güçlendirilmesi perspektifinin var olduğunu söylemek güçtür.

Bahsedilen ilk yaklaşımda, kadınların girişimciliğe yönlendirilmeleri genel olarak önce İŞKUR ve KOSGEB ortaklığında düzenlenen girişimci-

Tablo 7

Yeni Girişimci Desteğinin Unsurları, Oranı, Süresi ve Üst Limiti

Destek Unsuru		Üst Limit (TL)	Destek Oranı (%) (1. ve 2. Bölge)	Destek Oranı (%) (3., 4., 5. ve 6. Bölge)
İşletme Kuruluş Desteği	Geri Ödemesiz	3 000	60	70
Kuruluş Dönemi Makine, Teçhizat, Ofis Donanım ve Yazılım Desteği		15 000		
İşletme Giderleri Desteği		12 000		
Sabit Yatırım Desteği	Geri Ödemeli	70 000	Kadın Girişimci ve Özürlü Girişimciye %70 uygulanır.	Kadın Girişimci ve Özürlü Girişimciye %80 uygulanır.

Kaynak: KOSGEB, 2013, <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8>.

27 Ayrıntılı bilgi için bkz. Toksöz, 2007: <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/03/TurkiyedeKadinIstihdaminin-Durumu.pdf>. Özar, Ş., GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği, GAP-GİDEM Yayınları, Ankara, 2005 ve Ecevit, Y., Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım, ILO Ankara, 2007.

28 Zaruri girişimcilik ya da hayatta kalma girişimciliği olarak adlandırılacak bu girişimcilik modeli, daha çok kadınlar açısından geçerlidir. Çok az desteklerle kurmaya ve sürdürülmeye çalışılan işler çoğu zaman kayıt dışı olarak yürütülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz.

<http://in.bgu.ac.il/women-forum/DocLib/research/GenderdifferencesinEntrepreneurshepEqualitydiversi.pdf>.
http://www.tobb.org.tr/Lists/Haberler/Attachments/724/GEM_TURKIYE_2010_RAPORU.pdf.
http://mpira.uni-muenchen.de/29506/2/MPRA_paper_29506.pdf.

lik kurslarının verilmesi, sonrasında çeşitli hibe ve kredilerle iş kurmalarına destek verilmesi ile sürdürülmektedir. Türkiye genelinde açılan girişimcilik kurslarından yararlanan çok sayıda kadın bulunmaktadır. Bu kurslar sonucunda kadınlar KOSGEB'in verdiği hibe ya da kredilere başvurabilmektedir. KOSGEB desteklerinden sadece uygulamalı girişimcilik eğitimine katıldığını belgeleyen ve işletmesini kuran girişimciler ile İş Geliştirme Merkezi (İŞGEM)'nde yer alan işletmeler yararlanabilmektedir.²⁹

KOSGEB hibe ve kredileri, pozitif ayrımcılık ilkesi gereği kadınlara, erkeklere göre yüzde 10 oranında daha fazla verilmektedir. KOSGEB-İŞKUR Girişimcilik Proje Destek Programı kapsamında verilen 27 bin TL'lik hibenin destek oranı birinci ve ikinci teşvik bölgelerinde³⁰ erkekler için yüzde 60, kadınlar ve engelli girişimciler için yüzde 70'tir. Üçüncü dereceden altıncı dereceye kadarki teşvik bölgelerinde³¹ ise erkek girişimciler için yüzde 70, kadın ve engelli girişimciler için yüzde 80'dir. Yeni girişimcilere 70 bin TL'ye kadar verilen kredinin de destek oranı aynıdır.³²

Ancak, birçok kadın girişimcilik eğitimi almış olmasına rağmen, aynı sayıda kadın bu desteğe başvuramamaktadır. Çünkü bu desteklerden yararlanmak için kadınların ilk sermayelerinin olması ve iş kurmak için gerekli süreçleri tamamlaması şarttır. Hibe, gerekli ödemelerin girişimci tarafından yapılmasından sonra kendisine verilmektedir.³³ Girişimci olmayı isteyen pek çok kadın için en önemli engel, ilk sermayeye ulaşma sorunu olmaktadır. İlk sermayeyi edinen girişimci kadınların genel olarak aile işini devam ettiren kadınlar olduğu gözlemlenmektedir.

Öte yandan KOSGEB, genel olarak iş kurmak isteyenleri, "hangi işi iyi biliyorlarsa o işe" yönlendirmektedir. Bu durum, kadın girişimcilerin ya aile işlerine devam etmelerini ya da girdikleri iş alanlarının sınırlanmasını beraberinde getirmektedir. Genel olarak kadın girişimcilerin kurduğu işler,

29 Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8>.

30 Birinci ve ikinci teşvik bölgeleri, sanayisi görece gelişmiş olan illerden oluşmaktadır. Birinci bölgede; Ankara, Antalya, Bursa, Eskişehir, İstanbul, İzmir, Kocaeli ve Muğla; ikinci bölgede Adana, Aydın, Bolu, Çanakkale (Bozcaada ve Gökçeada ilçeleri hariç), Denizli, Edirne, Isparta, Kayseri, Kırklareli, Konya, Sakarya, Tekirdağ, Yalova bulunmaktadır (Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://tesvik.biz/tesvik-2012.html>).

31 Üçüncü teşvik bölgesinde, Balıkesir, Bilecik, Burdur, Gaziantep, Karabük, Karaman, Manisa, Mersin, Samsun, Trabzon, Uşak, Zonguldak; dördüncü teşvik bölgesinde, Afyonkarahisar, Amasya, Artvin, Bartın, Çorum, Düzce, Elazığ, Erzincan, Erzincan, Hatay, Kastamonu, Kırıkkale, Kırşehir, Kütahya, Malatya, Nevşehir, Rize, Sivas; beşinci teşvik bölgesinde Adıyaman, Aksaray, Bayburt, Çankırı, Erzurum, Giresun, Gümüşhane, Kahramanmaraş, Kilis, Niğde, Ordu, Osmaniye, Sinop, Tokat, Tunceli, Yozgat ve altıncı teşvik bölgesinde Ağrı, Ardahan, Batman, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Hakkâri, Iğdır, Kars, Mardin, Muş, Siirt, Şanlıurfa, Şırnak, Van illeri ve Bozcaada ve Gökçeada ilçeleri yer almaktadır (<http://tesvik.biz/tesvik-2012.html>).

32 Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8&refContent=69>

33 Ancak, KOSGEB'den alınan bilgiye göre, hibenin bir kısmının iş kurmadan önce girişimcilere verilmesi için çalışmalar yürütülmektedir.

moda, tekstil, kişisel hizmet, bakım ve temizlik işleri ile gıda gibi sektörlerde yoğunlaşmaktadır.

KOSGEB küçük ve orta ölçekli firmaları (KOBİ) desteklemekte iken, girişimcilikte öne çıkan ikinci yaklaşım olan mikro kredi uygulamaları ise çoğunlukla mikro girişimler (zaruri ya da hayatta kalma girişimleri) yaratmayı öne çıkarmaktadır. KEİG Platformu tarafından 2013’te yayımlanan rapora göre, “Kadınların toplumun en yoksul kesimi olduğundan hareketle kadınlara mikro kredi verilmektedir. Oysa kadınlara iş yapma karşılığı verilen para, onun iş yükünü artırdığı gibi ev eksenli çalışma biçimini de pekiştirerek kadının ev içi emeğinin devamı olan ev içinde çalışma biçimini kurumsallaştırır” (KEİG, 2013: <http://www.keig.org/gundemimiz.aspx?id=7>). Kadınların bu kredileri alarak kurdukları işler de çoğunlukla el emeği ürünleri satışı, bak-kaliye, tuhafıye gibi ev ve mahalle arasında yürütölen işlerle sınırlıdır. Mikro kredi, neredeyse Türkiye’nin tamamında yaygın uygulanan ve olumlu olarak algılanan bir politikadır. Ancak, mikro kredi uygulamaları çoğunlukla üretimi eve taşımakta, kayıtdışılığı artırmakta, geçici ve güvencesiz çalışma koşulları yaratmaktadır. Ayrıca kadınlar, hem aldıkları mikro kredinin geri ödemesinde zorluk yaşamakta hem de işi sürdürebilmek için borçlanma yoluna giderek daha fazla sömürölmektedirler. Mikro krediler bu gerekçelerle eleştirilmektedir.³⁴

34 Konuyla ilgili ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. KEİG, 2013: <http://www.keig.org/gundemimiz.aspx?id=7>.

BÖLÜM 2

Türkiye'de Kadın Emegi ve İstihdamına Yönelik Politikalar Araştırması

Kadın emeği ve istihdamına ilişkin ilk bölümde değinilen konuların bir kısmı 2010 tarihinde çıkarılan “Kadın İstihdamını Artırma ve Fırsat Eşitliğini Sağlama” başlıklı Başbakanlık Genelgesi’nde yayımlanan 13 madde ile ilişkilidir. Türkiye, kadın istihdamındaki yüzde 26 oranıyla OECD (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ve AB (Avrupa Birliği) ülkeleri arasında en sonlarda yer almaktadır. Bu durum göz önüne alındığında Genelge maddelerinde öngörülen tedbirler yeterli olmamakla birlikte, Türkiye’de kadın istihdamı sorununun Hükümet tarafından gündeme alınması açısından önemli bir başlangıçtır. Ancak bundan daha önemli olan, Genelge’de yer alan maddelerin etkin bir biçimde uygulamaya geçirilmesidir. Aksi takdirde önlemler yalnızca kâğıt üzerinde kalacak ve göstermelik olacaktır. Bu noktada, Genelge’nin yayımlanmasının ardından geçen üç yıl içinde çeşitli kurum ve kuruluşların maddelerin uygulamaya geçirilmesine yönelik yürüttükleri (ya da yürütmedikleri) çalışmaların incelenmesi önem taşımaktadır.

Bu nedenle, Genelge maddelerinde belirtilen önlemlerin uygulanıp uygulanmadığına dair KEİG Platformu üyesi kadın örgütleri olarak bulunduğumuz 12 ilde (Adana, Ankara, Antalya, Çanakkale, Denizli, Diyarbakır, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Şanlıurfa, Trabzon ve Van) *Türkiye’de Kadın Emeği Ve İstihdamına Yönelik Politikalar Araştırması*’nı yürüttük. Bir ihtiyaç analizi olarak şekillenen bu araştırmada, belirtilen hedefler bağlamında Genelge’nin uygulamaya nasıl yansıdığını incelemeyi ve kurumların kadın istihdamına yönelik çalışma ve faaliyetlerini tespit etmeyi amaçladık. 12 ilde yaklaşık 120 kurum ve kuruluşla yüz yüze görüşmeler yaptık. Bu görüşmelerde, Genelge maddeleri ile bağlantılı olarak hazırladığımız soru formunu temel aldık (Bkz. Ek 7).

Görüşme sonuçlarının yer aldığı bu bölümde her il ayrı bir başlık altında inceleniyor; ardından tüm sonuçlar genel bir değerlendirme altında ele alınıyor. Her ilin incelemesinde ortak olarak kullanılan başlıklar, Genelge maddeleri ile bağlantılı olarak ve sorulan sorular içinden aynı konularla ilgili olanları ortaklaştıracak şekilde oluşturulmuştur.

İller incelenirken öncelikle ilde öne çıkan ve yatırım teşviki alan sektörler ile istihdamın yoğunlaştığı sektörlerle ve ildeki işgücüne katılım, istihdam, işsizlik ve işe yerleştirme verilerine değinilmiştir. İllerdeki istihdam, işgücüne katılım ve işsizlik verileri TÜİK'in 2010 yılında açıkladığı verilerdir; çünkü TÜİK 2010 yılından sonra bu verileri iller bazında değil İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması kapsamındaki bölgeler düzeyinde (Düzyey 1, Düzyey 2 gibi) yayımlamıştır. İstanbul, Ankara, İzmir gibi illerde 2011 ve 2012 yılına dair verilerin bulunması, bu illerin Düzyey 2 bölgesinde tek başına yer alması ile ilgilidir.

Ardından kadın istihdamının ildeki durumu kısaca anlatılmaktadır. Bu kısımda, ilde kadınların en çok hangi sektörlerde istihdam edildiği ve hangi koşullarda çalıştığına dair elde edilebilen veriler sunulmaktadır. Kadınların hangi sektörlerde istihdam edildiğine ilişkin veriler, öncelikle ilin içinde bulunduğu Düzyey 2 bölgesi verilerine göre belirtilmekte, daha sonra ilde kadınların en çok çalıştığı alanlar yapılan görüşmelerden elde edilen bilgiler yoluyla aktarılmaktadır³⁵. Her il, kendine özgü genel durumun ardından iki başlık altında incelenmektedir. Birincisi, ilde kadın istihdamına yönelik faaliyetler ile ilgilidir. Bu bölümde, ilde görüşme yapılan kurumların kadın istihdamına dair yürüttüğü faaliyetler özetlenmekte ve illerde konuyla ilgili öne çıkan mesleki eğitim ve girişimcilik faaliyetleri ayrıntılı olarak incelenmektedir. İllerde yürütülen bakım hizmeti faaliyetlerine de bu bölümde yer verilmiş, ilde bakım hizmetlerine dair sayısal verilerin yer aldığı ayrıntılı tablolar ekte sunulmuştur. KEİG Platformu'na göre, bakım hizmetlerinin düzenlenmesi sadece kadın istihdamının artırılması ile ilgili değil, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sosyal haklar bağlamında sağlanması ile ilişkilidir. Bu sebeple bu hizmet, sadece kadınlar üzerinden değil, ebeveynler üzerinden bir çocuk hakkı olarak düzenlenmelidir. Ancak, hâlihazırda bakım yükünün kadınların istihdama katılımı önündeki en büyük engellerden birini oluşturduğu bilinirken, kurumların bu hizmeti sağlaması kadın istihdamına da olumlu şekilde katkı sağlayacaktır.

35 TÜİK'in 2012 yılında bu konuya dair yayımladığı istatistik, bölgeler düzeyindedir. Bu nedenle, bir önceki paragrafta açıklandığı gibi, Düzyey 2'de tek başına birer bölge olarak kabul edilen İstanbul, Ankara ve İzmir dışındaki illerdeki veriler, ilin bulunduğu bölgeye göre verilmiştir. Ayrıca, TÜİK verilerinde üç ana sektör (tarım, hizmetler, sanayi) esas alınmıştır. Bu sebeple, alt sektörlerle ilişkin veriler, görüşmelerde aktarılan bilgilere göre sunulmaktadır.

Ayrıca, kadın istihdamının artırılması amacıyla hazırlanan ve yürüttüğümüz araştırmaya temel oluşturan Genelge’de de bu hizmetin düzenlenmesine ilişkin bir madde yer almaktadır. Bu sebeplerle, bakım hizmetlerine bu başlık altında yer verilmiştir. Bu bölümde yer alan bir diğer konu da İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları ile ilgilidir. Bu kurullara, görüşme yapılan kurumların pek çoğu katılmaktadır. Ayrıca bu konu, Genelge’de kadın örgütlerinin bu kurullara katılımının teşvik edilmesi ile de ilgilidir.

İllerin incelenmesinde kullanılan ikinci başlıkta, kurumların cinsiyet perspektifi ele alınmaktadır. Bu bölümde, görüşme yapılan kurumlar tarafından hazırlanan politika metinleri incelenmektedir. Her ilde yerel kurumların politika metinlerine bakılırken, Ankara’da hem yerel hem de bakanlıklar ile yapılan görüşmeler dolayısıyla merkezi düzeyde hazırlanan politika metinleri incelenmiştir. Merkezi yönetimde bulunan kurumların bu konudaki yaklaşımını yansıtmaya açısından Ankara, sıralamada ilk il olarak yer almaktadır. Kurumlar tarafından hazırlanan politika metinleri, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına yer verilip verilmemesi açısından incelenmiştir. Bu anlamda, metinlerde kadınlara yönelik planlanan hedef ve faaliyetlere yer verilmiş; bu hedef ve faaliyetlerin hangi bağlamda metne yerleştirildiğine bakılmıştır. Ayrıca, metinlerde verilerin cinsiyetlere göre ayrı şekilde düzenlenip düzenlenmediği de değerlendirilmiştir. Bu bölümdeki bir diğer başlık da kurumlar içinde cinsiyet eşitliğinin var olup olmadığını yansıtmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımına ve kurumlar tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlerin içeriğine bakılmıştır. Kurumlarda yapılan görüşmelerden ya da kurumların hazırladığı politika metinlerinden elde edilebilen veriler ışığında, kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımına ilişkin durum belirtilmiştir. Kurumların hizmet içi eğitimlerine Genelge’de de belirtildiği üzere “kadın-erkek eşitliği” yaklaşımının dâhil edilip edilmediği ise sorulan sorular ile gözlemlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, kurumlarda yürütülen faaliyetlere yönelik izleme ya da etki değerlendirme yapıp yapılmadığına da bu bölümde yer verilmiştir. Son bölümde ise ile ilişkin izlenim ve değerlendirmeler yer almaktadır.

Tüm illerin değerlendirmesinin ardından, Türkiye’de kadın istihdamının genel durumu ve araştırmanın yürütüldüğü illerdeki durumun ele alındığı genel değerlendirme kısmı gelmektedir. Bu bölümde illerde öne çıkan benzerlikler ve farklılıklar ortaya konulmuş; tüm bu sonuçlar Genelge maddeleri ile bağlantılı biçimde değerlendirilmiştir.

Ankara

Ankara’da araştırma kapsamında Ankara Büyükşehir Belediyesi, İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, ÇSGB, KSGM, TÜİK, SGK, SODES Programı, Ankara Kalkınma Ajansı, TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu ve kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

Ankara’nın nüfusu, 4 965 542’dir. Nüfusun yüzde 97’si kentsel alanlarda yaşamaktadır.

Tablo 8

Ankara’da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Ankara	62 113	61 293	123 406	2 428 973	2 413 163	4 842 136	2 491 086	2 474 456	4 965 542

Kaynak: Ankara İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Ankara’da hizmetler, sanayi ve tarım sektörleri ön plandadır. Sanayi Bakanlığı tarafından hazırlanan raporda belirtildiğine göre, Ankara’da son yıllarda sanayi sektörü ön plana çıkmış; kentin kimliği “memur, ticaret ve tarım kenti” kimliğinden “sanayi kenti” kimliğine dönmeye başlamıştır (81 İl Durum Raporu, 2012: 40). Ankara’da özellikle savunma sanayinin ön planda olması, makine ve metal üretimi alanlarını etkilemiştir. İlerdeki sanayi kuruluşlarının yüzde 40’ı makine ve metal sanayi alanında üretim yapmakta ve ilde savunma sanayi ile ilgili büyük yatırımlar gerçekleştirilmektedir. Sanayinin bü-

yük çoğunluğunu ise Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi İşletmeleri (KOBİ) oluşturmaktadır. İldeki sanayi işletmelerinin sektörel dağılımına bakıldığında yüzde 14 ile makine ve ekipman (başka yerde sınıflandırılmamış) imalatı, yüzde 12 ile fabrikasyon metal ürünleri imalatı (makine ve teçhizat hariç), yüzde 10 ile gıda ürünlerinin imalatı ve yüzde 8 ile mobilya imalatı gelmektedir (81 İl Durum Raporu, 2012: 40). Ankara'da çalışanlar sırasıyla en çok hizmetler (yüzde 72), sanayi (yüzde 23) ve tarım (yüzde 5) sektörlerinde çalışmaktadır (TÜİK, HHIİ, 2012).

İlde rekabet gücü yüksek sektörler; silah ve teçhizat (savunma sanayi), ilaç sanayi (sağlık hizmetleri), otomotiv (imalat sanayi), mobilya ve lojistik (hizmetler) olarak belirtilmiştir. İlde en çok yatırım teşviki alan sektörler ise sırasıyla imalat, hizmetler, enerji, tarım ve madenciliktir (Ankara İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 3).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2012 yılı verilerine göre Ankara'da işgücüne katılma oranı yüzde 48.6, işsizlik oranı yüzde 9.5, istihdam oranı ise yüzde 43.9'dur.³⁶ Ankara'da istihdama katılma, işgücüne katılma ve işsizlik oranlarının cinsiyetlere göre dağılımına baktığımızda ise aşağıdaki tabloda yer alan veriler karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 9

Cinsiyete Göre İstihdam, İşsizlik ve İstihdama Katılım Oranları

	Erkeklerin İşgücüne katılma oranı (%)	Erkek İşsizlik oranı (%)	Erkek İstihdam oranı (%)	Kadınların İşgücüne katılma oranı (%)	Kadın İşsizlik oranı (%)	Kadın İstihdam oranı (%)
2012 toplamı	71.0	8.5	65.0	29.5	10.8	26.3
TR51 (Ankara)	70.7	7.7	65.3	27.3	13.9	23.5

Kaynak: TÜİK, HHIİ, 2012.

Ankara'da işgücüne katılım oranı erkeklerde (yüzde 70) ve kadınlarda (yüzde 29,5) Türkiye ortalamasının biraz altında yer almaktadır. Ankara'da kadınların istihdama katılım oranı yüzde 23,5 iken erkeklerin yüzde 65'tir ve kadınların istihdam oranının epey üzerine çıkmaktadır. İstihdam oranı erkeklerde Türkiye ortalamasının çok az üzerinde, kadınlarda ise ortalamanın altındadır. Diğer büyük kentlerde olduğu gibi Ankara'da da kadınlarda işsizlik oranı

36 Türkiye'de aynı yıl içinde (2012) işgücüne katılma oranı yüzde 50, işsizlik oranı yüzde 9.2, istihdam oranı ise yüzde 45.4'tür.

Türkiye'deki ortalama işsizlik oranının üzerinde yer almaktadır. Erkeklerde ise işsizlik oranı, Türkiye ortalamasının altındadır.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Ankara İl Müdürlüğü veri tabanında 2012 yılında kayıtlı 153 626 işsiz bulunmaktadır. 2012 yılında kayıtlı işsizlerden 30 637'si (yüzde 20) işe yerleştirilmiştir. İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik Planı'nda belirttiği işe yerleştirilenlerin yüzde 35'inin kadınlardan oluşması hedefi, Ankara'da yüzde 29 ile bu oranın altında kalmıştır.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

Ankara'da istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında TÜİK 2012 verilerine göre kadınlar sırasıyla hizmetler (yüzde 83), sanayi (yüzde 10) ve tarım (yüzde 7) sektörlerinde çalışmaktadırlar.³⁷ Bu oranlar, Ankara'da istihdamın sektörel dağılımına dair 2010 yılı verileri³⁸ ile karşılaştırıldığında kadınların hizmetler ve tarım sektörlerindeki istihdamı artmış, sanayideki istihdamı ise yüzde 13'ten yüzde 10'a düşmüştür.

Ankara'da ayrıca, kayıt dışı çalışma ve ev eksenli çalışma yaygındır. Özellikle kadınların yoğun olarak çalıştığı hizmetler ve tarım sektörlerinde bu tip çalışmaya büyük oranda rastlanmaktadır. Ancak, konuya dair kurumlar tarafından yürütülen bir çalışma bulunmamaktadır.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

Ankara'da görüşmeler, hem yerel hem de merkezi düzeydeki kurumlarla yapılmıştır. Genelge ile ilgili yerel düzeydeki kurumlara yöneltilen sorular, diğer illerde olduğu gibi Ankara iline dair bir analiz ortaya koymayı mümkün kılmaktadır. Yanı sıra, Ankara'nın başkent oluşu ve bakanlıkların bu ilde bulunması sebebiyle merkezi düzeydeki kurumlarla yapılan görüşmeler, kadın istihdamını artırma hedefiyle hazırlanan Başbakanlık Genelgesi'ne dair merkezi yönetimin görüşlerini genel anlamda ortaya koymaktadır. Merkezi yönetimdeki kurumlar ayrıca, Ankara'da yürüttükleri çalışmalara dair de bilgi vermiştir. Bu çerçevede, Ankara'da yapılan görüşmeler hem yerel hem de merkezi düzeydeki kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını ve bu konudaki çalışmalarını içermektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile yapılan görüşmede,

37 TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri, 2012, http://www.tuik.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?istab_id=605.

38 2010 yılı verilerine göre istihdamın cinsiyete göre sektörel dağılımı için bkz.: İstatistiklerle Ankara 2011, Ankara Kalkınma Ajansı, s.81 (<http://www.ankaraka.org.tr/tr/files/yayinlar/istatistiklerle-ankara-2011.pdf>).

Bakanlığa bağlı olan İŞKUR ve Halk Eğitim Merkezleri ortaklığıyla mesleki eğitim kurslarına kadınların katılımını amaçlayan projeler ve çalışmalar yürütüldüğü belirtilmiştir. Bu çalışmaların model oluşturmak açasından planlandığı ifade edilmiştir. Görüşmede ayrıca, Genelge’ye istinaden hazırlanması gereken raporların, yerel düzeyde bazı kurumlar tarafından hazırlandığı, merkezde ise bu yönde bir çalışma yapılmadığı belirtilmiştir. 2013 yılında uygulanmak üzere dezavantajlı grupların istihdamını içeren sosyal içerme ve bakım hizmetleri konulu iki proje üzerine çalışıldığı aktarılmıştır. Her sene Bakanlık tarafından, kurum içi politikalarına toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını dâhil eden işletmelere bir ödöl verildiği belirtilmiştir. Bu ödölün verilmesinde, iŐletmede kaç kadın işçi çalıştığı, kadın haklarına ne kadar önem verildiği, kadın yönetici sayısı gibi kriterler belirleyici olmaktadır. Ayrıca, işletmelerde kreş, gündüz bakım evi, emzirme odasının olup olmadığı konusunun yapılan teftiŐler sonucunda istatistiklere yansıdığı; konuyla ilgili mevzuatın deđiŐtirilmesi için kanunların gözden geçirilip ilgili birimlere önerilerde bulunulduğu belirtilmiştir. Mobbing (işyerinde psikolojik yıldırma) Genelgesi’nin sekreteryasının da Bakanlık tarafından yürütüldüğu, ancak yapılan ilk toplantıda üst düzey katılım olmadığı dile getirilmiştir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğu (KSGM) ile yapılan görüşmede, il istihdam ve mesleki eğitim kurulu toplantılarında kadın konusunun ele alınması ve kadın örgütlerinin kurullara davet edilmesinin önemsendiği vurgulanmıştır. Kreş hizmetlerinin yaygınlaŐtırılmasına, özellikle organize sanayi bölgelerinde (OSB) kreş açılmasına dair öneri sunulduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, görüşmede belirtildiğine göre, Genelge’nin işlerliğinin araŐtırılması için KSGM tarafından soru önergesi verilmiştir.

İŞKUR Genel Müdürlüğu yetkilisi ile yapılan görüşmede, Genelge yayımlandıktan sonra iŐlem takibinin yapılması görevinin kendilerine verildiği ve bazı kurumlara bu kapsamda yazılar gönderdikleri belirtilmiştir. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu³⁹ kapsamında belirlenen illerde işgücü piyasası analizi yapıldığı, bu kapsamda hem nitel hem de nicel olarak veriler elde edildiği ifade edilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), kurum mevzuatının cinsiyet eşitliği yaklaşımını dâhil edilerek nasıl geliŐtirilebileceđine dair çalışma yapıldığını be-

39 ÇSGB AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı ve IPA Yönetimi Bölümü tarafından yürütölen projede İŞKUR, yararlanıcı olarak yer almaktadır. Projenin amacı, “İŞKUR’un özellikle yerel düzeyde daha etkin kamu istihdam hizmeti vermesinin sağlanması, kadınların istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla daha fazla işe ve daha iyi istihdam koşullarına eriŐiminin kolaylaştırılması ve kadınların işgücüne katılımı öndeki engelleri azaltılması için İŞKUR’un desteklenmesi” Şeklinde belirtilmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://ikg.gov.tr/web/tr-tr/opeprowo-memp.aspx>

lirtmiştir. Mobbing kapsamında, “çalışma yaşamında herkes eşittir” anlayışı temel alınarak düzenlenecek eğitim faaliyetlerinin gündeme alındığı belirtilmiş, kurum bünyesinde Mobbing Komisyonu oluşturulmuştur. Kurum tarafından yürütülen çalışmalar, çeşitli konularda hazırlanan uzmanlık tezleriyle gerçekleştirilmektedir. Kurumun, diğer kurumlarla ortak olarak kadın istihdamına dair çeşitli faaliyetler yürüttüğü ifade edilmiştir.

Sosyal Destek Programı (SODES) ile yapılan görüşmede, illerdeki birimlerin özellikle kadınlara ve çocuklara yönelik projelerin yürütülmesini sağlamak üzere yönlendirildiği belirtilmiştir. İllerde Kültür Merkezlerine yönlendirilen kadınlara buralarda sohbet şeklinde eğitimler verildiği aktarılmıştır.

Ankara Büyükşehir Belediyesi tarafından kadınlar için 18 adet “Hanım Lokali” açıldığı belirtilmiştir. Bu lokallerde sosyal, kültürel ve spor faaliyetlerinin düzenlendiği yapılan görüşmede belirtilmiştir. Ayrıca, kadınlar için şiddet, sağlık, çocuk gelişimi gibi konularda eğitimler düzenlenmektedir. Lokallerde çocuk oyun odası bulunmaktadır. Büyükşehir Belediyesi bünyesinde bir kadın sığınağı bulunmaktadır.

Ankara Kalkınma Ajansı ile yapılan görüşmede, Ajans tarafından dağıtılan hibelerin belli sektörlerde yoğunlaştığı ve doğrudan kadın istihdamı ile ilgili faaliyetlere verilmediği ifade edilmiştir. Ancak, kurumda genel anlamda kadın-erkek eşitliğine yönelik ilkeler belirlendiği vurgulanmıştır.

2007 yılında kurulan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Kadın Girişimciler Kurulu, örgütlü olduğu illerde girişimci kadınlara yönelik faaliyetler düzenlemektedir. Ayrıca, yürütülen bir proje kapsamında, yurt içi fuarlarda girişimci kadınların 15 metrekaresel alandan iki kez ücretsiz yararlanabildikleri belirtilmiştir.

İldeki İMEK toplantılarının gündeminde ağırlıklı olarak Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) ve mesleki eğitim kursları yer almaktadır. İMEK kararları arasında işbaşı eğitim kurslarına kadın katılımının sağlanması dışında kadın istihdamına yönelik herhangi bir karar bulunmamaktadır.

Kadın istihdamının önündeki engellerden biri olan çocuk bakım hizmeti ile ilgili ildeki duruma bakıldığında, görüşülen kurumlardan ÇSGB'nin çalışanları için ve Büyükşehir Belediyesi'nin “Hanım Lokalleri”ne gelen kadınlar için çocuk bakım hizmeti sunduğu bilgisine ulaşılmıştır (Ankara'daki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için bkz. EK-6).

Ankara'da kurumların kadın istihdamına yönelik düzenlediği mesleki eğitim ve girişimcilik faaliyetleri aşağıda incelenecektir.

1.1. Mesleki Eğitimler

Ankara'da işgücü yetiştirme kursları, 2012 Yılı İşgücü Eğitim Planı'nda belirtilen doğrultuda düzenlenmiştir. Ankara İİMEK Faaliyet Raporu (2012)'na göre 2012 yılında Ankara İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından toplam 445 farklı kurs ve eğitim programı gerçekleştirilmiştir. 523 kişi işgücü yetiştirme eğitim kurslarına, 1 374 kişi Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Projesi (UMEM, Beceri'10) kurslarına, 10 074 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 989 kişi özürllülere yönelik kurslara, 119 kişi hükümlülere yönelik kurslara, 2 507 kişi de TYÇP kapsamında düzenlenen kurslara katılmıştır. Bu kurslardan 10 213'ü (yüzde 59) kadın, 7 014'ü (yüzde 41) erkek olmak üzere toplam 17 227 kişi yararlanmıştır (Bkz. Tablo 10).

Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları; çağrı merkezi görevlisi, büro memuru, hastane hizmetlisi, satış elemanı (tanıtım), ahşap boyamacı, bilgisayarlı muhasebe elemanı, kat görevlisi (temizlik), web tasarımcısı, açıcılık, cilt bakım ve güzellik meslek elemanı, evde çocuk bakım elemanı, hasta ve yaşlı refakatçisi, sekreterlik, moda tasarımcısı gibi alanlarda yoğunlaşmıştır.

Tablo 10

Ankara'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Kurs Adı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			İşe Yerleştirme ⁴⁰		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü Yetiştirme Kursları	18	371	152	523	0	0	0
İstihdam Garantili	140	7 345	2 729	10 074	0	0	0
Hükümlülere Yönelik	9	0	119	119	0	0	0
Özürllülere yönelik	80	432	555	987	0	0	0
TYÇP	37	753	1 754	2 507	0	0	0
UMEM	57	377	997	1374	75	349	424
Staj	89	424	269	693	14	45	59
Girişimcilik	15	511	439	950	0	0	0
Toplam	445	10 213	7 014	17 227	-	-	-

Kaynak: Ankara İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

2012 yılı içinde işgücü eğitim programlarından yararlanan 17 229 kişi, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin (153 626) yüzde 11'ini oluşturmaktadır.

⁴⁰ Bazı kurslara ilişkin işe yerleştirme verilerinin, 2012 yılında açılan kursların istihdam süreci devam ettiği için tabloya yansıtılmadığı İİMEK Faaliyet Raporu'nda belirtilmiştir.

İlde İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitim kursları dışında Halk Eğitim Merkezleri ve diğer kurumlar da İŞKUR aracılığıyla mesleki eğitim kursları düzenlemektedir.

ÇSGB ile yapılan görüşmede, Ankara Büyükşehir Belediyesi ile iki sene üst üste kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları düzenlendiği bilgisi verilmiştir. Bu çalışma sonunda, ilk sene 26 kadından 20'sinin, ikinci sene de 47 kadından 36'sının istihdam edildiği aktarılmıştır.

Ankara Sanayi Odası; ÇSGB, Milli Eğitim Bakanlığı, İŞKUR, TOBB ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi işbirliği ile yürütülen ve 19 ilde pilot olarak uygulanmaya başlanan "beceri kazandırma ve iş edindirme seferberliği" kapsamında, UMEM kursları düzenlemektedir (Ankara Sanayi Odası Faaliyet Raporu, 2012: 145).

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

İlde, İŞKUR tarafından 2012 yılı içinde 15 adet girişimcilik kursu açılmış, bu kurslara 511 kadın 439 erkek olmak üzere toplam 950 kişi katılmıştır. Ancak bu kişilerden kaçının kendi işini kurduğuna dair bilgiye yer verilmemektedir (Bkz. Tablo 11).

Tablo 11

Ankara'da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Girişimcilik İşletmeci (Genel)	15	511	439	950	0	0	0

Kaynak: Ankara İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile ortak girişimcilik kursları düzenlemektedir. Yapılan görüşmede, Kurul bünyesinde yer alan 1 500 kadın girişimci sayısını arttırma hedefi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, kredilerden nasıl yararlanılacağı, Kredi Kurulu'nun ve KOSGEB'in nasıl çalıştığı, Türk Ticaret Kanunu'nun getirdiği yükümlülükler gibi konularda paneller düzenlendiği aktarılmıştır.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları, kurumlar tarafından merkezi ve yerel ölçekte hazırlanan politika metinlerinin ve hizmet

içi eğitimlerin içeriği ile kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımına göre aşağıda incelenmektedir.

2.1. Merkezi ve Yerel Politika Metinleri

Ankara’da görüşülen merkezi yönetim birimlerinin hazırladığı kurumsal politika metinlerine bakıldığında, başta KSGM olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının çoğu kurumun metinlerine yerleştirildiği görölmektedir. Ancak, bu yaklaşımın ya da belirlenen hedefler çerçevesinde planlanan faaliyetlerin uygulanmasına dair izleme/değerlendirme yapılıp yapılmadığı konusunda bilgi edinilememiştir.

KSGM tarafından hazırlanan 2008-2012 Stratejik Planı (2007)’nda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik yürütölen projeler anlatılmaktadır. Kurumun misyonu, “Ülkemizde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, toplumsal yaşamın tüm alanlarında kadınların konumlarının güçlendirilmesi ve kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi için politikalar üretmek, strateji geliştirmek, tüm paydaşlarla işbirliği yapmak ve koordinasyonu sağlamak” olarak belirtilmektedir (2007: 59). Hedefler arasında toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının ana plan ve programlara yerleştirilmesi için “ tarafların bilinçlendirilmesi” yer almaktadır. Kadınların çalışma yaşamına ve siyasete katılımı önündeki engeller açıklanmış; kadınlara yönelik şiddetin önlenmesi için hedefler belirlenmiştir. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik hedefler ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için kurumsal düzeyde uygulanacak stratejiler açıklanmıştır. Bu stratejiler arasında, “valilikler ve yerel yönetimlerde, kadınların istihdamına yönelik gerçekleştirilen hizmetlerin değerlendirilmesine ilişkin toplantılar düzenlenmesi” ve “büyükşehir ve il belediyeleri ile il özel idarelerinin kadının ekonomik açıdan güçlendirilmesi konusundaki çalışmalarının derlenmesi” yer almaktadır (2007: 60-61). Resmi istatistik programlarında eksik ve yetersiz veri üretimi ile ilgili çalışmalar yürütöleceği belirtilmektedir. Ayrıca, kurumun dörder aylık dönemler içinde izleme/değerlendirme amacıyla raporlama yapması planlanmıştır.

ÇSGB tarafından hazırlanan 2009-2013 dönemi Stratejik Planı (2008)’nda durum analizine ayrılan ilk bölümde kadın-erkek eşitliğine dair bir ifadeye yer verilmemiştir. Planın ikinci kısmında yer alan “stratejik amaçlar, hedefler ve uygulama stratejisi,” bölümünde belirtilen faaliyetler arasında, “çalışma hayatında kadın-erkek eşitliğinin güçlendirilmesine yönelik proje yürütöülmesi,” yer almaktadır (2008: 47). Kayıtlı istihdamın artırılması, yoksulluğun azaltılması, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması gibi hedefler, sosyal politika ve istihdam alanında belirlenmiş hedefler içinde yer almaktadır. Bu

hedefler, Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) ile uyumlu olarak belirlenmiştir. Hedefler, plandaki performans göstergeleri içinde de yer almaktadır. Ayrıca, kayıt dışı istihdamın önlenmesine ve esnek çalışma biçimlerinin yasal düzenlemelerinin oluşturulmasına dair hedeflere yer verilmektedir.

İŞKUR Genel Müdürlüğü, 2011-2015 Stratejik Planı (2010)'nda kurumun sunduğu hizmetler arasında, “istihdamında güçlük çekilen uzun süreli işsizler, kadınlar, gençler, özürllüer, eski hükümlüer ve benzeri grupların istihdamlarına yardımcı olmak” yer almaktadır (2010: 16). Kurumun, işe yerleştirmede aktif rol oynama hedefi içinde, “2015 yılı sonuna kadar Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin yüzde 35'inin kadınlardan oluşmasını sağlamak” planlanmıştır. Politika ve tedbirlerle ilgili bölümde ise, kadınların işgücüne katılımı ve istihdamına yönelik çalışmalara öncelik verilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına ilişkin bilinç oluşturacak çalışmalar yürütülmesi de planlar arasındadır.

MEB'in 2010-2014 Stratejik Planı'nda “eğitime erişim bakımından cinsiyete bağlı ve bölgesel farklılıkları gidermek”, ortaöğretimde sorun alanlarına yönelik belirlenen hedefler arasındadır. Cinsiyet ayrımcılığı ve çocuk hakları konusunda okul, ilçe ve il düzeyinde bilinçlendirme çalışmaları yürütüleceği belirtilmiştir.

Ankara'da görüşülen yerel düzeydeki kurumların hazırladığı politika metinlerine bakıldığında, kadınlara yönelik faaliyetlerin dezavantajlı gruplar içinde planlandığı görülmektedir.

Ankara Büyükşehir Belediyesi bünyesinde kadınlara yönelik faaliyetlere Sosyal Hizmetler Dairesi Başkanlığı altında yer verildiği görülmektedir. Kadınlara yönelik bu faaliyetler, “aile bireylerine sunulan hizmetler” ile birlikte yer almaktadır. Kadına yönelik şiddetin önlenmesi başlığı ise, Psikolojik Danışmanlık ve Destek Eğitimleri Şube Müdürlüğü'nün “AR-GE faaliyetleri” içinde yer almaktadır.⁴¹

Ankara Kalkınma Ajansı tarafından Hazırlanan Bölge Planı (2011-2013)'nda yer alan hedeflerle ilgili kadınlara yönelik stratejiler belirlendiği yapılan görüşmede belirtilmiştir. Bu stratejiler; kadınların ve engellilerin iş sahalarını geliştirmek, kadınların istihdama ve sosyal yaşama katılmalarını sağlamak üzere önündeki engellerin kaldırılması için çalışmalar yürütmek olarak özetlenebilir. Faaliyet Raporu (2012)'nda ise çeşitli kurumlar ve girişimci kadın örgütleri ile kadınlara yönelik yürütülen projelere yer verilmektedir.

41 Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.ankara.bel.tr/genel-sekreter-yardimcisi-balamir-gundogdu/sosyal-hizmetler-dairesi-baskanligi/psikolojik-danismanlik-ve-destek-egitim-sube-mudurlugu/>

Ankara Sanayi Odası’nın Faaliyet Raporu (2012)’nda TOBB Ankara İl Kadın Girişimciler Kurulu’nun çalışmalarından bahsedilmektedir.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

ÇSGB yetkilisi yapılan görüşmede, İş Kanunu ve yasalarda cinsiyet eşitliğinin gözetilmesi gerektiğini belirtmiştir. Kurum genelinde, uzman yardımcıları ve şube yardımcıları içinde erkelerle kadınların hemen hemen aynı sayıda olduğu belirtilmiştir. Bu konumlarda çalışan 26 kadın, 29 erkek bulunmaktadır. İş müfettişlerine, gittikleri iş yerlerinde teftiş yaparken toplumsal cinsiyet eşitliğini göz önünde bulundurmak üzere duyarlılık oluşturacak eğitimler verildiği belirtilmiştir. Ayrıca, 18 ay süren bir proje kapsamında bir eğitici havuzu oluşturularak tüm yeni uzmanlara toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verildiği aktarılmıştır.

KSGM, kurum çalışanları için toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimler düzenlemektedir. Genelge’den sonra hızlanan bir şekilde, 81 ilde bulunan orta düzey yöneticilere toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi verildiği belirtilmiştir. Ayrıca, il müdürlüklerinde çalışan sosyal hizmet uzmanları ve şube müdürlerini de kapsayan 2 500 kişiye bu eğitimin verildiği yapılan görüşmede dile getirilmiştir. Halk Eğitim Merkezleri, Tarım İl ve İlçe Müdürlükleri, İŞKUR gibi çeşitli kurumlarla yapılan protokollerde de bu eğitimlerin düzenlendiği; ancak verilen tüm bu eğitimlerin uygulamaya ne kadar geçirildiği konusunda şüphe olduğu da yapılan görüşmede vurgulanmıştır. Bunun yanında, istihdam odaklı ve toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını içeren eğitim materyalleri hazırlanacağı ifade edilmiştir.

SGK ile yapılan görüşmede, yöneticilerin ağırlıklı olarak erkek olduğu belirtilmiştir. Kurum bünyesinde çalışan bir başkan yardımcısı, bir de daire başkanı kadındır. Uzmanlarda kadın-erkek çalışan oranının birbirine yakın olduğu, müfettişlerin ise çoğunlukla erkek olduğu belirtilmiştir.

İŞKUR İl Müdürlüğü’nde yapılan görüşmede genel müdür ve müdürlerin erkek olduğu belirtilmiştir. Daire başkanı ve üstü kadrolarda ise bir daire başkanı kadın, diğerleri erkektir.

Milli Eğitim Bakanlığı’nda bulunan dört grup başkanından biri, üç şube başkanından yine biri kadındır. Şef düzeyinde çalışanlarda ise kadın-erkek oranının yakın olduğu belirtilmiştir. Terfide, Bakanlık içindeki görevde yükselme kriterlerinin uygulandığı ifade edilmiştir.

Ankara Kalkınma Ajansı’nda çalışanlar arasında cinsiyet açısından yarı yarıya bir dağılım olduğu yapılan görüşmede belirtilmiştir. Ancak, yönetim düzeyinde kadın sayısı azalmaktadır. Altı birim başkanından biri kadındır.

Kalkınma ajansları genelinde çalışan 292 birim başkanından yüzde 30'unun kadın olduğu belirtilmiştir. 26 genel sekreter içinde ise, kadın bulunmamaktadır. İki senede bir yapılan seçimle belirlenen Yönetim Kurulu üyeleri arasında, görüşme yapılan tarih itibariyle kadın üye bulunmamaktadır.

Ankara Büyükşehir Belediyesi bünyesinde çalışanların cinsiyet dağılımına dair bilgi edinilememiştir. Belediye bünyesinde kadınlara yönelik olarak açılan “Hanım Lokalleri”nde çalışan 350 kişinin tümü kadındır. Belediye bünyesinde düzenlenen hizmet içi eğitimlerde özellikle son yıllarda “kadın-erkek fırsat eşitliği” konusunun yer aldığı belirtilmiştir.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

Ankara’da hizmetler, sanayi ve tarım sektörleri ön plandadır. İlde kadınlar yüzde 24 ile istihdama katılırken erkeklerde istihdam oranı yüzde 66 ile bu oranın oldukça üzerindedir (TÜİK, HHİİ, 2012). Kadınlar en çok hizmetler ve sanayi sektörlerinde çalışmaktadır. Ankara’da ayrıca, kayıt dışı çalışma ve ev eksenli çalışma yaygındır. Özellikle kadınların yoğun olarak çalıştığı hizmetler ve tarım sektörlerinde bu tip çalışmaya büyük oranda rastlanmaktadır. Ancak, konuya dair kurumlar tarafından yürütülen bir çalışma bulunmamaktadır.

Ankara’da yapılan görüşmeler, hem merkezi hem de yerel düzeydeki kurumların kadın istihdamına yönelik politikalarını ve bu yönde yürüttüğü faaliyetleri ortaya koymaktadır. Merkezi düzeyde görüşülen ÇSGB, MEB, SGK, KSGM, MEB, SODES gibi kurumlar kadınlara yönelik hem merkezi hem de yerel düzeyde faaliyetler yürüttüklerini belirtmişlerdir. Ancak bu kurumlar, daha çok konuyla ilgili politika üretmeye katkıda bulduklarını vurgulamışlardır. Kurumların politika metinlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadın haklarına yönelik hedefler genel anlamda yer almakta ve bu hedeflerin merkezi yönetimin il temsilciliklerinde uygulanmasına dair hedefler de belirtilmektedir. Ancak, belirlenen politikaların yerelde uygulanması ile ilgili herhangi bir takibin olmadığı, Genelge’nin uygulanması da dâhil kadın istihdamına yönelik politikaların yerel ölçekte öncelik olarak görülmediği ifade edilmiştir. Bu noktada, yerel ve merkezi düzeyde Genelge’nin izlenmesine dair faaliyetlerin yalnızca birkaç kurum ile sınırlı kaldığı yapılan görüşmelerde vurgulanmıştır. Merkezi yönetim kurumlarında çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında kadın çalışan sayısının az olduğunu, yönetim kademelerinde ise bu sayının daha da azaldığını söylemek mümkündür. Merkezi düzeyde kadınların müdür ya da müdür yardımcısı gibi üst düzey görevlerde çalışması nadiren görülmektedir. Kurumların hizmet içi eğitimlerine bakıldı-

ğında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin eğitimlerin içeriğine dâhil edildiğini söylemek güçtür. Görüşülen kurumlar bu konuyu önemsediklerini ve hem kendi kurumlarında hem illerde bu konuya yönelik eğitimler düzenlediklerini belirtmeler de, bu eğitimler hem sayı hem de tüm çalışanlara ulaşılması açısından yetersiz kalmaktadır. Ayrıca, düzenlenen eğitimlerin uygulamaya geçirilmesine dair çekinceler olduğu da aktarılmıştır.

Ankara'da yerel düzeyde görüşülen kurumların kadın istihdamına yönelik yürüttüğü faaliyetler mesleki eğitim ve girişimcilik kursları düzenlemek ile işe yönlendirme/yerleştirme şeklinde özetlenebilir. Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları; çağrı merkezi görevlisi, büro memuru, hastane hizmetlisi, satış elemanı (tanıtım), ahşap boyamacı, bilgisayarlı muhasebe elemanı, kat görevlisi (temizlik), web tasarımcısı, açılış, cilt bakım ve güzellik meslek elemanı, evde çocuk bakım elemanı, hasta ve yaşlı refakatçisi, sekreterlik, moda tasarımcısı gibi alanlarda yoğunlaşmıştır.

İlde kadın istihdamına yönelik yürütülen faaliyetlerden bir diğeri, girişimcilik kurslarının düzenlenmesidir. Girişimcilik kurslarına kadınların erkeklere oranla daha fazla katıldığı görülmektedir; ancak kaç kadının iş kurduğuna dair bilgiye ulaşılmamıştır.

Yerel düzeyde görüşülen kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında, kadın çalışan sayısının Kalkınma Ajansı haricindeki kurumlarda oldukça az olduğu gözlenmiştir. Bu oran, üst kademelere çıkıldıkça diğer illerde olduğu gibi azalmaktadır. Kurumlarda düzenlenen hizmet içi eğitimlerde kadın-erkek eşitliği yaklaşımına çoğunlukla projeler bazında yer verilmektedir.

Görüşülen kurumlarda mevzuat etki değerlendirmesinin yapılmasına yönelik çalışmalara çoğunlukla rastlanmamıştır. SGK bünyesinde, kurum mevzuatının toplumsal cinsiyet yaklaşımı dâhil edilerek geliştirilmesine yönelik bir çalışma yürütülmüştür. Kurumların kendilerinin yürüttüğü ya da ortak olarak yürütülen çalışmalarda etki-değerlendirme yapılmasına ise projeler bazında rastlanmıştır.

Adana

Adana’da araştırma kapsamında, İŞKUR Adana İl Müdürlüğü, Valilik, Büyükşehir Belediyesi, Çukurova Kalkınma Ajansı, Ticaret Odası, Sanayi Odası ve ildeki kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

Adana’nın nüfusu 2 180 805’tir. Nüfusun yüzde 88’i kent merkezinde, yüzde 12’si ise kırsal kesimde yaşamaktadır.

Tablo 12

Adana’da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Adana	120 783	123 431	244 214	935 442	929 442	1 864 591	1 055 932	1 052 873	2 108 805

Kaynak: Adana İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Adana’da imalat sanayi ve hizmetler sektörleri ön plandadır. Sanayide öne çıkan sektörler; tekstil, makine alet ve yedek parça, yağ ve tütün işletmesidir. Sanayi alanında üretim yapan işletmelerin sektörel dağılımına bakıldığında; gıda ürünleri imalatı yüzde 20, tekstil ürünleri imalatı yüzde 9 ve makine ve ekipman (başka yerde sınıflandırılmamış) imalatı sektörü yüzde 8 ile öne çıkmaktadır. Sanayide çalışanların yüzde 17’si tekstil ürünleri imalatı sektöründe, yüzde 16’sı gıda ürünleri imalatı sektöründe istihdam edilmektedir (81 İl Durum Raporu, 2012: 7).

İlde yatırım teşviki alan sektörler; enerji, imalat ve hizmetler sektörleridir. Bu sektörlerde ise en çok enerji, ticaret-depolama, ulaştırma, dokuma ve giyim alanları teşvik almıştır (Adana İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 4). Sanayide potansiyeli değerlendirmeye yönelik yatırımlar ise; gemi inşa sanayi, enerji ve petro kimya sanayi, tarım ve tarıma dayalı sanayi olarak belirtilmektedir (81 İl Durum Raporu, 2012: 7).

Adana'da tarıma dayalı sanayinin yanı sıra, tarımsal üretim de ön plandadır. Tarımda çalışanlar arasında mevsimlik tarım işçiliği önemli bir orandadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı verilerine göre Adana'da işsizlik oranı yüzde 19.1 ile Türkiye ortalamasının üzerindedir. İşgücüne katılım oranı yüzde 50.9, istihdam oranı ise yüzde 41.2'dir.⁴² Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Adana İl Müdürlüğü veri tabanında 2012 yılında kayıtlı 71 137 işsiz bulunmaktadır.

2012 yılında kamu ve özel sektörden alınan 26 693 açık işe, kayıtlı işsizlerden 13 586'sı yerleştirilmiştir (yüzde 20). Bu işe yerleştirmeler sırasıyla en çok hizmetler, sanayi ve inşaat sektörlerinde olmuştur. Kamu ve özel sektördeki bu işe yerleştirmelerin en çok "nitelik gerektirmeyen meslekler" şeklinde ifade edilen mesleklerde yapıldığı görülmektedir (yüzde 52). Adana İİMEK Faaliyet Raporu'nda (2012: 11) bunun sebebi, işe yerleştirmelerin kamu kurumlarında düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programı kapsamında yapılmış olması şeklinde açıklanmaktadır. İşe yerleştirilen 13 586 kişiden 3 590'ı kadındır. İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik Planı'nda belirlediği "işe yerleştirilenlerin yüzde 35'ini kadınların oluşturması" hedefi, Adana'da yüzde 26 ile bu oranın altında kalmıştır.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2012 yılı TÜİK verilerine göre, Adana ve Mersin'in yer aldığı TR 62 bölgesinde (Düzyey 2) kadın istihdamı oranı yüzde 24.6, işsizlik oranı ise yüzde 13.7'dir.⁴³ Bölgede kadınların yüzde 53'ü hizmetler, yüzde 37'si tarım ve yüzde 10'u sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir.⁴⁴ Adana'da kurumlarla yapılan görüşmeler sonucunda ilde kadın istihdamı açısından öne çıkan sektörlerin yine bu sektörler olduğu bilgisi edinilmiştir. Görüşmelerde aktarılan diğer bilgilere göre, tarım sektöründe mevsimlik tarım işçiliği yaygındır ve

⁴² Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8536>.

⁴³ Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, (İlgili değişkenler girilerek oluşturulan tablo).

⁴⁴ Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

kadınlar tarımda çoğunlukla ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Ayrıca kadınların, yoğun olarak yer aldıkları hizmetler sektörü ve imalat sanayi sektöründe (özellikle tekstil) kayıt dışı çalışma yaygındır.

İŞKUR temel göstergelerine göre, ilde İŞKUR veri tabanına kayıtlı işsizler arasında kadınların oranı yüzde 39'dur. 2012 yılı verilerine göre, Adana'da kayıtlı kadın işsizlerin meslekleri en çok "nitelik gerektirmeyen" olarak tanımlanan mesleklerde, büro hizmetlerinde ve hizmet-satış elemanları alanlarındadır. Kadınların kamu ve özel sektördeki açık işlerde en çok işe yerleştiği alan, "nitelik gerektirmeyen meslekler" grubundadır. Özel sektörde bunun dışında kadınların en çok işe yerleştiği alanlar; hizmet ve satış elemanları, büro hizmetlerinde çalışanlar ve sanatkârlar ile ilgili işlerde çalışanlar şeklindedir (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 5-11).

İlde kadın örgütleriyle ve kurumlarla yapılan görüşmelerde ayrıca, özellikle kadınlarda ev eksenli çalışmanın yaygın olduğuna dair gözlemler aktarılmıştır. Ancak, İŞKUR dâhil hiçbir kurumun konuyla ilgili bir çalışma yürütmediği görülmektedir. Bu görüşmelerde ayrıca, kadınların işyerlerinde yaşadığı sorunlar da kimi kurum yetkilileri ve kadın örgütlerinden kadınlar tarafından dile getirilmiştir. Bunlar arasında, işyerinin eve yakın olmaması, güvenli bir çalışma ortamının bulunmaması, işyerinde cinsel tacize maruz kalmak, çocuk bakım hizmetinin bulunmaması gibi sorunlar ön plana çıkmaktadır. Bunlara özellikle küçük işyerleri ve bürolarda rastlandığı vurgulanmıştır.

Adana'da kadın istihdamının durumu yukarıdaki şekilde kısaca özetlenebilir. Aşağıda ise, kadınların çalışma yaşamına katılması için ilgili kurumlar tarafından yürütülen faaliyetler incelenecektir.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

İlde istihdamla ilgili faaliyetler mesleki eğitimler, işe yönlendirme/yerleştirme ve çeşitli projeler kapsamında yürütülmektedir.

İŞKUR'un, kadın istihdamı ile ilgili faaliyetleri; mesleki eğitimler, girişimcilik eğitimleri, işe yönlendirme/yerleştirme olarak özetlenebilir. Ayrıca İŞKUR, Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu (TESK) ile Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı (MEKSA) ortaklığında dezavantajlı gruplara yönelik bir eğitim programı yürütülmektedir. İŞKUR yetkilisi, bu eğitime katılan grupların içinde özellikle göçle gelen kadınların olduğunu aktarmıştır. Ayrıca, Adana'da yüzde 60 oranında göçle gelen kadın olduğunu, bu sebeple psikoloji, sağlık, özgüven geliştirme gibi konuları da içeren böyle eğitim programlarını uygulamanın önemli olduğunu da eklemiştir.

Adana Büyükşehir Belediyesi, Sosyal Destek Programı (SODES) ve dışarıdan kaynak sağlanan bazı hibeler yoluyla kadınların mesleki eğitim kurslarına katılım sağlamasına yönelik projeler yürütmektedir.

Çukurova Kalkınma Ajansı'nın faaliyetleri arasında mesleki eğitimler ile istihdamı güçlendirmek ve zorunlu göçle gelenlere yönelik çalışmalar yürütmek yer almaktadır. Sosyal konular adıyla çağrı yapılan projelere, daha çok kadınlar ve çocuklarla ilgili yürütülecek çalışmalar için başvuru yapıldığı belirtilmiştir.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Adana Sanayi Odası, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM Beceri'10) kapsamında düzenlenen mesleki eğitimlerle ilgili ortak çalışmaktadır. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), İŞKUR'un düzenlediği girişimcilik kurslarına kadınları yönlendirmektedir ve bu kurslara kadınların katılımının yüksek olduğu belirtilmiştir.

Kurumların kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetleri arasında; kurumların bünyesinde çalışanları için çocuk bakım hizmeti veren bir birim bulunmamaktadır. İlde çocuk bakımının kadınların çalışması önünde önemli bir engel oluşturduğu kadın örgütleriyle ve kurumlarla yapılan görüşmelerde dile getirilmiştir; ancak konuyla ilgili yürütölen herhangi bir çalışma yoktur (Adana'daki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için bkz. EK-6).

Adana'da İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) kararlarında temel amaç; istihdamı artırma ve mevcut işsizliği azaltmaya yönelik mesleki eğitim düzenlenmesi ve bu şekilde işe yerleşmede kolaylık sağlanması olarak belirtilmektedir. Kurul kararlarında, kadınlara ya da kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik özel bir hedef ya da faaliyet yer almamaktadır. Kadınlara dezavantajlı gruplar içinde yer verilmektedir. İİMEK toplantılarına, kadınların istihdamını artırmaya yönelik çalışan kadın örgütleri ve TOBB Adana Kadın Girişimciler Kurulu'nun davet edildiği ve proje önerileri alındığı, İŞKUR yetkilisi ile yapılan görüşmede belirtilmiştir.

1.1. Mesleki Eğitimler

2012 yılında Adana'da İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından toplam 1 163 mesleki eğitim kursu açılmıştır. 3 913 kişi istihdam garantili işgücü yetiştirme kurslarına, 1 490 kişi işbaşı eğitimi/staj kurslarına (İŞKUR tarafından ve UMEM kapsamında düzenlenen), 1 088 kişi UMEM kurslarına, 282 kişi özörlönlölere yönelik kurslara, 1 539 kişi de Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında düzenlenen kurslara katılmıştır. Bu kurslardan 3 416'sı

(yüzde 36) kadın, 6 028'i (yüzde 64) erkek olmak üzere toplam 9 444 kişi yararlanmıştı (Bkz. Tablo 13).

Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları; ambalajcı (el ile), iplikçi, kalite kontrolcü, bilgisayar, büro yönetimi ve sekreterlik, satış elemanı, garsonluk, kuaförlük, el ve makine dikişçisi gibi alanlarda yoğunlaşmıştır. Kadın hükümlülere yönelik açılan bir kurs bulunmamaktadır.

Tablo 13

Adana'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Türü	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü yetiştirme kursları - Genel	13	120	207	327	9	9	18
İşgücü yetiştirme kursları - İstihdam Garantili	195	1 506	2 407	3 913	386	790	1 176
Kendi işini kuracaklara yönelik kurslar	24	338	280	618	-	-	-
Özrümlülere yönelik kurslar	25	121	161	282	-	-	-
Eski hükümlülere yönelik kurslar	-	-	-	-	-	-	-
Hükümlülere yönelik kurslar	9	-	96	96	-	-	-
İşsizlik sigortası kapsamında açılan kurslar	-	-	-	-	-	-	-
TYÇP	14	755	784	1 539	755	784	1 539
Staj (İşbaşı eğitim) (İŞKUR tarafından düzenlenen)	530	454	580	1 034	63	94	157
Umem kurs	79	91	1 088	1 179	16	126	142
Staj (İşbaşı eğitim) (UMEM projesi kapsamında düzenlenen)	274	31	425	456			
Toplam	1 163	3 416	6 028	9 444	1 229	1 803	3 023

Kaynak: Adana İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Mesleki eğitim kurslarından yararlanan kişilerin 3 023'ü (yüzde 32) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin 1 229'u (yüzde 41) kadın, 1 803'ü (yüzde 59) erkektir. 2012 yılı içinde işgücü eğitim programlarından yararlanan 9 444 kişi, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin (71 137) yüzde 13'ünü oluşturmaktadır.

Yapılan görüşmelerde, kadınların mesleki eğitimlere katılımları da işe alım konusunda problem yaşadığı belirtilmiştir. İŞKUR yetkilisi, TYÇP kapsamında okul, sosyal hizmetler gibi işyerlerindeki temizlik işlerinde kadınlara öncelik verildiğini; orman işlerinde ise daha çok erkeklerin çalıştığını belirt-

miştir. Ayrıca, Kaymakamlıklara gönderilen bir yazı ile TYÇP’ye katılım konusunda Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu’ndan yararlananlara ve şiddete maruz kalan kadınlara öncelik verilmesinin istendiği aktarılmıştır.

İŞKUR dışında, Halk Eğitim Merkezleri (HEM) tarafından da mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Bu kursların daha çok “kadın-ışi” olarak tanımlanan alanlarda düzenlendiği ve kurslara daha çok kadınların katılım sağladığı görülmektedir.

Düzenlenen mesleki eğitim kurslarına, Genelge’de belirtildiği şekilde kadın-erkek eşitliği yaklaşımının dâhil edilmediği gözlenmektedir. Konuya ilişkin sorular, bazı kurumlar tarafından “aile ve kadın sağlığı eğitimleri” verildiği şeklinde cevaplanmıştır.

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

2012 yılında İŞKUR tarafından 24 adet girişimcilik kursu düzenlenmiştir. Bu kurslara 338 kadın (yüzde 55), 280 erkek (yüzde 45) olmak üzere toplam 618 kişi katılmıştır. Ancak, bu kursların sonucunda kaç kişinin iş kurduğu, kaç kişinin KOSGEB hibelerinden yararlanabildiği ile ilgili bilgilere yer verilmemiştir (Bkz Tablo 14).

Tablo 14

Adana’da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Girişimcilik	24	338	280	618	-	-	-

Kaynak: Adana İMEK Faaliyet Raporu, 2012.

İŞKUR’un yanı sıra Adana Sanayi Odası ve Ticaret Odası da girişimcilik eğitimleri düzenlemektedir. Yapılan görüşmelerde, bu eğitimlere katılanların yaklaşık yarısının kadınlar olduğu belirtilmiştir. Öte yandan, Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi (ABİGEM) talep geldiği durumlarda girişimci olmak isteyenlere danışmanlık, inkubasyon⁴⁵ gibi destekler vermektedir.

Adana Ticaret Borsası’nın koordinasyonunu yürüttüğü TOBB Adana Kadın Girişimciler Kurulu ise kadın girişimcileri desteklemek üzere çeşitli toplantı ve eğitimler düzenlemektedir.⁴⁶

⁴⁵ Kurulmakta ve gelişmekte olan işletmelere yönelik iş destekleme ve geliştirme programı.

⁴⁶ Ticaret Odası ile yapılan görüşmede bu Kurul’a aday olabilmek için akademisyen, Oda üyesi şirketlerin yetkilileri, işyeri sahibi olmak gerektiği aktarılmıştır.

Adana’da fazla sayıda kadın girişimcilik kurslarına katılmakta, KOSGEB girişimci kadınlar için hibelerinde pozitif ayrımcılık uygulamaktadır; ancak ilk sermayeye ulaşamama gibi sorunların kadınların iş kurmasına engel olduğu belirtilmiştir. Bu durumun, görüşme yapılan tüm iller için geçerli olduğu görülmüştür.

KOSGEB’in verdiği hibe ve krediler dışında, Adana’da oldukça yaygın bir mikro kredi uygulaması vardır. Bu uygulama, Adana İl Özel İdaresi’nin stratejik planında da bir hedef olarak belirtilmiştir. Bu mikro kredilerle kadınlar daha çok, “kadın işi” olarak adlandırılan ürünler üreterek yakın çevrelerine satış yapabilmektedirler.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.1. Yerel Politika Metinleri

Adana Büyükşehir Belediyesi’nin 2011-2014 yıllarını kapsayan Stratejik Planı’nda toplumsal cinsiyet, kadın, kadın-erkek eşitliği gibi konulara herhangi bir bağlamda yer verilmemiştir. Belediye’nin Faaliyet Raporu (2011)’nda ise Yerel Gündem 21⁴⁷ çalışmalarının etkinleştirilmesi kapsamında Kent Konseyi Kadın Meclisi’nin önemine ve yapılan toplantılara değinilmiştir.

Belediye, stratejik planında yer vermemekle birlikte SODES ve bazı dış kaynaklı hibelerle kadınların güçlenmesi için mesleki eğitimler ile sosyal entegrasyon projeleri yürütmektedir. Ayrıca, kadın sığınma evleri ile kadın dayanışma ve danışma merkezleri açmışlardır.

İl Özel İdaresi’nin Stratejik Planı (2010-2014)’nda kadınlara mikro kredi verilmesi hedefi dışında bir konuya değinilmemiştir. Performans Programı (2012)’nda ise çalışan sayısı ile ilgili birtakım hedefler söz konusudur. Ancak, metinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının varlığından söz etmek güçtür.

Çukurova Kalkınma Ajansı’nın Bölge Planı (2010-2013)’nda ve İİMEK Faaliyet Raporu (2012)’nda sunulan verilerde ise genellikle kadın-erkek oranlarının ayrı ayrı verildiği görülmektedir.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

Adana’da görüşme yapılan kurumlar, işe giriş ve terfide kadınlar aley-

47 Türkiye’de Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ile ortak olarak yürütülen “Yerel Gündem 21” projesi, 1997’den beri uygulanmakta olup kentlerde yerel yönetim ile sivil toplumu, kent gündemini belirleme maksadıyla bir araya getirmeyi hedeflemektedir. Detaylı bilgi için bkz. <http://www.undp.org.tr/GoZlem3.aspx?WebSayfaNo=257>

hine herhangi bir ayırım yapılmadığını belirtmişlerdir. Ancak, kurum çalışanlarının cinsiyet dağılımına yapılan görüşmelerde ulaşılamamakla birlikte, kadın oranlarının düşük olduğu gözlenmiştir. Yönetici konumunda çalışan kadın sayısı ise oldukça azdır.

İŞKUR İl Müdürlüğü'nde çalışan 70 kişinin cinsiyet dağılımı yapılan görüşmede öğrenilememiştir. Ancak, kurumda 94 iş ve meslek danışmanının çalışmaya başladığı ve bu danışmanlardan neredeyse yarısının kadın olduğu belirtilmiştir.

Yapılan görüşmede Adana Büyükşehir Belediyesi'nde çalışanların cinsiyet dağılımı verilmemekle birlikte, 19 daire başkanından ikisinin (Fen İşleri ve İnsan Kaynakları), üç genel sekreter yardımcısından birinin (Nisan 2013 itibariyle vekâleten Genel Sekreterliğe getirilmiştir) ve iki hukuk müşavirinden de yine birinin kadın olduğu belirtilmiştir. Belediye'nin seçilmiş organı olan Büyükşehir Belediye Meclisi'nde ise 34 üyeden biri kadındır.

Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde, il müdür yardımcıları ve şube müdürlerinin erkek olduğu, yönetim kademelerinde hiç kadının olmadığı bilgisi verilmiştir.

Kalkınma Ajansı'nda ise toplam 11 kadının (yüzde 30) çalıştığı belirtilmiştir. Ajans'ın Yönetim Kurulu'nda, sekreter ve koordinatör de dâhil olmak üzere kadın üye bulunmamaktadır.

Adana Ticaret Odası'nın Yönetim Kurulu'nda da kadın üye bulunmamaktadır. Yapılan görüşmelerde Oda Meclisi Başkan Vekili'nin kadın olduğu ve Meclis'te üç kadın üyenin yer aldığı ifade edilmiştir. Ayrıca, iki birim amirinin ve şeflerin çoğunun kadın olduğu vurgulanmıştır.

"Kurumların hizmet içi eğitimlerinde kadın erkek eşitliğine yer vermesi" ile ilgili Genelge maddesinin ise, il genelinde dikkate alınmadığı görülmüştür. İlde kadın istihdamına yönelik yürütülen faaliyetlerle ilgili yapılan bir etki değerlendirme çalışmasıyla da karşılaşılmamıştır.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

Adana'da imalat sanayi ve hizmetler sektörleri ön plandadır. Bu sektörler içinde kadın istihdamı en çok tekstil ve hizmetler alanlarında yoğunlaşmaktadır. Kadımlar ayrıca, tarımda da yoğun şekilde çalışmaktadır; ancak bu çoğunlukla ücretsiz aile işçiliği ve mevsimlik tarım işçiliği şeklindedir. Hem tarımdaki bu çalışma biçimleri hem de sanayi ve hizmetler sektörlerinin bazı alanlarında güvencesiz çalışmanın yaygın olması; kadınların kayıt dışı çalışma oranını arttırmaktadır.

Adana'da işsizlik oranı yüzde 19 ile Türkiye ortalamasının üzerindedir.

Kadınlar arasında da işsizlik oranı yüksektir. İŞKUR Temel Göstergelerine göre kayıtlı işsizler arasında kadınların oranı yüzde 39'dur.

Ayrıca, Adana yoğun olarak göç alan bir ildir. Yapılan görüşmelerde, Adana'ya yüzde 60 oranında göçle gelen kadın olduğu belirtilmiştir. İlde yürütülen bazı projeler, özellikle zorunlu göçle gelen kişilere yönelik sağlık, özgüven geliştirme gibi konuları da içeren eğitim programları şeklinde yürütülmektedir.

İlde, kadınların çalışma yaşamına katılımlarını artırmak üzere çeşitli faaliyetler yürütülmektedir. Bu faaliyetler arasında mesleki eğitim ve girişimcilik kursları ile işe yönlendirme/yerleştirme bulunmaktadır. 2012 yılında düzenlenen mesleki eğitim kurslarından 3 416 kadın yararlanmış. Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları; ambalajcı (el ile), iplikçi, kalite kontrolcü, bilgisayar, büro yönetimi ve sekreterlik, satış elemanı, garsonluk, kuaförlük, el ve makine dikişçisi gibi alanlarda yoğunlaşmıştır. Toplamda işe yerleştirilen 3 023 kişiden 1 229 (yüzde 41)'u kadındır. Yapılan görüşmelerde, kadınların mesleki eğitimlere katılsalar dahi işe yerleşmede sıkıntı yaşadığı belirtilmiştir. Ayrıca, İŞKUR yetkilisi TYÇP kapsamında işe yerleştirmede okul, sosyal hizmetler gibi işyerlerindeki temizlik işlerinde kadınlara öncelik verildiğini belirtmiştir. İlde düzenlenen mesleki eğitim kurslarının, "kadın işi-erkek işi" ayrımının dışına çıkacak şekilde düzenlenmediği gözlenmiştir. Ayrıca mesleki eğitimlerin içeriğine, Genelge'de belirtildiği şekilde kadın-erkek eşitliği yaklaşımının dâhil edilmediği gözlenmektedir.

İlde kadın istihdamını artırmak için girişimcilik kursları düzenlendiği ve mikro krediler verildiği kurumlar tarafından belirtilmiştir. İŞKUR, Sanayi Odası ve Ticaret Odası gibi kurumlar tarafından girişimcilik kursları düzenlenmektedir. Bu kurslara katılanların yarısını kadınlar oluşturmaktadır; fakat kadınların bu kurslara katıldıktan sonra iş kurup kuramadıklarıyla ilgili verilere ulaşılamamaktadır. Mikro krediler ise İl Özel İdaresi tarafından dağıtılmaktadır. Ancak, diğer illerde de görüldüğü üzere, mikro kredi kullanılarak kurulan işlerin çoğunlukla kayıt dışı olduğunu ve kadınlar için işin devamını sağlamaya yetecek gelir getirmediğini söylemek mümkündür.

İlde görüşme yapılan kurumlara ait bir kreş olduğu bilgisi verilmemiştir. Ancak Belediye ile yapılan görüşmede, konuyla ilgili çalışmalar başlatılabilecekleri belirtilmiştir.

Görüşme yapılan kurumlardan stratejik plan, faaliyet raporu gibi yerel politika metinlerine sahip olan Büyükşehir Belediyesi, İl Özel İdaresi ve Kalkınma Ajansı'nın bu metinlerinde cinsiyet eşitliğinin dikkate alındığından söz etmek güçtür. Genel olarak ile ve kuruma dair verilerin cinsiyet temelinde

verilmesine rağmen, toplumsal cinsiyet, kadın erkek eşitliği, kadın gibi konulara hiç yer verilmemiştir. Bütçelerin de toplumsal cinsiyete duyarlı olarak yapılmadığı anlaşılmaktadır. Adana’da görüşme yapılan kurumların çalışan sayılarına da yapılan görüşmelerde ulaşılamamıştır. Yönetimdeki kadın sayıları verilmiştir; ancak bu sayılar erkeklere oranla düşük kalmaktadır.

Öte yandan, “kurumların hizmet içi eğitimlerinde kadın-erkek eşitliği konusuna yer vermesi” ile ilgili olan Genelge maddesiyle ilgili bir uygulamayla kentte karşılaşılmamıştır.

Antalya

Antalya’da araştırma kapsamında, İŞKUR Antalya İl Müdürlüğü, Valilik, Büyükşehir Belediyesi, Kepez Belediyesi/ AKMEK, Muratpaşa Belediyesi, İl Özel İdaresi, MEB İl Müdürlüğü, Batı Anadolu Kalkınma Ajansı (BAKA), Antalya Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), ve ildeki kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

Antalya’nın nüfusu, 2 092 537’dir. Nüfusun yüzde 71’i kentte yaşamaktadır.

Tablo 15

Antalya’da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Antalya	307 060	292 803	599 863	751 010	741 664	1 492 674	1 058 070	1 034 467	2 092 537

Kaynak: Antalya İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Antalya’da turizm ve tarım sektörleri öne çıkmaktadır. Sanayi sektörü, bu iki sektörü oldukça geriden izlemektedir. Rekabet gücü yüksek sektörler de yine bu sektörlerdir. İlde tarım, madencilik, imalat, enerji ve hizmetler sektörlerine yatırım yapılması teşvik edilmektedir (Antalya İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 2-3).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı verilerine göre Antalya’da işgücüne katılma oranı yüzde 58.6, işsizlik oranı yüzde 11.1, istihdam oranı

ise yüzde 52.1'dir.⁴⁸ Antalya'nın işgücüne katılma ve istihdam oranları, 2010 yılındaki Türkiye ortalamalarının (sırasıyla yüzde 48,8 ve yüzde 43) üzerindedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Antalya İl Müdürlüğü veri tabanında kayıtlı toplam 63 579 işsiz (k: 28 032, e: 35 547) bulunmaktadır ve bu kişilerin 13 034'ü (yüzde 20) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerden 4 833'ü (yüzde 37) kadındır. Bu oran, İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik Planı'nda belirtilen "işe yerleştirilenlerin yüzde 35'ini kadınların oluşturması" hedefindeki oranın biraz üstündedir.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2012 yılı TÜİK verilerine göre, Antalya, Isparta ve Burdur'un yer aldığı TR 61 bölgesinde (Düzyey 2) kadın istihdamı oranı yüzde 35, işsizlik oranı ise yüzde 10.4'tür.⁴⁹ Bölgede kadınların yüzde 49'u hizmetler, yüzde 44'ü tarım ve yüzde 7'si sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir.⁵⁰

2009 TÜİK il verilerine göre ise, Antalya'da kadınlar en çok tarım sektöründe çalışmaktadır. Tarımda çalışan kadınların yüzde 90'ına yakını ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. İlde, Türkiye'deki genel duruma paralel olarak, tarımda kadın çalışması çoğunlukla herhangi bir ücret karşılığı olmayan bir çalışmadır. Kadınların yoğun olarak çalıştıkları diğer sektörler ise hizmetler ve ticaret sektörleridir (Toksöz, 2011: 18-22). Yapılan görüşmelerde aktarıldığına göre kadınlar, hizmetler sektörü içinde en çok sağlık ve sosyal hizmetler alanında ve ağırlıklı olarak memurluk statüsünde çalışmaktadır.

Antalya'da kayıt dışı çalışma oldukça yaygındır. İstihdam edilenlerin bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumuna bakıldığında yüzde 46'sının kayıtlı olmadığı görülmektedir.⁵¹ Tarımda kayıtlı olmayanların oranı yüzde 77, sanayide yüzde 39, ticarete yüzde 34, hizmetlerde yüzde 22'dir (Toksöz, 2011: 4). Kayıt dışı çalışma oranlarının cinsiyete göre dağılımına bakıldığında ise, bu oranların kadınlar açısından epey yüksek olduğu görülmektedir. Kayıtsızlık oranı erkeklerde yüzde 36 iken, kadınlarda yüzde 68'dir. Tarım sektöründe erkeklerin yüzde 61'i, kadınların yüzde 95'i; sanayi sektöründe erkeklerin yüzde 35'i, kadınların yüzde 64'ü; ticaret sektöründe erkeklerin yüzde 30'u, kadınların yüzde 44'ü; hizmetler sektöründe ise erkeklerin yüzde

48 Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8536>.

49 Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, (İlgili değişkenler girilerek oluşturulan tablo).

50 Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

51 Bu oran, aynı yıl içinde (2009) Türkiye genelinde yüzde 44'tür.

18'i, kadınların yüzde 30'u herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmadan çalışmaktadır (Toksöz, 2011: 20). Tüm sektörlerde kayıt dışı çalışan kadın oranı, erkek oranından bir hayli fazladır.

Antalya'da, kayıt dışı çalışma oranları seks işçileri ile göçmen işçi kadınlar (çoğunlukla evlerde ve otellerde bakım/temizlik işlerinde çalışan) için de epey yüksektir. Bu oranlara dair bir veri bulunmamakla birlikte, ilde kadın örgütleriyle yapılan görüşmelerde seks işçisi ve göçmen işçi olarak çalışan kadınların neredeyse tamamının güvencesiz ve çok kötü koşullarda çalıştığına dair gözlemler aktarılmıştır. İlde, konuyla ilgili yürütülen herhangi bir çalışma bulunmamaktadır.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

Antalya'da kadınların istihdama katılımı için yürütülen faaliyetler arasında mesleki eğitimler, girişimcilik kursları, işe yönlendirme/yerleştirme ve bazı kurumların sunduğu çocuk bakım hizmeti bulunmaktadır.

İldeki kurumların yürüttükleri bu faaliyetlere bakıldığında, İŞKUR'un mesleki eğitim ve girişimcilik kursları ile işe yönlendirme ve yerleştirme için danışmanlık hizmeti verdiği görülmektedir.

Görüşme yapılan yerel yönetim birimlerinden Kepez Belediyesi çeşitli mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Muratpaşa Belediyesi, kadınların ürettikleri el emeği ürünleri pazarlayabilecekleri "El İzi Pazarı"nı kurmaktadır. Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin ise Belediye Kariyer Ofisi bulunmaktadır. Bu üç belediye de çocuk bakım hizmeti sunmaktadır (Antalya'daki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili ayrıntılı veriler için bkz. EK-6). Diğer yerel yönetim birimi olan Antalya İl Özel İdaresi ise girişimcilik kursları ve mikro kredi vermeye yönelik çalışmalar başlatmıştır.

Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Halk Eğitim Merkezleri aracılığıyla çeşitli mesleki eğitim kursları düzenlemekte, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Antalya İl Kadın Girişimciler Kurulu ise kadın girişimciliği konusunda çeşitli eğitimler vermektedir.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ise İŞKUR, Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı (BAKA), Ticaret ve Sanayi Odası gibi kurumlarla birlikte girişimcilik kursları düzenlemekte ve girişimci olmak isteyenlere çeşitli hibe ve krediler dağıtmaktadır.

İlde işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit ederek mesleki eğitim ve istihdam konularında yerel politikalar oluşturan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) toplantılarında alınan kararlar doğrultusunda

da işsizliğin azaltılmasına yönelik çeşitli mesleki eğitimler düzenlenmektedir. Kurulda alınan kararlardan biri de “özellikle kadınlara iş imkânı sağlayabilecek olan” tarım sektörüne yönelik çalışmaların yapılmasıdır. İlde yürütölen görüşme tarihlerinde İİMEK’te kadın örgütleri yer almamaktadır.

İlde kadın istihdamıyla ilgili öne çıkan faaliyetlerden olan mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarına yönelik bilgiler aşağıda verilmiştir.

1.1. Mesleki Eğitimler

Antalya’da İİMEK Faaliyet Raporu’na (2012: 40) göre 2012 yılında İŞKUR tarafından meslek edindirme ve istihdam amaçlı toplam 469 kurs ve program düzenlenmiştir. Bu kurslardan 51’i işğücü yetiştirme kurslarıdır ve toplam 1 278 kişi yararlanmıştır. Açılan kursların 121’i istihdam garantili kurslardır ve 3 376 kişi bu kurslara katılmıştır. Hükümlüler için düzenlenen kurslar, Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP), işbaşı eğitim programı kapsamında açılan diğer kurs ve programların sayısı 297’dir ve 3 644 kişi bu kurs ve programlara katılmıştır. İŞKUR tarafından düzenlenen tüm bu kurs ve programlardan toplam 9 121 kişi yararlanmıştır. Bu kişiler, İŞKUR’a kayıtlı toplam işsizlerin (63 579) yüzde 14’ünü oluşturmaktadır. Kursa katılanların yüzde 46’sı kadın, yüzde 54’ü erkektir (Bkz. Tablo 16). Kadınların katıldığı mesleki eğitimler, garson yardımcılığı, aşçı yardımcılığı, aşçılık, garsonluk, kat görevlisi, hasta ve yaşlı refakatçiliği gibi alanlarda olmuştur (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 37-38).

Tablo 16

Antalya’da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Kurs adı	Kurs sayısı	Kursiyer sayısı			İşe yerleştirme		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşğücü Yetiştirme	51	611	667	1 278	9	8	17
İstihdam Garantili	121	1 570	1 806	3 376	184	192	376
Hükümlülere Yönelik	6	73	0	73	0	0	0
TYÇP	115	1 482	1 808	3 290	1 451	1 105	2 556
Staj	119	91	190	281	62	16	78
İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar	57	379	444	823	17	13	30
Toplam	469	4 206	4 915	9 121	1 723	1 334	3 057

Kaynak: Antalya İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Kurslara katılan 9 121 kişiden 3 057'si (yüzde 34) işe yerleştirilmiştir. Bu kişilerden 1 723'ü (yüzde 56) kadın, 1 334'ü (yüzde 44) erkektir. Kadınların işe yerleştirildiği alanlar daha çok, aşçı yardımcılığı, garson yardımcılığı, yer hostesliği gibi alanlardır.

İlde İŞKUR dışında çeşitli yerel yönetim birimleri de mesleki eğitim faaliyetleri düzenlemektedir. Kepez Belediyesi bünyesindeki AKMEK (Antalya Kepez Meslek Eğitim Kursları) tarafından seramik döşeme, yabancı dil, bilgisayar, ahşap boyama, kurdele işi, sekreterlik, vitray, pastacılık, aşçılık, evde çocuk bakımı gibi kurslar verilmektedir. Yapılan görüşmelerde bu kurslara katılanların çoğunlukla (yüzde 70) kadınlar olduğu belirtilmiştir. Belediye aynı zamanda, kadınlara el emeği ürünlerini satışa sunabilecekleri bir dükkân tahsis etmiştir. Muratpaşa Belediyesi de bu amaçla "El İzi Pazarı"nı kurmaktadır. Yapılan görüşmelere göre, pazarı sürdüren 100 civarında kadına, Antalya Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO) ortaklığında pazarlama eğitimleri de verilmektedir. Bu pazarda satış yaptıktan sonra kendi işyerini açan yedi kadının olduğu da Belediye temsilcisi tarafından belirtilmiştir.

Antalya Büyükşehir Belediyesi'nin "Kariyer Ofisi" adında bir istihdam bürosu vardır. Ofis, özel istihdam bürosu statüsünde, Belediye Sosyal Hizmetler bünyesinde çalışmaktadır. Mevzuat ve veri tabanı olarak İŞKUR'a bağlıdır. Yapılan görüşmede işgücü bilgi bankası oluşturarak işyerlerine gereksinimleri doğrultusunda çalışan yönlendirdiklerini belirtmişlerdir. Yönlendirmeleri, özel sektör ve Belediye'nin taşeron firmalarına yönelik yapılmaktadır. Kadınların ve engellilerin işe yönlendirme ve yerleştirmede öncelikli oldukları belirtilmiştir. Kariyer Ofisi'nin Belediye bünyesindeki otoparklarda yürüttüğü bir proje bulunmaktadır. Bu otoparklarda çalışmak üzere kadınlara öncelik tanınmaktadır. 2012 yılı itibariyle Ofis'e 9 038'i (yüzde 37) kadın olmak üzere 24 623 kişi başvurmuştur. Kadınlardan alınan başvuruların yüzde 90'ının "nitelik gerektirmeyen işlere" yönelik olduğu belirtilmiştir. Kadınların iş taleplerinin, ev işleri, hasta-yaşlı-çocuk bakımı gibi zaten kayıt dışı çalışmakta oldukları işlere yönelik olduğu ifade edilmiştir. Kadınların çoğunlukla "nitelik gerektirmeyen işlere" başvurmaları nedeniyle kadınlara öncelikli mesleki eğitimlerin verildiği aktarılmıştır.

İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olan Halk Eğitim Merkezleri tarafından 1 500'ün üzerinde mesleki eğitim kursu açıldığı bilgisi yapılan görüşmelerde verilmiştir. Çoğunlukla kadınların katıldığı bu kurslar, takı tasarımı, ev aksesuarları, masörlük, cilt bakımı ve güzellik gibi alanlarda verilmektedir.

Evde bakımla ilgili eğitimler her ilde olduğu gibi burada da yoğun olarak verilmektedir. İlde bu hizmeti almaya yönelik büyük ihtiyaç olduğu be-

lirilmektedir. Fakat bu kurslara katılan kaç kadının işe girdiği ve ne kadar süreyle çalışmaya devam ettiğine ilişkin bilgi elde edilememiştir.

İldeki mesleki eğitim kursları, toplumsal cinsiyet eşitliğini içeren bir yaklaşımla yürütölmemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının insan hakları gibi konuları içeren eğitimlerin, sadece bazı projeler⁵² dâhilinde verilmesi söz konusudur.

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

Kendi işini kuracakların KOSGEB’in yeni girişimci desteğinden yararlanabilmesi için İŞKUR tarafından düzenlenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerine 2011 yılında toplam 723 kişi katılmıştır. Katılanların 392’si kadın, 331’i ise erkektir (Bkz. Tablo 17).

Tablo 17

Antalya’da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler (2011)

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi	26	392	331	723	-	-	-

Kaynak: Antalya İİMEK Faaliyet Raporu, 2011⁵³.

KOSGEB ile yapılan görüşmede, Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi Kurslarını tamamlayan kadınların kurduğu işlerin yemek ve güzellik salonu gibi alanlarda yoğunlaştığı aktarılmıştır. Kadınların bu kurslara daha fazla oranda katıldığı; ancak maddi imkânsızlık, risk alma konusunda çekince ile ev işleri ve çocuk bakımı gibi engeller nedeniyle iş kurma konusunda geride durdukları ifade edilmiştir.

İlde, TOBB Antalya İl Kadın Girişimciler Kurulu’nun koordinasyonunu ATSO yürütmektedir. Kurulun, üç yıldır kadın girişimcilerin sayısının artması ve desteklenmesi için kadın girişimcilerle ilgili çalışma yürütmekte olduğu yapılan görüşmede belirtilmiştir. Ayrıca, TOBB Antalya Kadın Girişimciler Kurulu, Akdeniz Üniversitesi Proje Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi (APGEM), ATSO ve İl Özel İdaresi’nin ortaklığında “Gelenekten

52 Büyükşehir Belediyesi’nin destekçi olduğu “Kibelya Projesi” bu eğitimlerin verildiği projelerden biri olarak belirtilmiştir. Ayrıca, BM’nin “Herkes İçin İnsana Yakışır İş Projesi” kapsamında kadın-erkek eşitliği yaklaşımının mesleki eğitimlerin içine dâhil edildiği, görüşmelerde İŞKUR temsilcisi tarafından belirtilmiştir.

53 Girişimcilik eğitimlerine dair verilere 2012 yılı Faaliyet Raporu’nda verilmemiştir.

Geleceğe Döşemealtı Halıcılığı Projesi”⁵⁴ yürütülmektedir.

İlde ayrıca, girişimci kadınların bir araya geldiği örgütlenmeler bulunmaktadır. Bunlardan biri olan Akdeniz Girişimci İş Kadınları Derneği (AGİDER) ile yapılan görüşmede aktarıldığına göre, dernek üyesi iş kadınları kendi iş alanlarında kadınlara istihdam sağlamaktadır. Halk Eğitim Merkezi gibi kurumlar ortaklığında hasta-yaşlı bakımı, pastacılık gibi konularda kadınlara mesleki eğitim kursları verilmiş, bu kursları tamamlayan kadınların bir kısmı AGİDER üyesi iş kadınlarının işyerlerinde istihdam edilmiştir. Ayrıca, AGİDER bünyesinde Kadın Girişimciliği Danışma Merkezi bulunmaktadır. Akdeniz Üniversitesi APGEM, KOSGEB ve BAKA ortaklığı ile yürütülen merkezde kadınlara girişimcilik konusunda bilgilendirme, yönlendirme ve danışma desteği sağlandığı yapılan görüşmede aktarılmıştır.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik politikaları; kurumda çalışanların cinsiyet dağılımı, hizmet içi eğitimlerin içeriği ve yerel ölçekte hazırlanan politika metinleri kapsamında incelenecektir.

2.1. Yerel Politika Metinleri

Görüşülen kurumların yerel ölçekteki politika metinleri incelendiğinde, Antalya Büyükşehir Belediyesi’nin metinlerinde kadınlarla ilgili stratejik hedefler ve faaliyetlerin ayrıntılı olarak açıklandığı görülmektedir. Kadın Dostu Kentler Projesi⁵⁵ kapsamında Büyükşehir Belediyesi bünyesinde Kadın-Erkek Eşitliği Birimi kurulmuştur ve Belediye’nin bir adet kadın sığınağı bulunmaktadır.

Belediye’nin Faaliyet Raporu (2011)’nda kadınlar, “dezavantajlı gruplar” içinde yer almaktadır. Bu kapsamda açıklanan faaliyetler, kadın emeğine ve istihdamına yöneliktir. Ayrıca, istihdamla ilgili kurs ve atölyelere katılan

54 Döşemealtı ilçesi Kovanlık köyünde yürütülen proje kapsamında kurulan Döşemealtı Halıcılık Eğitim, Araştırma, Uygulama ve Tanıtım Merkezi’nde Döşemealtı halıları envanteri çıkarılıp araştırma çalışmaları yapıldığı açıklanmıştır. Ayrıca, bölgeden katılacak on kadın eğitim alacak ve aralarından ikisinin yerel eğitmen olarak istihdam edilmesi sağlanacaktır. Başta Kovanlık Köyü olmak üzere bölgeden katılacak 30 kadına ise Döşemealtı Halısı dokümanlığı, turizm, pazarlama ve girişimcilik gibi eğitimler verilmesi planlanmıştır.

55 Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında, İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, BM Nüfus Fonu, BM Kalkınma Programı ile İsveç Kalkınma ve İşbirliği Ajansı ortaklığında sürdürülmektedir. Proje; kadın örgütleri, taban örgütleri, ulusal ve yerel düzeydeki devlet kurumları ile yapılacak görüşmeler sonucunda, yerel yönetim planlama süreçlerine cinsiyet eşitliğinin dâhil edilerek kadın dostu toplulukların oluşmasına zemin hazırlayan bir ortamın geliştirilmesini hedeflemektedir. Bu doğrultuda projenin amaçları; “yerel yönetim planlama süreçlerine toplumsal cinsiyetin dâhil edilmesi için yerel yönetimlerin (valilik ve belediyeler) kapasitesinin artırılması; toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın dostu hizmetlerin desteklenmesi için kadın STK’ların kapasitelerinin artırılması ve yerel yönetimler, taban örgütler, yerel kadın STK’lar arasında karşılıklı işbirliğinin teşvik edilmesi”dir (<http://www.kadindostukentler.com/hakkinda.html>).

kadınlar için çocuk bakım hizmeti sağlanması da faaliyetler arasında yer almaktadır. Bunun yanı sıra, aynı raporda belirtildiğine göre, hasta-yaşlı-engelli ve 3-6 yaş grubu çocuklara bakım ve evde bakım hizmeti sağlanmıştır.

Diğer kurumların politika metinlerinde kadınlara yönelik özel bir faaliyet ya da hedef belirtilmemiştir. Metinlerde, cinsiyetlere göre ayrı ayrı sunulan veriler olup olmadığına bakıldığında, bu şekilde düzenlenmiş verilere yalnızca Büyükşehir Belediyesi’nin metinlerinde bir oranda rastlanmıştır. Bu metinlerde, Belediye Kariyer Ofisi’ne ve Toplum Hizmetleri Müdürlüğü’ne başvuranların sayısı gibi veriler bu şekilde cinsiyetlendirilmiş olarak yer almaktadır. Yapılan görüşmede, konuyla ilgili görüşünü bildiren Valilik yetkilisi, yurt dışındaki örneklerle karşılaştırarak düşünöldüğünde Türkiye’de cinsiyetlendirilmiş veri toplanmamasının büyük bir eksiklik olduğunu vurgulamıştır.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

Görüşölen kurumların hemen hemen hepsinde işe girişte, terfide ve çalışma koşulları anlamında herhangi bir cinsiyet ayrımının olmadığı belirtilmiştir. Ancak, Antalya’da da diğer illerde olduğu gibi, kadın çalışanların sayısı yönetimde üst kademelere çıkıldıkça azalmaktadır. Büyükşehir Belediyesi’nin, üst düzeyde kadınların çalışma oranına dair ildeki genel durumun biraz daha dışında olduğunu söylemek mümkündür.

Büyükşehir Belediyesi Faaliyet Raporu (2011)’nda belirtildiğine göre, 2011 yılı itibariyle 289 kadın (yüzde 20), 1185 erkek (yüzde 80) çalışan bulunmaktadır. Belediye ile yapılan görüşmede, kurumdaki üst düzey mevkilerde yüzde 40’dan fazla kadın çalıştığı, 18 daire başkanından sekizinin kadın olduğu belirtilmiştir.

Muratpaşa Belediyesi’nde çalışanlar içinde kadın oranının yüksek olduğu belirtilmiştir. Listeler geldiğinde, terfilerde cinsiyet dağılımı için kota uygulandığı vurgulanmıştır.

Valilik’te 10 vali yardımcısı/müdür erkek, sadece yazı işleri müdürü ile aile ve sosyal politikalar daire müdürü kadındır. Yapılan görüşmede, çalışanların yarıya yakınının kadın olduğu belirtilmiş; ancak net oranlar verilmemiştir.

İl Özel İdaresi’nde bulunan Eşitlik Birimi’nde birim başkanı erkek, birim bünyesindeki beş müdür ise kadındır. Eşitlik Birimi bünyesinde çeşitli toplantılar yapılmaktadır ve belli konularla ilgili çalıştaylar oluşturulmuştur. Yapılan görüşmede, kadın istihdamına yönelik fırsatlardan kadınların daha çok yararlanmasına yönelik çalışmaların özellikle üzerinde durulduğu belirtilmiştir.

Yerel Yönetim Meclislerindeki kadın sayısına bakıldığında ise, İl Genel Meclisi'nde üç, Belediye Meclisi'nde iki kadın üye bulunmaktadır.

İŞKUR yetkilisi, çalışanların içinde yarı yarıya olmasa da kadınların oranının fazla olduğunu belirtmiştir. Özellikle iş ve meslek danışmanlarının kurum bünyesine katılmasıyla kadın çalışan oranının arttığı belirtilmiştir.

KOSGEB'de kadınların buldukları en üst pozisyon uzman yardımcılığı ve dış uzman danışmanlığıdır.

Sanayi ve Ticaret Odası'ndaki 108 çalışanın yüzde 60'ı kadın, yüzde 40'ı erkektir. Genel sekreter ve yardımcısının kadın olduğu belirtilmiştir.

Antalya, Kadın Dostu Kentler Projesi'nin uygulandığı bir kent olduğu için ildeki kurumların genel olarak toplumsal cinsiyet, kadın-erkek eşitliği gibi konulara isim düzeyinde aşına oldukları, ancak içerik anlamında hakim olmadıkları gözlenmiştir. Bu konulardaki eğitimlerin kurum çalışanları için düzenlenmesi noktasında, uygulamayla ilgili birtakım aksaklıklar da devam etmektedir. Yapılan görüşmelerde, Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında bazı kurum temsilcilerinin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu içeren eğitimlere katıldığı; bazı kurumlar içinse bu eğitimlerin yeni planlandığı belirtilmiştir. Ancak, Genelge'de de belirtildiği şekliyle hizmet içi eğitimlerin içeriğinde kadın-erkek eşitliğine dair bir yaklaşımın yer alması söz konusu değildir. Bazı kurumlarda yapılan görüşmelerde bu konuya dair sorulan soru, kurumda "aile eğitimi" verildiği şeklinde yanıtlanmıştır.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

Antalya'da öne çıkan sektör turizmdir. İkinci sırada tarım sektörü gelmektedir. Kadın istihdamının yarısı tarım sektöründedir ve bu sektörde ücretsiz aile işçiliği yaygındır.

Bahsi geçen sektörlerin ilde ön planda olması ve kadınların da çoğunlukla bu sektörlerde çalışması, kadınların kayıt dışı çalışma oranını artırmaktadır. Kadınlar, erkeklere yaklaşık iki kat daha fazla oranla kayıt dışı çalışmaktadırlar. Ev eksenli çalışmanın da kadınlar arasında yaygın olduğu bilinmektedir. Ancak, ilde bu konularla ilgili bir çalışma mevcut değildir.

Kadınların istihdama katılması için düzenlenen mesleki eğitimlere kadınların katılım oranı yüzde 46'dır. İlde düzenlenen mesleki eğitimler, birkaçı dışında "kadın işi-erkek işi" olarak görülen ayrımın dışına çıkmamaktadır. Kadınların katıldığı mesleki eğitimler; garson yardımcılığı, aşçı yardımcılığı, aşçılık, garsonluk, kat görevlisi, saç bakım, sekreterlik, yer hostesliği, hasta ve yaşlı refakatçiliği gibi alanlarda olmuştur. Halk Eğitim Merkezleri ve kimi Belediyeler tarafından düzenlenen kursların da "kadın-ışi" olarak bili-

nen alanlarda yoğunlaştığı gözlemlenmiştir. Bu kursları tamamlayan 4 206 kadından 1 723’ü (yüzde 42) bir işe yerleştirilmiştir. Ancak, işe yerleştirilen kadınların ne kadar süre ile işe devam ettiğinin izlenebildiği uzun süreli bir takip sistemi mevcut değildir.

İlde yürütölen mesleki eğitimlerin içeriğine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının dâhil edilmesinin ise sadece bazı projeler dolayısıyla ve kısmi olarak mümkün olduğu gözlenmiştir.

Mesleki eğitim faaliyetleri dışında, İŞKUR ile Belediye Kariyer Ofisi işe yönlendirme ve yerleştirme çalışmaları yürütmektedir. Özel İstihdam Bürosu biçiminde örgütlenen Belediye Kariyer Ofisi’ne başvuran kadınların çoğunlukla “nitelik gerektirmeyen işler” için başvuruda buldukları yapılan görüşmede belirtilmiştir.

İlde girişimcilik eğitimleri İŞKUR ve KOSGEB tarafından düzenlenmektedir. Kadınların girişimcilik alanında bilgi edinmeleri ve desteklenmeleri için hem kamu kurumları hem de girişimci kadın örgütleri konuyla ilgili çalışmalar yürütmektedir. Kadınların girişimcilik kurslarına katılma oranının erkeklere göre daha yüksek olduğu görülürken, iş kurma konusunda kadınların geride durduğu gözlemi yapılan görüşmelerde aktarılmıştır. Bunun sebebi, kadınlara ev işleri ve çocuk bakımı sebebiyle yüklenen roller, kadınların ilk sermayeyi koymaları için maddi imkânlarının genellikle yetersiz olması şeklinde açıklanmıştır. İş kuran kadınların daha çok yemek ya da güzellik salonu gibi alanlara yöneldiğine dair gözlemler aktarılmıştır.

Antalya’da görüşme yapılan kurumlar arasında, Büyükşehir Belediyesi ile Muratpaşa ve Kepez Belediyeleri’nde çocuk bakım hizmetine yönelik kreş ya da oyun odaları bulunmaktadır.

Antalya İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu’nda görüşme yapılan tarih itibariyle bir kadın sivil toplum örgütünün olmadığı, ilgili Genelge maddesinin hayata geçirilmediği görölmektedir.

Antalya, Kadın Dostu Kentler Projesi’nin yürütöldüğü bir il olduğu için kurumların genel olarak toplumsal cinsiyet, kadın-erkek eşitliği gibi konulara yabancı olmadıkları gözlemlense de uygulama ile ilgili birtakım aksaklıklar devam etmektedir. Kurumların yerel politika metinlerinde kadınlara dair faaliyetlere “dezavantajlı gruplar” başlığında yer verilmiş; cinsiyet eşitliği yaklaşımının tüm faaliyetlere dâhil edildiği gözlenmemiştir. Genelge’de yer aldığı şekilde kadın-erkek eşitliği yaklaşımının hizmet içi ya da mesleki eğitimlerin içeriğine dâhil edilmesi, ancak yürütölen birtakım projeler yoluyla uygulanmaktadır. Genel anlamda, kurumlarda buna yönelik bir çalışma göze çarpmamıştır.

Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımı istatistikleri toplanmıştır. İşe girişte, terfide ve çalışma koşullarında herhangi bir cinsiyet ayrımının olmadığı belirtilmekle birlikte, yönetimde üst kademelere çıkıldıkça kadın sayısının azaldığı görülmüştür. Büyükşehir Belediyesi'nin bu durumun biraz daha dışında olduğu söylenebilir. Kurumların kadın çalışan sayıları genel anlamda çok düşük değildir. Öte yandan, tüm illerde olduğu gibi Antalya'da da göreve yeni başlayan iş ve meslek danışmanlarının çoğunluğunun kadın olması, İŞKUR'da kadın çalışan sayısını artırmaktadır.

Kadın erkek eşitliği açısından mevzuat etki değerlendirmesi, tüm kurumlarda genel olarak proje bazında yapılmakta; bu durum, etki değerlendirmenin geçici/dönemsel olduğu izlenimini vermektedir.

Çanakkale

Çanakkale’de araştırma kapsamında, İŞKUR Çanakkale İl Müdürlüğü, Valilik, İl Özel İdaresi, Çanakkale Belediyesi, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Çanakkale KOSGEB, Güney Marmara Kalkınma Ajansı, Çanakkale Ticaret ve Sanayi Borsası, TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu ve ildeki kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

Çanakkale’nin toplam nüfusu, 2012 yılı sonu itibariyle 493 691’dir. Nüfusun yüzde 56’sı kentsel alanlarda, yüzde 44’ü kırsal alanlarda yaşamaktadır. Çanakkale göç alan illerden biridir.

Tablo 18

Çanakkale’de Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Çanakkale	107 781	107 855	215 636	135 277	142 778	278 055	243 058	250 633	493 691

Kaynak: Çanakkale İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Çanakkale’de öne çıkan faaliyet kolları; tarım ve hayvancılık, demir-çelik ve mobilyadır. Rekabet gücü yüksek sektörler, bu sektörlerin yanı sıra, tarım, enerji, madencilik, gıda ve turizm gibi sektörlerdir (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 3-4). İlde potansiyeli değerlendirmeye yönelik yatırım alanları olarak seramik ve karo fayans, dondurulmuş ve kurutulmuş gıda, su ürünleri, süt ürünleri, un, yem, çimento, maden cevheri (kömür, demir, bakır, krom vs.), zeytin ve zeytinyağı ile ağır sanayi (tersaneler dâhil) gibi alanlar belirtilmiştir (81 İl Durum Raporu, 2012: 110).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı verilerine göre Çanakkale’de işgücüne katılma oranı yüzde 47.1, işsizlik oranı yüzde 5.3, istihdam oranı ise yüzde 44.6’dır.⁵⁶ Çanakkale’nin istihdam oranı, aynı yılın Türkiye ortalamasının (yüzde 43) üzerindedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Çanakkale İl Müdürlüğü veri tabanında kayıtlı toplam 13 181 işsiz (k: 6 299, e: 6 882) bulunmaktadır ve 3 425’i (yüzde 26) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerden 1 328’i (yüzde 39) kadındır. Çanakkale’deki bu oran, İŞKUR’un 2011-2015 Stratejik Planı’nda “işe yerleştirilenlerin yüzde 35’ini kadınların oluşturması” hedefinde belirlediği oranın biraz üzerindedir.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2012 yılı TÜİK verilerine göre, Çanakkale ve Balıkesir’in yer aldığı TR 22 bölgesinde (Düzey 2) kadın istihdamı oranı yüzde 28.3, işsizlik oranı ise yüzde 7’dir.⁵⁷ Bölgede kadınların yüzde 49’u tarım, yüzde 41’i hizmetler ve yüzde 9’u sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir.⁵⁸ Çanakkale’de kurumlarla yapılan görüşmelerde kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerin tarım, gıda ve kamu sektörleri olduğu belirtilmiştir. Görüşmelerde aktarılan diğer bilgilere göre genel olarak tarımdaki kadınlar, kendi hesabına çalışan veya ücretsiz aile işçisi konumundadır. İlde ayrıca ev eksenli çalışmanın yaygın olduğu, özellikle balık ayıklama işinin kadınlar tarafından evde çalışılarak yapıldığı görüşme yapılan kadın örgütleri tarafından belirtilmiştir. Bu noktada, ilde kadınların kayıt dışı çalışma oranlarının yüksek olduğu tahmin edilmektedir.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

Çanakkale’de görüşülen kurumlar, kadınların istihdama katılımını artırmak için birtakım faaliyetler yürüttüklerini dile getirmişlerdir. Bu faaliyetler arasında mesleki eğitimler, girişimcilik kursları, işe yönlendirme/yerleştirme ve bazı kurumların sunduğu çocuk bakım hizmetleri bulunmaktadır.

Yürütülen istihdam faaliyetleri kapsamında İŞKUR Çanakkale İl Müdürlüğü, mesleki eğitim ve girişimcilik kursları ile işe yönlendirme ve yerleştirme çerçevesinde danışmanlık hizmeti vermektedir. Halk Eğitim Merkezi çeşitli mesleki eğitim kursları düzenlerken, Çanakkale Belediyesi ve Kent Konseyi Kadın Meclisi ise mesleki eğitimlerin yanı sıra girişimciliği destek-

56 Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8536>.

57 Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/BolgeSel/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, (İlgili değişkenler girilerek oluşturulan tablo).

58 Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

lemeye yönelik çeşitli faaliyetler yürütmektedir.

Çanakkale Belediyesi temsilcisi ile yapılan görüşmede, belediye çalışanlarına çocuk bakım hizmeti verildiği, ayrıca Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ile işbirliği içinde çalışmak isteyen kadınlar için çocuk bakım hizmeti verileceği belirtilmiştir (Çanakkale'deki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili ayrıntılı veriler için bkz. EK-6).

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) toplantılarında mesleki eğitim ve istihdam konuları ile ilgili kararlar alınmaktadır; ancak genel olarak kadın istihdamına ilişkin bir gündem oluşmamaktadır. Kurul'da bir kadın örgütü yer almaktadır.⁵⁹

İlde kadın istihdamıyla ilgili öne çıkan faaliyetlerden olan mesleki eğitim kursları ve girişimcilik faaliyetlerine yönelik bilgiler aşağıda verilmiştir.

1.1. Mesleki Eğitimler

Çanakkale İİMEK Faaliyet Raporu'na göre (2012: 27), 2012 yılında ilde İŞKUR tarafından toplam 151 farklı kurs ve eğitim programı düzenlenmiştir. 729 kişi işgücü yetiştirme eğitim kurslarına, 93 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 507 kişi işbaşı eğitimine, 502 kişi de Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP)'na katılmıştır. Bu kurslardan 847 kadın, 984 erkek olmak üzere toplam 1 831 kişi yararlanmıştır. Bu kişiler, İŞKUR'a kayıtlı toplam 13 181 işsiz yüzde 14'ünü oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 19). Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları çoğunlukla; makinecilik (dikiş), mobilya döşemeciliği, terzilik, hasta-yaşlı-engelli bakım elemanlığı, toprak işleme işçiliği gibi alanlarda olmuştur.

Tablo 19

Çanakkale'de Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Kurs adı	Kurs sayısı	Kursiyer sayısı			İşe yerleştirme		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü Yetiştirme	44	245	484	729	59	149	208
İstihdam Garantili	4	76	17	93	28	7	35
TYÇP	23	356	146	502	356	146	502
Girişimcilik/Staj	80	170	337	507	25	21	46
Toplam	151	847	984	1 831	468	323	791

Kaynak: Çanakkale İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

⁵⁹ Kurul'da üye olarak bulunan El Emeğini Değerlendirme Derneği ve Kadın Danışma Merkezi (ELDER), aynı zamanda KEİG Platformu üyelerindedir.

Mesleki eğitim kurslarından yararlanan kişilerin 791’i (yüzde 43) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin 468’i kadın (yüzde 59), 323’ü erkektir (yüzde 41).

İlde İŞKUR’un düzenlediği kurslar dışında, Belediye, Kent Konseyi Kadın Meclisi ve Halk Eğitim Merkezi gibi kurumlar tarafından yürütülen çeşitli mesleki eğitim kursları da bulunmaktadır.

Çanakkale Belediyesi, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ortaklığı ile ev pansiyonculuğu üzerine yürütülen bir proje kapsamında kadınlara çeşitli eğitimler vermiştir. Kent Konseyi Kadın Meclisi de kadınlar için el işi ve evde bakımla ilgili çeşitli kurslar düzenlemiştir.

Halk Eğitim Merkezlerinde telkâri, iğne oyası, tahta at yapımı gibi konularda mesleki eğitimler verilmiştir. İŞKUR’un düzenlediği mesleki eğitimlerden ziyade, kadınların Halk Eğitim Merkezleri’nde düzenlenen kurslara daha fazla katıldıkları yapılan görüşmelerde aktarılmıştır.

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

Çanakkale’de de diğer illerde olduğu gibi, kurumların kadınların istihdama katılımını sağlamak amacıyla girişimcilik kursları düzenlediği görülmektedir. İŞKUR tarafından 2012’de düzenlenen üç girişimcilik kursuna 48 kadın, 29 erkek olmak üzere toplam 77 kişi katılmıştır (Bkz. Tablo 20).

Tablo 20

Çanakkale’de Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			Kendi işini kuran kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Girişimcilik İşletmeci (Genel)	3	48	29	77	0	0	0

Kaynak: Çanakkale İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Belediye’nin girişimci kadınlara pazar alanı tahsis etme noktasında faaliyetleri bulunmaktadır. Girişimci Kadınlar Üretim ve Pazarlama Kooperatifi ile ortak yürütülen bir proje kapsamında tarihi pazar mekânı olan Aynalı Çarşı’da kadınlara satış ofisi tahsis edilmiştir.⁶⁰ Belediye ayrıca, Morabbin Parkı’nda el emeği ürünler üreten kadınların talepleri doğrultusunda ürünle-

⁶⁰ Bu satış ofisi, “Girişimci Kadın Kooperatifi Pazarlama Stratejilerini Geliştirme Projesi” ortaklığı kapsamında, Girişimci Kadınlar Üretim ve Pazarlama Kooperatifi (Girka-Koop)’ne tahsis edilmiştir. Kooperatif, aynı zamanda KEİG Platformu üyesidir.

rin satışı için stantların kurulduğu bir alan (Hanımeli Pazarı) tahsis etmiştir. Yapılan görüşmelerde, kadınların buradan elde ettikleri gelirle sigortalarını ödeyerek emekli olmaya çalıştıkları belirtilmiştir.

Ayrıca, Barbaros, Troia ve Esenler Toplum Merkezlerinde, Çanakkale Belediyesi ile Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ortaklığında sürdürülen “Ev Kadınlarını Destekleme ve Geliştirme Projesi” kapsamında çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmaların sonucunda toplum merkezlerinde eğitim alan kadınların bir kısmı mağazalara malzeme üretimi yapmakta, bir kısmı da el emeği ürünlerini stant alanlarında satışa sunmaktadır.

Yapılan görüşmelerde aktarıldığına göre, kadınlar genel olarak Halk Eğitim Merkezlerinde el ürünleri üretimine dair telkâri, seramik, kırkyama, iğne oyası gibi kurslara katılmakta; daha sonra Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)’nin kendi işini kuranlara sağladığı hibe ve kredilerden yararlanmak üzere girişimcilik eğitimi almaktadırlar.

Kadın girişimciler daha çok gıda, gelinlik tasarım ve dikimi gibi alanlarda iş kurmaktadır. İlde yapılan görüşmelerde, kadınların “kadın işi” olarak kabul edilen alanlara yönlendirilmesinin söz konusu olduğu aktarılmıştır. Bu durumun, kadınların aile işlerini devam ettirmesine ya da iş kurdukları alanların sınırlı kalmasına sebep olduğu da eklenmiştir. Kadınlar iş kurduktan sonra takibin ve danışmanlık desteğinin devam etmemesi ise yapılan görüşmelerde önemli bir eksiklik olarak belirtilmiştir.

İlde mikro kredi uygulaması görüşme yapılan tarihlerde yeni başladığı için durumun seyriyle ilgili bilgi edinilememiştir.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Bu bölümde, kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları; yerel ölçekteki politika metinleri, kurumda çalışanların cinsiyet dağılımı ve hizmet içi eğitimlerin içeriği kapsamında ele alınacaktır.

2.1. Yerel Politika Metinleri

Çanakkale Belediyesi’nin stratejik hedefleri arasında, dezavantajlı olarak ifade edilen gruplara yönelik yürütülmesi planlanan faaliyetler yer almaktadır. Sosyal, kültürel, ekonomik katılım ve kentlileşme gibi alanlarda yapılması planlanan çalışmalara kadınlarla ilgili faaliyetler de dâhil edilmiştir. Kadınlara yönelik olarak belirlenen faaliyetler; kadın haklarına dair bilgilendirme çalışmaları yapmak ve ilgili kurumlarla işbirliği yapmaya yönelik projeler üretmektir (Çanakkale Belediyesi 2010-2014 Stratejik Planı,

2010: 53). Stratejik Plan’da ayrıca Kent Konseyi Kadın Meclisi’ne yer verilmiş⁶¹ ve bu Meclis bünyesinde, kadınlara mesleki eğitim verilmesi, el emeği ürünlerini satmaları için pazar ve satış alanı tahsis edilmesi gibi faaliyetlere istihdam çalışmaları kapsamında değinilmiştir.

İldeki kurumların metinlerine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının dâhil edilmediği; Belediye dışındaki diğer kurumların metinlerinde ise kadınlara yönelik çalışmalara yer verilmediği görölmektedir.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

Belediye temsilcisi ile yapılan görüşmede çalışanların cinsiyet dağılımına dair bilgi edinilememiştir; ancak işe alımda kadın kotası uygulandığı belirtilmiştir. Kadınların yönetici konumunda da çalıştıkları gözlenmiştir. Bununla birlikte yönetimde üst kademelere çıkıldıkça kadın sayısı düşmektedir.

Kurumlarla yapılan görüşmelerden vali yardımcılarında birinin kadın olduğu, Güney Marmara Kalkınma Ajansı’nda çalışan altı uzmandan da dördünün kadın olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Görüşülen diğer kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımına dair bilgi edinilememiştir. Kurumlar tarafından genellikle kadınların kamu sektöründe işe girişte ve terfiye ayrımcılıkla karşılaşmadıkları belirtilmiştir. Ancak, ildeki kadın örgütlerinin aktardığına göre, işe alınma ve yükselme sürecinde kadınlar ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar.

Öte yandan, kurumlarda verilen hizmet içi eğitimlerin içeriğine Genelge’de belirtildiği üzere, kadın-erkek eşitliği yaklaşımının dâhil edilmediği gözlemlenmiştir. Ancak Belediye ile yapılan görüşmede, tüm Belediye çalışanlarına yönelik düzenlenen iletişim stratejisi eğitimi içine kadın-erkek eşitliği yaklaşımının dâhil edildiği belirtilmiştir. Ayrıca, Belediye çalışanlarından sadece katılmak isteyenlere yönelik olarak Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP) kapsamında eğitimler düzenlenmiştir.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

İlde öne çıkan iş kolları, hayvancılık, demir-çelik ve mobilyadır. Kadınlar çoğunlukla tarım, gıda ve kamu sektörlerinde istihdam edilmektedirler. Tarım sektöründe kadınlar genel olarak kendi hesabına ya da ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar. Ev eksenli çalışma da ilde yaygın olarak görülen çalışma türlerindedir. Ancak, bu çalışma türüne ilişkin kurumlar tarafından yürütülen herhangi bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. İlde kadınların kayıt dışı

61 Bu Meclislerde, aynı zamanda KEİG Platformu üyesi olan ELDER ve Girka-Koop’tan temsilciler de yer almaktadır.

çalışma oranlarının yüksek olmasına yönelik tahminler de yapılan görüşmeler sırasında belirtilmiştir.

Kadınların istihdama katılmasını sağlamak için düzenlenen mesleki eğitimlere kadınların katılım oranı yüzde 46'dır. İlde düzenlenen mesleki eğitimler, toplum tarafından "kadın işi-erkek işi" olarak belirlenen ayrıma göre şekillendirilmektedir. Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları bu doğrultuda çoğunlukla; makinecilik (dikiş), mobilya döşemeciliği, terziilik, hasta-yaşlı-engelli bakım elemanlığı, toprak işleme işçiliği, telkâri yapımı gibi alanlarda olmuştur.

İŞKUR tarafından düzenlenen kursları tamamlayan 847 kadından 468'i bir işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin yüzde 39'unu kadınlar oluşturmaktadır ve bu oran, İŞKUR tarafından belirlenen "işe yerleştirilenlerin yüzde 35'ini kadınların oluşturması" hedefinin üzerindedir. Ancak, işe yerleştirilen kadınların ne kadar süre ile ve hangi koşullarda çalışmaya devam ettiğinin bilgisine ulaşılamamaktadır.

İlde yürütülen mesleki eğitim kurslarının içeriğine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının genel olarak dâhil edilmediği bilgisine ulaşılmıştır.

İlde, kadın girişimciliğini artırmaya ve girişimci olmak isteyen kadınlara destek sunmaya yönelik de çeşitli faaliyetler yürütülmektedir. İŞKUR tarafından düzenlenen girişimcilik kurslarının yanı sıra Belediye, el emeği ürünler üreten kadınlara satış yapabilecekleri bir pazar yeri tahsis etmiştir. Ayrıca kadınlar, KOSGEB hibelerinden yararlanarak iş kurmaktadır. İş kuran kadınların çoğunlukla yöneldiği alanlar; gıda, gelinlik tasarım ve dikimi gibi alanlardır. Ancak bu hibeden yararlanma konusunda sıkıntılar olduğu görüşmelerde dile getirilmiştir. Hibeden faydalanarak iş kuranlar için takip ve danışma desteği sürdürülmemesinin bir eksiklik olduğu aktarılmıştır.

Kurumlardaki cinsiyet eşitliği perspektifinin var olup olmadığıyla ilgili bilgi edinebilmek için kurumların stratejik plan gibi politika metinlerine, kurumda çalışanların cinsiyet dağılımına ve hizmet içi eğitimlerin içeriğine bakılmıştır. Belediye dışındaki kurumların yerel ölçekte hazırladığı politika metinlerinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını amaçlayan hedeflere rastlanmamıştır. Çalışanların ve yöneticilerin cinsiyet dağılımına bakıldığında, erkekler lehine bir tabloyla karşılaşmaktadır. Bu konuda Belediye'nin bir istisna oluşturduğu söylenebilir. Belediye'de kadınlar yönetim düzeyinde çalışmakta; fakat yönetimde üst kademelere çıkıldıkça kadın oranı azalmaktadır.

Kurumlarda düzenlenen hizmet içi eğitimlere bakıldığında ise, Genelge'de yer alan "kadın-erkek eşitliği yaklaşımının hizmet içi eğitimlerin

içeriğine dâhil edilmesi”yle ilgili maddeye uyulduğu söylenememektedir.

Kadın-erkek eşitliği açısından mevzuat etki değerlendirmesi, tüm kurumlarda genel olarak proje bazında yapılmıştır. Etki değerlendirme analizleri bütünlüklü olarak yapılmamıştır. Ayrıca, metinlerdeki verilerin cinsiyetlere göre düzenlenmesi söz konusu değerildir.

Denizli

Denizli’de araştırma kapsamında Valilik, Denizli Belediyesi, İŞKUR Denizli İl Müdürlüğü, Kent Konseyi Kadın Meclisi, Güney Ege Kalkınma Ajansı, Denizli Sanayi Odası, Denizli Ticaret Odası, Denizli KOSGEB, ABİGEM, Halk Eğitim Merkezi ve kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

Denizli’nin nüfusu, 942 278’dir. Nüfusun yüzde 69’u kentsel, yüzde 31’i kırsal alanlarda yaşamaktadır. Nüfusun, kentsel alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 21

Denizli’de Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Denizli	143 322	143 634	286 956	328 929	326 393	655 322	472 251	470 027	942 278

Denizli’de Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

Denizli’de kentsel alanlarda tekstil sektörü⁶² ön plana çıkmaktadır. İlde rekabet gücü yüksek sektör olarak birinci sırada tekstil, ikinci sırada ise gıda gelmektedir. Rekabet gücü açısından küçükbaş hayvancılığa dayalı süt ve süt ürünleri ile meyve ve sebzeyle dayalı tarımsal sanayinin gelişme potansiyeli de bulunmaktadır. Öte yandan, kârlılık oranının düşük olması nedeniyle tekstil

⁶² Tekstil sektörü, dış piyasa koşullarından etkilendiği için kriz dönemlerinde işten çıkarmalar oldukça yaygındır (Denizli İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 6). Kadınların daha çok tekstil sektöründe çalıştıkları dikkate alındığında bu durumun kadın işsizliğini artırması söz konusu olabilmektedir.

sektöründen tarımsal ve gıda sanayi gibi farklı alanlarda yatırıma yönelmenin rekabet gücünü daha da artıracığı öngörülmektedir. Ayrıca, mermer ve seramik üretimi de alternatif bir potansiyel alan olarak değerlendirilmektedir (Denizli İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 6-7).

Güney Ege Bölgesi'nde (Denizli, Aydın, Muğla) özellikle imalat sanayi, hizmetler, tarım ve enerji sektörlerine yatırım yapılması teşvik edilmektedir. Denizli'de ise en çok tekstil ürünleri imalatı, gıda ürünleri ve içecek imalatı ile giyim eşyası imalatı, kürkün işlenmesi ve boyanması sektörlerine yatırım yapılmaktadır. İmalat sanayi ve hizmetler sektörü aynı zamanda en çok istihdamı sağlamaktadır (Güney Ege Kalkınma Ajansı Bölge Planı, 2010-2013: 25).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı verilerine göre, Denizli'de işgücüne katılma oranı yüzde 54.6, işsizlik oranı yüzde 11.2, istihdam oranı yüzde 48.5'tir.⁶³ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Denizli İl Müdürlüğü veri tabanında 2012 yılında kayıtlı bulunan 29 651 işsiz vardır. 2012 yılında kayıtlı işsizlerden 7 993 (yüzde 27)'ü işe yerleştirilmiştir. İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik Planı'nda belirlediği, "kurum tarafından işe yerleştirilenlerin yüzde 35'inin kadınlardan oluşmasını sağlama" hedefine göre Denizli, yüzde 42 ile bu oranın üzerindedir (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 9). Ancak, verilerle ilgili ayrıntılı bir tablo yer almamaktadır.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2012 yılı TÜİK verilerine göre, Denizli, Aydın ve Muğla'nın yer aldığı TR 32 bölgesinde (Düzey 2) kadın istihdamı oranı yüzde 37.4, işsizlik oranı ise yüzde 9.7'dir.⁶⁴ Bölgede kadınların yüzde 52'si tarım, yüzde 38'i hizmetler ve yüzde 9.5'i sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir.⁶⁵

Denizli, İzmir'le birlikte kadın istihdamının en fazla olduğu iki il-den biridir. Bu durumun en önemli nedeni, kadınların yoğun olarak çalıştığı tekstil sektörünün ilde gelişmiş olmasıdır. Denizli'de kurumlarla yapılan görüşmelerde kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerin tekstil ve gıda sektörleri olduğu ifade edilmiştir. Tekstil ve konfeksiyon sektöründe işin küçük parçalara bölünüp farklı birimlere yaptırılması söz konusu olduğu için ev eksenli çalışma bu sektörlerde yaygındır.⁶⁶ Hem bahsi geçen sektörler-

63 Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8536>.

64 Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, (İlgili değişkenler girilerek oluşturulan tablo).

65 Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

66 Denizli'de tekstil ve konfeksiyon sektöründe ev eksenli çalışmanın boyutları için bkz. Durusoy Öztepe, N. (2013). Atölyeye Dönüşen Evler: Denizli Tekstil Sektöründe Ev Eksenli Çalışma. Ankara: Gazi Kitabevi.

deki işyerlerinde var olan güvencesiz çalışma koşulları hem de ev eksenli çalışmanın yaygın olması, Denizli’de kadınların kayıt dışı çalışma oranlarını arttırmaktadır.⁶⁷ Öte yandan, pek çok ilde olduğu gibi Denizli’de de kadınlar, kurumların kadın istihdamını artırma hedefleri kapsamında girişimciliğe yönlendirilmektedir.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

İldeki istihdamla ilgili faaliyetler aktif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda, özellikle de mesleki eğitimler ve işe yönlendirme/yerleştirme çerçevesinde yürütülmektedir. Bu kapsamda, ilde görüşme yapılan kurumların faaliyetlerine aşağıda yer verilmektedir.

İŞKUR’un, kadın istihdamı ile ilgili faaliyetleri; mesleki eğitimler, girişimcilik eğitimleri, işe yönlendirme/yerleştirme olarak özetlenebilir. İŞKUR aynı zamanda sığınıklardaki kadınlar için de birtakım çalışmalar yürütmektedir. İş danışmanlığı desteğinin yanı sıra sığınaktaki kadınlar için Denizli Belediyesi, Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Denizli Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Denizli Sanayi Odası ve Denizli Ticaret Odası ile birlikte eğitim merkezi projesi hazırlamaktadır.⁶⁸

Belediye, ilde istihdamla ilgili yürütülen faaliyetlerde daha çok mekân, ulaşım, finans gibi destekler sağlamaktadır. Bunun yanı sıra, kadınlar için çeşitli mesleki eğitimler düzenlemektedir. Bu eğitimleri, Kent Konseyi Kadın Meclisi aracılığıyla yürütmektedir.

Sanayi Odası’nın “sosyal sorumluluk projeleri” adı altında yürüttüğü faaliyetleri bulunmaktadır. Kadınların ekonomik hayata katılımı, istihdam, girişimcilik önemsedikleri konular olarak belirtilmektedir. 2008 ve 2009’da kadınlarla ilgili iki Avrupa Birliği projesi yürütülmüştür. Projelerden biri girişimcilik, diğeri tekstil üzerinedir.⁶⁹

Görüşülen kurumlardan bir diğeri olan Valilik ise kadın istihdamına yönelik özel bir çalışma yürütmemektedir.

67 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 verilerine göre kayıt dışı çalışma oranı Denizli’de yüzde 51’dir (<http://www.sabah.com.tr/fotohaber/ekonomi/turkiyenin-kayitdisi-haritasi?tc=81&albumId=33745&page=20>). İŞKUR İl Müdürü ise 2013 yılında oranın yüzde 40 olduğunu açıklamıştır (http://www.drtyv.com.tr/index.php?haber_detay=3755).

68 Bu proje kapsamında, ipekböcekçiliği, dokumacılık gibi mesleki eğitimlerin verilmesi planlanmaktadır. Konuyla ilgili üç meslek danışmanı görevlendirilmiştir. Proje hazırlanırken, öncelikle kadınlarla görüşülerek eğilim yoklaması yapılmış, hangi mesleklere yönlendirilebilecekleri belirlenmiştir. İŞKUR, buradaki perspektifinin, kadınların kuruma gelmesini beklemeden onların olduğu yere hizmet götürmek olduğunu belirtmiştir.

69 Girişimcilikle ilgili proje sonucunda 12 kadından 9’u modaevi, restoran, hobi bahçesi, yamaç paraşütü, fotoğrafçılık, turizm acenteciliği, dizayn evi gibi alanlarda işyeri açmıştır. Diğer projede ise tekstile yönelik mesleki eğitim verilen 30 kadından 18’i istihdam edilmiştir.

Kurumların kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetleri arasında çocuk bakımına dair bir düzenleme yer almamaktadır. Denizli'de görüşülen kurumların bünyesinde çalışanları için çocuk bakım hizmeti veren bir birim bulunmamaktadır. Görüşmelerde, kurum temsilcileri bu hizmetin verilmesinin önemli olduğuna değinmiştir; ancak konuyla ilgili yürütülen herhangi bir çalışma yoktur (Denizli'deki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için bkz. EK-6).

Görüşülen tüm kurumların içinde yer aldıkları İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) genel olarak ilin istihdam ve mesleki eğitim politikalarını yönlendiren faaliyetler yürütmektedir. Denizli İİMEK'te İŞKUR, Sanayi Odası, Pamukkale Üniversitesi, İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve Esnaf Odası'ndan oluşan bir Denetleme ve Yürütme Kurulu yer almaktadır. Denetleme Kurulu'nda çoğunlukla işçi ve işveren sendikaları bulunmaktadır. Yürütme Kurulu, ayda iki kere toplanıp öneri dosyası oluşturarak İİMEK'te sunmakta ve kabul edilen kararları yürütmektedir. Valilik tarafından Denizli'de bu kurulun daha çok açılan ya da açılacak kurslarla ilgili kararlar aldığı belirtilmiştir. Kurulun işlevinin, hangi alanlarda işgücü ihtiyacı varsa mesleki eğitimlerin ona göre belirlenmesi olduğu, bu nedenle kadınlarla ilgili ayrıca bir gündemin oluşmadığı belirtilmiştir. Kurulda, kadın örgütleri⁷⁰ yer almaktadır.

Görüldüğü gibi, ildeki kurumların kadın istidamı ile ilgili faaliyetleri mesleki eğitim ve girişimcilik kursları üzerine yoğunlaşmaktadır. Aşağıda, bu kurslara dair veriler incelenmiştir.

1.1. Mesleki Eğitimler

Denizli'de mesleki eğitimler, işgücü analizleri sonuçlarına göre verilmektedir. Denizli İİMEK Faaliyet Raporu (2012)'na göre 2012 yılında Denizli İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından toplam 300 farklı kurs ve eğitim programı gerçekleştirilmiştir. 2 232 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 1 140 kişi UMEM-İEP (Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri-İşbaşı Eğitim Programı) kurslarına, 664 kişi işgücü yetiştirme eğitim kurslarına, 1 002 kişi de Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP)'na katılmıştır. Bu kurslardan 3 203'ü kadın, 2 146'sı erkek olmak üzere toplam 5 349 kişi yararlanmıştır (Bkz. Tablo 22). Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları; aşçı yardımcılığı, hasta-yaşlı-engelli bakımı, dikiş makineciliği, kuaförlük gibi alanlarda yoğunlaşmıştır.

70 Bu örgütlerden biri, aynı zamanda KEİG Platformu üyesi olan Girişimci Kadınların Desteklenmesi Derneği (GİKAD)'dir.

Tablo 22

Denizli’de Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Kurs adı	Kurs sayısı	Kursiyer sayısı			İşe yerleştirme		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü Yetiştirme Tablo 22 a (Genel)	28	537	127	664	0	0	0
İstihdam Garantili Tablo 22 b (Genel)	90	1 344	888	2 232	22	13	35
UMEM-İEP Tablo 22 c (Genel)	55	769	371	1 140	385	199	584
Özürllülere Yönelik Tablo 22 ç	4	13	20	33	0	0	0
Hükümlülere Yönelik Tablo 22 d	7	10	61	71	0	0	0
TYÇP Tablo 22 e (Genel)	40	408	594	1 002	191	269	460
İşbaşı Eğitim Projesi Tablo f (Staj)	76	122	85	207	29	6	35
Genel Toplam	300	3 203	2 146	5 349	627	487	1 114

Kaynak: Denizli İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Mesleki eğitim kurslarından yararlanan kişilerin 1 114’ü (yüzde 21) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin 627’si (yüzde 56) kadın, 487’si (yüzde 44) erkektir. 2012 yılı içinde işgücü eğitim programlarından yararlanan 5 349 kişi, İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin yüzde 18’ini oluşturmaktadır.

İlde İŞKUR’un düzenlediği mesleki eğitim kursları dışında, Belediye, Kent Konseyi ve Halk Eğitim Merkezleri (HEM) tarafından yürütülen çeşitli mesleki eğitim kursları da bulunmaktadır.

Denizli Belediyesi’nin mesleki eğitim kursları Kent Konseyi tarafından yürütülmektedir. Kent Konseyi Kadın Meclisi kadınların katılımcı olduğu mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Bu eğitimlerin genellikle İŞKUR ile ortak yürütüldüğü ve HEM eğitmenleri tarafından verildiği ifade edilmiştir. Düzenlenen kurslar, oyuncak yapımı, hasta bakım, kurdele işi, nakış, biçki-dikiş kursları gibi “kadın işi” olarak görülen alanlarda verilmiştir. Daha farklı alanlarda kurslar düzenlemeyi düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda, tamirat ve servis şoförlüğü kurslarının verilmesini Belediye’ye önerdiklerini belirtmişlerdir.⁷¹ Kent Konseyi Kadın Meclisi ayrıca, el emeğine yönelik kurslara katılan kadınlara yaptıklarını satmaları için pazar alanı sağladıklarını ifade etmiştir. Bu kapsamda yürütülen bir el emeği pazarı bulunmaktadır ve 50-60 kadının bu pazarı sürdürdüğü belirtilmiştir.

71 Denizli Kent Konseyi Kadın Meclisi, çalışma ilkeleri doğrultusunda, mesleki eğitimlerle ilgili önerilerini Belediye’ye sunduklarını ve önerileri Belediye tarafından kabul edildikten sonra uygulamaya geçirebileceklerini belirtmişlerdir.

İldeki mesleki eğitimlerin bir kısmı ise Halk Eğitim Merkezi (HEM) tarafından yürütülmektedir. HEM'lerin açtıkları mesleki eğitim kurslarına çoğunlukla kadınlar katılmaktadır. Evde yaşlı bakımı eğitimi, giyim, nakış kursları verilmektedir.

Görüşme yapılan kurumlar tarafından, mesleki eğitimlere katılımcı kabul edilirken kadın-erkek ayrımı yapılmadığı belirtilmiştir. Ancak, İŞKUR yetkilisi sanayi sektörüne yönelik mesleki eğitimlere ağırlıklı olarak erkeklerin, hizmetler sektörüne yönelik mesleki eğitimlere ise kadınların katıldığını ifade etmiştir.

Öte yandan, mesleki eğitim modüllerinin kadının insan haklarına ilişkin konuları içermesi Başbakanlık Genelgesi'nde yer alan maddelerden biridir. Ancak, ilde yürütülen mesleki eğitimlerde bu konuya yer verilmediği anlaşılmaktadır. Mesleki eğitim kursu düzenleyen kurumlar genellikle, talep olması halinde bu konuya yer verebileceklerini; ancak merkezi idarenin bu konuyu gündeme almasının bütünlüklü bir politika oluşturulmasında daha etkili olabileceği belirtmiştir.

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

İlde, İŞKUR tarafından 2011 yılı içinde 24 adet girişimcilik kursu açılmış, bu kurslardan 642 kişi (k: 329, e: 313) yararlanmıştır. Bu kişilerden 38'i kadın, 45'i erkek olmak üzere toplam 83 (yüzde 13) kişi kendi işini kurmuştur. Kurslara katılan kadın sayısı erkeklere göre daha yüksekken (yüzde 60 civarında), iş kuran erkek sayısı kadın sayısından fazla olmuştur (Bkz. Tablo 23).

Tablo 23

Denizli'de Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler (2011)

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			Kendi işini kuran kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Girişimcilik İşletmeci (Genel)	24	329	313	642	38	45	83

Kaynak: Denizli İİMEK Faaliyet Raporu, 2011.

2012 yılında ise 22 adet girişimcilik kursu açılmış, bu kurslardan 288 kadın, 321 erkek olmak üzere toplam 609 kişi yararlanmıştır. Bu kişilerden 10'u (k: 6, e: 4) Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)'nden hibe alarak kendi işini kurmuştur (Bkz. Tablo 24).

Tablo 24**Denizli’de Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler (2012)**

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			Kosgeb’den destek alanların sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşletmeci	22	288	321	609	6	4	10
Toplam	22	288	321	609	6	4	10

Kaynak: Denizli İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

2012 yılında Ticaret Odası 11 girişimcilik kursu ile 309 kişiye eğitim vermiştir. Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi (ABİGEM) tarafından 1 000’i aşkın kişiye girişimcilik eğitimi verilmiştir. Kurslara katılanların üçte biri kadındır; ancak görüşülen ABİGEM ve KOSGEB yetkilileri, kadınların çoğunlukla eşleri gönderdiği için kurslara katıldıklarıyla ilgili gözlemlerini aktarmışlardır. Bunun sebebini ise, iş kurmak üzere verilen KOSGEB hibesinden kadınların daha fazla oranda yararlanmalarına bağlamışlardır.⁷² Girişimcilik kurslarına katılan kadınların çoğunun gıda (yemek, gözleme yapımı vs.) ya da organizasyon üzerine iş kurmayı düşündükleri; “kadın işi” olarak görülmeyen alanlarda ise iş kurmaya dair fikirlerin yaygın olmadığı aktarılmıştır.

Girişimcilik kurslarına katıldıktan sonra işyeri açan kadınlar ise el emeği (buldan bezi ürünleri vs.), terzilik-konfeksiyon, kuaförlük, mağaza gibi alanları tercih etmektedirler.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.1. Yerel Politika Metinleri

Denizli Belediyesi’nin Stratejik Planı (2012-2016)’nda genelde kadın ve özelde kadın istihdamına yönelik bazı faaliyetlerin yer aldığı görülmektedir. Planda, okuma-yazma ve eğitim oranları kadın-erkek olarak ayrı ayrı verilmiştir.

“Dezavantajlı Grupların Toplumsal Yaşamla Bütünleşmesini Sağlamak” hedefinin içinde performans göstergesi olarak sığınaklardaki kadınların

⁷² KOSGEB’e hibe almak üzere başvuran bir kişi, iş kurmak için gerekli olan miktarın bir kısmını (erkekler yüzde 60, kadınlar yüzde 70) alabilmektedir. KOSGEB, pozitif ayrımcılık ilkesi gereği kadınlara yüzde 10 oranında daha fazla hibe verdiğini belirtmektedir.

memnuniyet oranı verilmiştir. “Kadınlara yönelik çeşitli sosyal ve kültürel faaliyetlerle sığınma evi hizmeti verilmesi” ise temel strateji olarak yer almaktadır. Hedeflerden bir diğeri, “Meslek Edindirme Faaliyetleri İle İşsizlerin Kent Ekonomisine Katılımını Artırmak ve Denizli’nin Rekabet Gücünü Yükseltmek”tir. Bu kapsamda, Denizli Belediyesi, Kent Konseyi ve İŞKUR ile ortak olarak kadınlara yönelik hasta bakım kursu, dikiş-nakış kursu, bilgisayar kursu, cam boncuk yapım kursları düzenlemiştir. Bu uygulamanın devamında Kent Konseyi Kadın Meclisi işbirliğiyle kadınlara yönelik çeşitli meslek edindirme kursları açılacağı belirtilmektedir.

Diğer illerde olduğu gibi Denizli’de de stratejik planda “kadın ve sağlık” konuları bir arada ele alınmıştır. Planda konuyla ilgili faaliyetlerin spor faaliyetleriyle ilgili olduğu belirtilmektedir: “Bugün sekiz farklı noktada ücretsiz step-aerobik kursu verilmektedir. Dezavantajlı bölgelere ve bayanlara öncelik verilen bu hizmetten 200-250 kişi yararlanmaktadır”. Belediye’nin Performans Programı (2012)’nda, Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü’nün üç ayda bir kadın dergisi çıkarmak gibi bir hedefi olduğu belirtilmiştir.

Güney Ege Kalkınma Ajansı’nın hazırladığı Bölge Planı (2010-2013)’nda ise kadınlarla ilgili stratejik hedefler şu şekilde yer almıştır: “Kadınlara yönelik mesleki eğitim verilecek ve istihdam edilmeleri sağlanacaktır; kadın girişimcilerin sayısının artırılmasına yönelik girişimcilik kursları verilecektir; kadın girişimciliğinin desteklenmesi için finansal destek mekanizmaları geliştirilecektir”.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

İlde görüşülen kurumların tamamı, Genelge’de belirtildiği gibi, kadınların işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanda yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında “kadın-erkek fırsat eşitliği” ilkesine uyulduğu görüşünde birleşmişlerdir. Ancak, iki kurum dışında kadın çalışan oranı ortalama yüzde 20’lerdedir. Yönetimde üst kademelere çıkıldıkça kadın sayısı düşmektedir. Görüşülen kurumların personel sayısına cinsiyet dağılımı açısından baktığımızda aşağıdaki sonuçlara ulaşılabilir:

İŞKUR’un çalışan sayısı 63’tür. 29 iş ve meslek danışmanının yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Geri kalan çalışanlara bakıldığında cinsiyet dağılımı açısından erkeklerin ağırlıklı olduğu görülmektedir.

Belediye çalışanlarının sayısı (işçi-memur-sözleşmeli) 939’dur ve bu sayının 742’sinin erkek, 197’sinin kadın olduğu bildirilmiştir. Kadınların, terfide herhangi bir sorunla karşılaşmadığı ve altı başkan yardımcısından ikisininin

kadın olduğu; yanı sıra kadın müdürlerin de olduğu ve memur kademesinde çalışan kadın sayısının fazla olduğu belirtilmiştir.

Güney Ege Kalkınma Ajansı'nda ise beş birim başkanından biri ve üç yatırım destek ofisi koordinatöründen birinin kadın olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, 36 kadın uzman olduğu, destek personel ve dışarıdan hizmet alımıyla birlikte kadın sayısının 50'yi geçtiği bildirilmiştir.

Sanayi Odası'nda çalışan 11 kişiden altısı kadındır. Ancak, kararların alındığı Oda Meclisi'nde söz sahibi 40 üyeden sadece biri kadındır.

Ticaret Odası'nda 42 çalışanın 26'sını kadınlar oluşturmaktadır. Birim müdürlerinin çoğunun da kadın olduğu belirtilmiştir. Ancak, Oda'nın Yönetim Kurulu ve Meclisi'nde kadınlar yer almamaktadır.

Kurumlarda cinsiyet eşitliğinin sağlanması, çalışan ve yöneticilerin cinsiyet dağılımının yanında hizmet içi eğitimlerin içeriğiyle de yakından ilgilidir. Denizli'de görüşülen kurumlarda hizmet içi eğitimler personelin ihtiyacına göre belirlenmektedir. Kadın İstihdamı Genelgesi'nin "hizmet içi eğitimlerde kadın-erkek eşitliği konusuna yer verilmesi" ile ilgili maddesi ilde görüşülen kurumların hiçbirisi tarafından uygulanmamaktadır. Bununla birlikte, İŞKUR ve Belediye, konuyla ilgili eğitim önerilerini değerlendirebileceklerini belirtmişlerdir.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

Denizli'de tekstil ve gıda sektörleri ön plandadır. İlde ön planda olan tekstil sektöründe özellikle kadınların yoğun olarak çalışması, Denizli'yi kadın istihdamının en fazla olduğu iki ilden biri yapmaktadır. Denizli'de 2012 yılı içinde İŞKUR'a kayıtlı kadın işsizlerin işe yerleştirilme oranı yüzde 42'dir. Bu oran, İŞKUR'un belirlediği "işe yerleştirilenlerin yüzde 35'ini kadınların oluşturması" hedefinin üzerindedir.

İlde, kadınların çalışma yaşamına katılımlarını artırmak üzere çeşitli faaliyetler yürütülmektedir. Bu faaliyetler içinde mesleki eğitimler ve girişimcilik kursları öne çıkmaktadır. Kadınların en çok katıldığı mesleki eğitimler; dokumacılık, çocuk bakıcılığı, hasta bakıcılığı, aşçı yardımcılığı, bilgisayarlı muhasebe gibi hizmetler sektörüne yönelik alanlardır. Kadın istihdamı ise en çok tekstil ve gıda sektörlerinde yoğunlaşmaktadır. Mesleki eğitimlere katılıp bu alanlarda çalışmalarına rağmen kadınların özellikle tekstil sektöründe çalışmayı istemedikleri, görüşülen kurumlar ve kadın örgütleri tarafından aktarılmıştır. Çoğunlukla güvence sağlamayan, uzun çalışma saatleri olan, çocuk bakım hizmeti sunmayan işyerleri, kadınların çalışmayı istememe sebeplerindedir. Kadınların çalışmamasının diğer nedenleri de ailenin istememesi ya da

ev işleri, çocuk bakımı gibi ev içindeki yüklerin kadınların sorumluluğunda görülmesidir. Öte yandan, Denizli’de özellikle tekstil sektörünün ön planda olması ev eksenli çalışmanın yaygın biçimde görülmesini de beraberinde getirmektedir. Bu sektör içinde hem işyerlerinde hem de evde güvencesiz çalışma, kayıtdışılık oranlarını yükseltmektedir.

Denizli’de ev eksenli çalışma yaygın olmasına rağmen, görüşülen kurumlar tarafından nerdeyse hiç dillendirilmemiştir. Ev eksenli çalışmayla ilgili ilde yürütülen herhangi bir kurumsal çalışma mevcut değildir. Görüşülen kurumlar da artık bu çalışma tipinin yaygın olmadığını belirtmişlerdir. Oysaki kadın örgütleri, konuyla ilgili ciddi bir sıkıntının yaşandığını, ev eksenli çalışan kadınların çok kötü şartlarda çalışmak zorunda kaldıklarını vurgulamışlardır.

İlde kadın istihdamına yönelik yürütülen faaliyetlerden bir diğeri, görüşülen kurumlar tarafından girişimcilik eğitimlerinin verilmesi olarak belirtilmiştir. Denizli’de kadınların çalışma yaşamına katılmasının yollarından biri olarak girişimciliğin öne çıkarılmasına rağmen, iş kurma olanaklarına çok az kadının sahip olduğu belirtilmelidir.

Kurumlarda cinsiyet eşitliği perspektifinin var olup olmadığıyla ilgili bir değerlendirme yapmak için kurumların politika metinlerine (stratejik plan gibi), kurumda çalışanların cinsiyet dağılımına ve hizmet içi eğitimlerin içeriğine bakılmıştır. Kurumların stratejik planlarına bakıldığında kadın-erkek eşitliğine yönelik hedeflerin, kadınlar için spor faaliyetleri düzenlenmesi ile mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarının verilmesi konularını içerdiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının ana plan ve programlara yerleştirilmesi, bahsi geçen konularda kadınlar için ayrı faaliyetler düzenlenmesi ile sınırlı kalmıştır. Bu şekilde yürütülen çalışmaların, kadınlar ve erkekler için eşit sonuçlar yaratması mümkün gözükmemektedir. Kurumların faaliyetlerinin ve politika metinlerinin bütünlüklü bir cinsiyet eşitliği yaklaşımı içerdiğini söylemek güçtür. Öte yandan, yönetici ve çalışan dağılımına bakıldığında da kurumların bu yaklaşımı benimsediği söylenemez. Özellikle yönetimde üst kademelere çıkıldıkça kadın çalışanların oranları düşmektedir. Benzer bir yorum, kurumların hizmet içi eğitimleri için de yapılabilir. Bu eğitimlere, Başbakanlık Genelgesi’nde belirtilen kadın-erkek eşitliği yaklaşımının dâhil edilmediği gözlenmiştir. Ancak, görüşülen bazı kurumlar toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan hizmet içi eğitimlerin verilmesine sıcak bakmışlardır.

Diğeri yandan, Genelge’de belirtilen bir diğeri konu, mevzuat etki değerlendirmesinin yapılmasına yöneliktir. Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliği

açısından mevzuat etki değerlendirmesi, tüm kurumlarda genel olarak yürütülen bazı projelerin değerlendirilmesi biçiminde yapılmaktadır. Bu durum, etki değerlendirmenin geçici/dönemsel olduğu izlenimini vermektedir.

Diyarbakır

Diyarbakır'da araştırma kapsamında Valilik, Büyükşehir Belediyesi, Bağlar Kaymakamlığı, İl Genel Meclisi, İŞKUR Diyarbakır İl Müdürlüğü, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, SODES Koordinasyonu, Ticaret ve Sanayi Odası, Karacadağ Kalkınma Ajansı ve kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

Diyarbakır'ın nüfusu, 1 570 943'tür. Nüfusun yüzde 72'si kentsel, yüzde 28'i kırsal alanlarda yaşamaktadır. Nüfusun, yüzde 72 gibi bir oranla kentsel alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir; ancak Diyarbakır'ın kent nüfusu oranı, Türkiye ortalaması olan yüzde 76'nın altında kalmaktadır.

Tablo 25

Diyarbakır'da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Toplam nüfus			İl ve ilçe merkezleri (şehir)			Belde ve köyler			Oran (%)	
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Şehir	Belde ve köyler
Diyarbakır	1 570 943	795 894	775 049	1 132 351	577 441	554 910	438 592	218 453	230 139	72.1	27.9

Kaynak: Diyarbakır İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Diyarbakır'da rekabet gücü yüksek sektörler arasında; tarım (hayvancılık, bitkisel üretim, seracılık gibi), imalat sanayi (tekstil, et ve et ürünleri, süt ve süt ürünleri gibi) ve madencilik (mermer işleme, hazır beton gibi) bulunmaktadır.

Diyarbakır'da en fazla madencilik (istihraç ve işleme), imalat sanayi (pişmiş kil ve çimento gereçleri) ile hizmetler (turizm) sektörlerine yatırım

yapılması teşvik edilmektedir. İMEK Faaliyet Raporu'nda (2012: 4) bu alanlardan en fazla yatırım gerektirenin turizm olduğu, en fazla istihdam öngörülen sektörün ise imalat sanayi (dokuma ve giyim) olduğu belirtilmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı verilerine göre, Diyarbakır'da işgücüne katılma oranı yüzde 31.8, işsizlik oranı yüzde 13.5, istihdam oranı ise yüzde 27.5'tir.⁷³ Diyarbakır, Türkiye'de en fazla işsizlik yaşanan 15'inci ildir. İşgücüne katılım ve istihdam oranında ise aynı yıl içinde sonuncu sırada yer almaktadır (İMEK Faaliyet Raporu, 2012: 5).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Diyarbakır İl Müdürlüğü veri tabanında 2012 yılında kayıtlı 58 029 işsiz bulunmaktadır. 2012 yılı içinde kayıtlı işsizlerden 5 471'i (yüzde 9) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerden 1 248'i (yüzde 21) kadındır. Diyarbakır'daki bu oran, İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik Planı'nda "işe yerleştirilenlerin yüzde 35'ini kadınların oluşturması" hedefinde belirlediği oranın altındadır.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2012 yılı TÜİK verilerine göre, Diyarbakır ve Şanlıurfa'nın yer aldığı TRC 2 bölgesinde (Düzey 2) kadın istihdamı oranı yüzde 6.4, işsizlik oranı ise yüzde 1'dir.⁷⁴ Bölgede kadınların yüzde 58'i tarım, yüzde 39'u hizmetler ve yüzde 3'ü sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir.⁷⁵ Diyarbakır'da kurumlarla yapılan görüşmelerde de kadınların en çok tarım sektöründe istihdam edildikleri belirtilmiştir. Tarım sektöründe kadınlar çoğunlukla ve erkeklerin beş katından fazla oranda ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar (DİKAD, 2012: 26). Tarım sektörünü ise hizmetler sektörü izlemektedir. Hizmetler sektöründe kadınların yoğun olarak çalıştıkları iş kolları; bankacılık, eğitim ve sağlıktır. Özellikle sağlık sektörüne yapılan yatırımın oldukça büyük olduğu aktarılmıştır. Kadınlar ayrıca imalat sanayi sektörünün gıda ve tekstil alanlarında da çalışmaktadırlar. Gıda sektöründe kadınların üretici olarak çok yoğun çalıştıkları görülmekle birlikte, bu oranın istatistiklere yansımadağı da yapılan görüşmelerde belirtilmiştir. Tekstil sektöründe ise kadınlar genellikle kayıt dışı olarak çalışmaktadırlar. Bununla birlikte, görüşme yapılan kurumlar tarafından, ilde kurulması planlanan Tekstilent'in kadın istihdamını güvenceli bir şekilde artıracağı öngörülmektedir.

İlde, hem tarım ve hizmetler sektöründe hem de imalat sanayi sektö-

73 Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8536>.

74 Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/degiskenler/UzerindenSorgula.do>, (İlgili değişkenler girilerek oluşturulan tablo).

75 Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

ründe kadınların oldukça yoğun bir şekilde kayıt dışı çalıştıklarını görmek de mümkündür. Ev eksenli çalışma da oldukça yoğun ve yaygın bir şekilde gözlemlenmektedir. Ev eksenli çalışan kadınların Diyarbakır'da bir derneği bulunmaktadır. Yapılan görüşmelerde kadın örgütleri, özellikle tekstil, kimya ve metal firmalarının evde yapmak üzere kadınlara iş verdiklerini aktarmışlardır. Ev eksenli çalışma bölgede yaşayan kadınların önemli istihdam alanlarından biri olduğu ve Genelge'de bilgi toplanması ile ilgili bir madde yer aldığı halde, tüm illerde olduğu gibi Diyarbakır'da da konuyla ilgili çalışmalar yürütülmemektedir.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

İlde görüşme yapılan kurumların kadınların çalışma yaşamına katılımı için yürüttüğü faaliyetler; mesleki eğitim ve girişimcilik kursları düzenleme, işe yönlendirme/yerleştirme, kadın istihdamına yönelik araştırmalar yürütme ve çeşitli projeler yoluyla kadın istihdamının artırılmasına katkıda bulunma olarak özetlenebilir.

İŞKUR'un, kadın istihdamı ile ilgili faaliyetleri; mesleki eğitimler, girişimcilik eğitimleri, işe yönlendirme/yerleştirme şeklindedir. İŞKUR aynı zamanda sığınıklardaki kadınlar için de birtakım çalışmalar yürütmektedir.

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi ve ilçe belediyeler tarafından kadınların istihdamına yönelik mesleki eğitim kursları ve kooperatifçilik faaliyetleri düzenlenmektedir. Belediyelerin bünyesinde Kadın Danışma Merkezleri bulunmaktadır.

Valilik bünyesinde Kadın Destek Merkezi ve Toplum Merkezleri bulunmaktadır. Sosyal Destek Programı (SODES) hibeleri üzerinden kadınların istihdamına yönelik çalışmalar yürütülmektedir; ancak bu çalışmalar çoğunlukla mesleki eğitim kursları düzenlemek ile sınırlıdır. Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Halk Eğitim Merkezleri ve Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM)'nde mesleki eğitim kursları düzenlenmekte ve kadın istihdamına yönelik yürütülen projelere ortak olunmaktadır.

İl Genel Meclisi'nde Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu kurulduğu belirtilmiştir. Komisyonunda kadın istihdamına yönelik sorunları tespit etmek amacıyla araştırmalar yapıldığı aktarılmıştır. Benzer şekilde, Karacadağ Kalkınma Ajansı (Diyarbakır-Urfa)'nda da kadın istihdamına yönelik doğrudan bir proje yürütülmediği; ancak kadınların iş hayatına katılımı ile ilgili bir araştırma yapıldığı belirtilmiştir.

Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası (DTSO), çeşitli ortaklıklarla yü-

rüttüğü projeler yoluyla bugüne kadar 15 kadına istihdam sağladığını belirtmiştir. Bunun dışında, kadın istihdamı ile ilgili çalıştay düzenlemiştir. Ayrıca, Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) ile ortak olarak her yıl yaklaşık 30-40 kadının katıldığı ve çorap örme gibi atölyelerin düzenlendiği bir program yürüttükleri yapılan görüşmede belirtilmiştir. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Diyarbakır İl Kadın Girişimciler Kurulu'nun kadın istihdamına ve girişimci kadınlara yönelik faaliyetleri bulunmaktadır.

Görüşme yapılan tarih itibariyle, kurumların kadın istihdamını arttırmaya yönelik faaliyetleri arasında çocuk bakımına dair bir düzenleme yer almaktadır. Sadece Büyükşehir Belediyesi ve ilçe belediyeler bünyesinde çocuk oyun odaları vardır. Görüşmelerde, kurum temsilcileri bu hizmetin verilmesinin önemli olduğuna değinmiştir; ancak konuyla ilgili yürütülen herhangi bir çalışma yoktur (Diyarbakır'daki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için bkz. EK-6).

Diyarbakır'da İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK), genel olarak ilin istihdam ve mesleki eğitim politikalarını yönlendiren faaliyetler yürütmektedir. Gündemi, beş kişiden oluşan Yürütme Kurulu belirlemekte ve bu Kurul, 15 günde bir toplanmaktadır. İl genelinde yapılan işgücü analizine göre düzenlenen mesleki eğitim kursları; tekstil, sera, mermer, organik gıda, iyi gıda, bahçe-çevre düzenleme gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır. Diyarbakır İİMEK'te bir kadın örgütü yer almaktadır.⁷⁶

Aşağıda, ilde kurumların kadın istihdamını arttırmaya yönelik düzenlediği mesleki eğitim ve girişimcilik faaliyetleri incelenmektedir.

1.1. Mesleki Eğitimler

Diyarbakır'da, İŞKUR tarafından 2012 yılı içinde 294 farklı kurs ve eğitim programı düzenlenmiştir. 337 kişi işgücü yetiştirme eğitim kurslarına, 4 140 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 6 519 kişi Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında düzenlenen kurslara katılmıştır. Diğer kurslarla birlikte katılımcı sayısı 4 797 kadın (yüzde 40), 7 261 erkek (yüzde 60) olmak üzere toplam 12 058 kişi olmuştur (Bkz. Tablo 26). Bu kişiler, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin (58 029) yüzde 21'ini oluşturmaktadır. Kadınların en çok katıldığı mesleki eğitim kurslarından bazıları; konfeksiyon işçiliği, çocuk bakıcılığı, engelli bakım elemanlığı, kat görevlisi-temizlik, bilgisayarlı muhasebe, büro yönetimi ve sekreterlik, ev mefruşatı dikimi, çağrı

76 Girişimci kadınların bir araya geldiği bir örgüt olan bu kurumun İİMEK'e katılımına Valilik'in karar verdiği yapılan görüşmelerde belirtilmiştir.

Tablo 26

Diyarbakır'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Kurs Adı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			İşe Yerleştirme ⁷⁷		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü Yetiştirme	12	237	100	337	0	0	0
İstihdam Garantili	102	2 781	1 359	4 140	25	26	51
Özürllülere Yönelik	14	53	140	193	0	0	0
UMEM	3	75	10	85	0	0	0
UMEM/İşbaşı Eğitim	4	66	49	115	5	3	8
Dezavantajlı Gruplar	17	285	315	600	0	0	0
TYÇP	121	1 278	5 241	6 519	745	4 986	5731
Staj	21	22	47	69	0	0	0
Toplam	294	4 797	7 261	12 058	775	5 015	5 790

Kaynak: Diyarbakır İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

merkezi görevlisi gibi kurslardır (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 37-38).

Kursların sonucunda tahmini 5 790 kişi (yüzde 48) işe yerleştirilmiştir. Bunlardan 775'i (yüzde 13) kadın, 5 015'i (yüzde 87) erkektir.

İŞKUR, mesleki eğitimler ile işe yönlendirme/yerleştirme faaliyetleri dışında, şiddete maruz kalan ve evinden ayrılan kadınların istihdam edilmesi için de çalışma yürütmektedir. Görüşme yapılan tarih itibariyle 100 kadının, bu kapsamda düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katıldığı belirtilmiştir.

İŞKUR'un dışında mesleki eğitimlerle ilgili diğer kurumların da faaliyetleri bulunmaktadır. Büyükşehir Belediyesi ile yapılan görüşmelerde, düzenlenen mesleki eğitimlerde "kadın işi-erkek işi" ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapıldığı ifade edilmiştir. Bağlar Belediyesi bünyesinde yürütülen bir proje kapsamında eğitimlere katılarak işe yerleştirilen kadınlar, makam araçlarında ve belediye otobüslerinde şoförlük yapmaktadır.

SODES hibeleri ile dezavantajlı gruplar içinde tanımlanan kadınların istihdamına yönelik olarak çeşitli projeler yürütülmektedir. Kültür-sanat ve spor, istihdam ve sosyal istihdam sağlama başlıklarında yürütülen projeler içinde, yedi tane istihdam projesi bulunduğu yapılan görüşmede belirtilmiştir. Genelde tekstil alanında yoğunlaştığı belirtilen mesleki eğitimler kapsamında Bismil'de kurslara katılan 184 kişiye üç yılın sonunda istihdam sağlandığı yapılan görüşmede ifade edilmiştir.

77 İİMEK Faaliyet Raporu'nda, mevzuattan kaynaklanan sebeplerden dolayı kurslar sonucunda işe yerleştirilen sayısına net olarak ulaşılamadığı belirtilmiştir (2012: 41).

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

İlde İŞKUR tarafından 2012'de açılan 21 adet girişimcilik/staj kursuna 22 kadın, 47 erkek olmak üzere toplam 69 kişi katılmıştır (Bkz. Tablo 27).

Tablo 27

Diyarbakır'da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Girişimcilik / Staj					
		Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Büro Memuru	21	22	47	69			
Toplam	21	22	47	69			

Kaynak: Diyarbakır, İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)'nin düzenlediği girişimcilik programı kapsamında girişimcilik kurslarına katılan kadınların sayısının yüksek olduğu yapılan görüşmelerde ifade edilmiştir; ancak diğer illerde de olduğu gibi KOSGEB hibelerinden yararlanarak iş kuran kadınların sayısının düşük olduğu gözlemlenmiştir. Konuyla ilgili, iş kurmak isteyen kadınların önündeki en önemli engellerden birinin ilk sermaye ile ilgili olduğu yapılan görüşmelerde belirtilmiştir.⁷⁸

Diyarbakır Ticaret ve Sanayi Odası'nın KOSGEB ile yürüttüğü bir girişimcilik kursu programı bulunmaktadır. Görüşme yapılan tarih itibarıyla 540 kişinin katıldığı kurslarda, katılımcıların yarısının kadın olduğu belirtilmiştir.

Karacadağ Kalkınma Ajansı, Diyarbakır'da bir girişimci kadın derneği ile birlikte, KOSGEB ortaklığıyla bir program yürütmüştür. Girişimcilik eğitimlerine katılan 90 kadından altısı kendi işini açmıştır. Bu işlerin tekstil, ev yemekleri, tuhafiyeye, züccaciye, oto-yıkama alanlarında olduğu yapılan görüşmede aktarılmıştır.

Valilik ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü yetkilileri, çeşitli hibeler yoluyla girişimcilik eğitimleri düzenlediklerini belirtmiştir.

Diyarbakır'da kooperatiflerin etkin olduğu gözlemlenmektedir. İpek şal, çorap örme gibi alanlarda faaliyet gösteren kooperatifler, Sanayi ve Ticaret Odası ile Belediyeler gibi kurumlar tarafından desteklenmektedir. Ancak,

⁷⁸ Ayrıca bkz. DİKAD, Diyarbakır'da İş Kadını ve Kadın Eliyle İş Durumu Araştırması, Diyarbakır İş Kadınları Derneği Yayınları-1, 2012.

kooperatiflerin pazar bulma ve ürün geliştirme alanında sorun yaşadığı ifade edilmiştir.

Diyarbakır’da ayrıca, oldukça yaygın bir mikro kredi uygulaması vardır. Özellikle tekstil ve tarımsal gıda sektörlerinde küçük üreticilik ve fason üretim atölyelerinin ön plana çıkmış olduğu gözlemlenmektedir.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları yerel ölçekte hazırlanan politika metinleri, kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımı ve verilen hizmet içi eğitimlerin içeriğine yönelik olarak incelenmektedir.

2.1. Yerel Politika Metinleri

Görüşme yapılan kurumların yerel ölçekte hazırlanan stratejik plan, faaliyet raporu, bölge planı, performans programı gibi politika metinlerine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının dâhil edilip edilmediği aşağıda ayrıntılı şekilde incelenmektedir.

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesinin misyon ve etik değerleri olarak belirledikleri arasında toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı bulunmaktadır. Stratejik Plan (2010-2014) hazırlığı için oluşturulan koordinasyon grubu çalışmalarına ildeki kadın örgütleri ve kurumların kadınlarla ilgili çalışma yürüten birimleri dâhil edilmiştir. Planda, Belediye bütçesinin toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeticek şekilde belirlendiği ifade edilmektedir (2010: 19).

Stratejik planda toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına ayrıntılı olarak yer verilmiş; bu yaklaşıma uygun hedef ve faaliyetler belirlenmiştir. Bu kapsamda belirlenen amaç, “Kadına yönelik bilinç yükseltme, kadın dayanışması, toplumsal cinsiyet, cins bilinci ve demokratik değerleri artırarak ayrımcı ve şiddet içeren yaklaşımların azaltılması ve kadınların sosyal ve ekonomik yaşama katılımının teşvik edilmesi,” şeklinde ifade edilmektedir (2010: 163). Kurum yönetiminin her yıl bir kez kadın örgütlerinden temsilcilerle buluşması planlara dâhil edilmiştir. Kadınların ekonomik bağımsızlığını kazanması için ekonomik hayata katılımının teşvik edilmesi de stratejik amaçlar içinde yer almaktadır. Ayrıca, planlanan faaliyetler arasında, “Ev eksenli çalışan kadınların üretime yöneltmesi ve ürünlerini pazarlama ve satış faaliyetlerine destek olunması,” bulunmaktadır (2010: 165). Belediye’nin metinlerindeki bazı veriler cinsiyetlere göre ayrı şekilde belirtilmiştir; ancak tüm verilerde buna rastlamak mümkün değildir.

Diyarbakır Sanayi ve Ticaret Odası’nın belgelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına yer verilmemiştir. Ancak, yapılan görüşmede, bir sonraki

stratejik plana (2013-2017) bu yaklaşımın dâhil edileceği belirtilmiştir. Oda, kendi üyelerine dair istatistikleri cinsiyet dağılımını gözeterek düzenlemektedir.

İl Genel Meclisi'nin metinlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına rastlanmamakla birlikte bir sonraki stratejik plana bu yaklaşımın dâhil edileceği yapılan görüşmede belirtilmiştir.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

Büyükşehir Belediyesi ile ilçe belediyelerinde kadınlar yönetici düzeyinde çalışmaktadır. Bağlar Belediye Başkanı kadındır. Ancak, kadınların tüm çalışanlar içindeki oranının yüzde 30 olduğu yapılan görüşmede belirtilmiştir. Büyükşehir Belediyesi'nin Performans Programı'nda (2012: 21) belirtildiğine göre kurumda 124 kadın, 699 erkek çalışan (memur, işçi, sözleşmeli) bulunmaktadır. Kurum içinde kadın-erkek çalışan oranını dengede tutmak amacıyla pozitif ayrımcılık gereği kadınlara kota uygulandığı yapılan görüşmede ifade edilmiştir.

Valilik, Milli Eğitim İl Müdürlüğü, İŞKUR ve SODES Koordinasyonu'nda üst düzey yöneticiler arasında kadınlara rastlanmamaktadır. Bu kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımına dair bilgiye ulaşılammıştır. Görüşülen kurum yetkileri, genel olarak kadınların terfilerinin önünde engel olmadığını belirtirken ailede kadınlara yüklenen sorumluluklar nedeniyle kadınların işin gereğini yerine getiremediklerine, bu sebeple de terfide sorun yaşadıklarına dair görüşlerini aktarmışlardır.

İŞKUR'da çalışan 80 kişinin 16'sını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların üst kademelere çıkıldıkça daha çok şef düzeyinde çalıştığı, ancak yönetim kademesinde yer alamadığı belirtilmiştir.

Diyarbakır Sanayi ve Ticaret Odası'nda çalışan 41 kişiden 14'ü kadındır. Yönetim Kurulu'nda ve Oda Meclisi'nde ise hiç kadın bulunmamaktadır. TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu'nda bir kadın başkan adayı çıkmıştır.

İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde yönetici konumunda hiç kadın çalışan bulunmamaktadır.

Karacadağ Kalkınma Ajansı'nda (Urfa ve Diyarbakır) kadın çalışan oranı yüzde 25'tir. Terfilerde bir engel olmadığı belirtilmiştir; ancak üst kademede yönetimde hiç kadın çalışmamaktadır.

İl Genel Meclisi'nde 2007'de sadece kadınların bulunduğu bir Kadın Komisyonu kurulmuştur. Ayrıca, içinde üç erkek ve iki kadının bulunduğu bir Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bulunmaktadır.

Kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımının yanı sıra, verilen hizmet

içi eğitimlere baktığımızda, yalnızca Büyükşehir Belediyesi'nin bütünlüklü bir politika içerisinde, Genelge'de de belirtilen kadın-erkek eşitliğine yönelik yaklaşımı bu eğitimlere dâhil ettiği görülmektedir. Stratejik planda her çalışanın toplumsal cinsiyet, demokratik katılımcılık, çevre, kentlilik gibi konularda en az 50 saatlik hizmet içi eğitim alması hedefler içinde belirtilmiştir (2010: 119). Belediye'de yapılan görüşmede her çalışanın, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimleri almak zorunda olduğu ifade edilmiştir. Bu anlamda çalışanlara Kadının İnsan Hakları Programı (KİHEP) kapsamında eğitimler verilmektedir.

Diyarbakır Sanayi ve Ticaret Odası'nda hizmet içi eğitimlere kadın-erkek eşitliği yaklaşımı dâhil edilmemektedir; ancak yürütülen bazı projelerin içeriğinde bu yaklaşımın yer aldığı belirtilmiştir. Kalkınma Ajansı'nda çalışan bazı uzmanlar ise, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme ve farkındalık eğitimleri almışlardır.

Görüşülen diğer kurumlarda hizmet içi eğitimlerde Genelge'de belirtildiği şekilde kadın-erkek eşitliği yaklaşımına rastlanmamıştır. Bazı kurumlar, "aile eğitimleri" verildiğini belirtmiştir.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

Diyarbakır'da öne çıkan sektörler, tarım, inşaat ve hizmetler sektörleridir. Kadınlar en çok tarım sektöründe çalışmaktadırlar. Hizmetler ve imalat sanayi sektörleri de kadın istihdamının olduğu sektörlerdir. İlde, hem tarım ve hizmetler sektöründe hem de imalat sanayi sektöründe kadınlar yaygın olarak kayıt dışı çalışmaktadırlar. Ev eksenli çalışma da ilde yoğun biçimde gözlemlenmektedir. Kadın örgütleriyle yapılan görüşmelerde özellikle tekstil, kimya ve metal firmalarının eve iş verdiği aktarılmıştır. Ancak, ilde ev eksenli çalışmayla ilgili veri toplamaya dair yürütülen bir faaliyet mevcut değildir.

İlde kadın istihdamına yönelik yürütülen faaliyetler, diğer illerde olduğu gibi mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesine odaklanmıştır. Bu kapsamda 2012 yılında İŞKUR tarafından düzenlenen 294 adet kursa 5 797'si kadın (yüzde 40) olmak üzere toplam 12 058 kişi katılmıştır. Kurslara katılan kadınların yüzde 16'sı işe yerleştirilmiştir. Erkeklerde bu oran yüzde 69'a çıkmaktadır. Kadınların yoğun olarak katıldıkları kurslar daha çok çocuk bakıcılığı, engelli bakım elemanlığı, kat görevlisi-temizlik, bilgisayarlı muhasebe, büro yönetimi ve sekreterlik gibi alanlarda hizmetler sektörüne yönelik olmuştur. İlde hem İŞKUR'un hem de diğer kurumların İŞKUR ile ortak olarak düzenledikleri mesleki eğitim kurslarına kadınların katılımı, diğer illerde de olduğu gibi genel anlamda "kadın-işi" olarak görülen alanlarda yoğunlaşmaktadır.

Ancak, Belediye’nin düzenlediği bazı kurslar buna bir istisna oluşturabilir. Belediye ile yapılan görüşmelerde, düzenlenen mesleki eğitimlerde “kadın işi-erkek işi” ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapıldığı ifade edilmiştir. Bağlar Belediyesi’nin kadınlara yönelik düzenlediği şoförlük alanındaki proje buna bir örnek olarak gösterilebilir. Bu projenin sonunda kadınlar, makam araçlarında ve belediye otobüslerinde şoför olarak çalışmaktadır.

İlde kadın istihdamına yönelik yürütölen diğer bir faaliyet de girişimcilik eğitimleridir. Kadınlar bu eğitimlere katılmakta, ancak iş kurma konusunda diğer illerde olduğu gibi sayı düşmektedir. İş kuranların yoğunlaştığı alanlar ise yine diğer illerle benzer şekilde ev yemekleri, giyim gibi alanlardadır.

Diyarbakır’da kadınların üretim yaptığı, genelde ipek şal, çorap örme gibi alanlarda faaliyet gösteren kooperatiflere rastlanmaktadır. Sanayi ve Ticaret Odası ile Belediyeler gibi kurumlar bu kooperatifleri desteklemektedir; ancak kooperatifler pazar bulma ve ürün geliştirme alanında sorun yaşamaktadır. Diyarbakır’da ayrıca, mikro-kredi uygulamaları oldukça yaygındır.

Görüşme yapılan kurumların yerel ölçekte hazırlanan stratejik plan, faaliyet raporu gibi politika metinlerine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının dâhil edilip edilmediğine bakıldığında, Belediye’nin bu konuda öne çıktığı söylenebilir. Kurumlarda genelde kadınlara yönelik belirlenen faaliyet ve politikalar, “dezavantajlı gruplar” başlığında ele alınırken Belediye’nin plan ve hedefleri ile bütçesi cinsiyet eşitliği esas alınarak hazırlanmıştır. Diyarbakır Sanayi ve Ticaret Odası ile İl Genel Meclisi de bir sonraki dönemde hazırlanacak planlara bu yaklaşımı dâhil edeceklerini bildirmişlerdir.

Görüşme yapılan tüm kurumlarda kadın çalışan sayısı erkeklere kıyasla azdır. Kadınlar Belediye dışındaki hiçbir kurumda yönetici düzeyinde çalışmamaktadır. Belediye’de pozitif ayrımcılık ilkesi gereği kadın çalışanlara kota uygulanmakta ve tüm çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimler verilmektedir. Diğer kurumların hizmet içi eğitimlerinde bu konuya yer verilmemekte; Sanayi ve Ticaret Odası ile Karacadağ Kalkınma Ajansı gibi kurumlarda ise bu eğitimlere ancak bazı projeler dâhilinde rastlanmaktadır. Görüşme yapılan diğer kurumlarda çalışanlara “aile eğitimleri” verildiği ifade edilmiştir.

Genelge’de belirtilen bir diğer konu olan kadın-erkek eşitliği açısından mevzuat etki değerlendirmesi yapılması, kurumlarda genel olarak projeler bazında yapılmaktadır. Bu durum, etki değerlendirmenin geçici/dönemsel olduğu izlenimini vermektedir. Ancak, Belediye’nin projelerin yanı sıra verilen eğitimlerin de etki değerlendirmesini yaptığı görölmektedir. Ayrıca Belediye, işe yönlendirdiği kadınların işteki durumunu da takip etmektedir.

İstanbul

İstanbul'da araştırma kapsamında Valilik, Büyükşehir Belediyesi, İŞKUR İstanbul İl Müdürlüğü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İstanbul KOSGEB, İstanbul Ticaret Odası, TOBB İstanbul Kadın Girişimciler Kurulu, Pendik KİŞGEM ve kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

İstanbul'un kayıtlı toplam nüfusu 13 854 740'tır. Nüfusun neredeyse tamamı (yüzde 99) kentsel alanlarda yaşamaktadır. İstanbul yüksek oranda göç alan bir kenttir.

Tablo 28

İstanbul'da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İstanbul	70 807	73 421	144 228	6 827 025	6 883 487	13 710 512	6 897 832	6 956 908	13 854 740

Kaynak: İstanbul İMEK Faaliyet Raporu, 2012.

İstanbul'da hizmetler ve imalat sanayi (özellikle giyim eşyası imalatı ile tekstil ürünleri imalatı) sektörleri öne çıkmaktadır. İstanbul'da en çok imalat sanayi sektörü (özellikle dokuma ve giyim ile lastik-plastik alanlarına) ile hizmetler sektörüne (özellikle ulaştırma ve sağlık alanlarına) yatırım yapılması teşvik edilmektedir (İstanbul İMEK Faaliyet Raporu, 2012: 15).

İstanbul'da 2012 yılı itibariyle işgücüne katılma oranı yüzde 51, işsizlik oranı yüzde 11.3, istihdam oranı yüzde 45'tir (TÜİK, HHIİ, 2012). İşgücüne katılma ve istihdam oranları Türkiye ortalamasından yüksektir.⁷⁹

⁷⁹ TÜİK 2012 verilerine göre, Türkiye'de kentlerde işgücüne katılma oranı yüzde 48.3, işsizlik oranı yüzde 11.1, istihdam oranı ise yüzde 42.9'dur (TÜİK, HHIİ, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13455>).

2012 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İstanbul İl Müdürlüğü veri tabanında kayıtlı 331 700 işsiz bulunmaktadır. 2012 yılında kayıtlı işsizlerden 99 982’si (yüzde 30) işe yerleştirilmiştir. Kadınların işe yerleştirilme oranı ise yüzde 33 olmuştur ve bu oran, İŞKUR’un 2011-2015 Stratejik Planı’nda yer alan “işe yerleştirilenlerin yüzde 35’ini kadınların oluşturması” hedefinde belirtilen oranın altındadır.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

İstanbul’da kadınların işgücüne katılma oranı (yüzde 24.5) ve istihdam katılma oranı (yüzde 28.6). Kadınların işsizlik oranı ise yüzde 14.4’tür⁸⁰ ve Türkiye ortalamasının (yüzde 10.8) üzerinde seyretmektedir.⁸¹

İstanbul’da kadınların yüzde 71’i hizmetler, yüzde 28.5’i sanayi ve yüzde 0.5’i tarım sektöründe çalışmaktadır. Görüldüğü gibi İstanbul’da kadınlar yoğun olarak hizmetler ve sanayi (imalat sanayi) sektörlerinde çalışmaktadırlar. Çağrı merkezi, temizlik işleri, sağlık kuruluşları, tekstil ve gıda kadınların yoğun olarak çalıştığı alanlardır. Ayrıca ev eksenli çalışma da oldukça önemli bir yer kaplamaktadır.

İstanbul’da ücretli ve yevmiyeli çalışan kadınlar en çok büro ve müşteri hizmetleri (yüzde 23) ile büro ve müşteri hizmetleri ile profesyonel meslek gruplarında (yüzde 18) istihdam edilmektedirler. Kendi hesabına çalışan veya girişimci olan kadınların ise yüzde 44’ü “nitelik gerektirmeyen işler”de çalışmaktadırlar. Ücretsiz aile işçisi olan kadınlar çoğunlukla hizmet ve satış elemanı olarak çalışmaktadırlar (Bkz. Tablo 29).

Öte yandan, TÜİK verilerine göre İstanbul’da kadınların yüzde 22’si kayıt dışı çalışmaktadır. Ücretli ve yevmiyeli çalışan kadınların yüzde 15’i, kendi hesabına çalışan ve girişimci olan kadınların yüzde 60’ı ve ücretsiz aile işçisi kadınların yüzde 64’ü kayıt dışı çalışmaktadır (Bkz. Tablo 30).⁸²

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

İldeki istihdamla ilgili faaliyetler aktif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda, özellikle de mesleki eğitimler ve işe yönlendirme/yerleştirme çerçevesinde yürütülmektedir. Bu kapsamda, ilde görüşme yapılan kurumların

80 Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

81 Türkiye ortalaması, kadınların işgücüne katılım oranı için yüzde 29.5, işsizlik oranı için yüzde 10.8 ve istihdam oranı için yüzde 26.3’tir. Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458> ve <http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?id=3570&metod=IlgiliGosterge>.

82 Türkiye genelinde ise işveren ve kendi hesabına çalışan kadınların yüzde 90’ı ve ücretsiz aile işçisi kadınların yüzde 95’i kayıt dışıdır (TÜİK, HHIİ, 2012).

Tablo 29**TR10 (İstanbul) Bölgesinde Kadınların İşteki Duruma ve Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilenler (2012, bin, 15+)**

	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren veya kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	57	24	1	82
Profesyonel meslek mensupları	190	13	2	205
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	168	6	2	177
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	240	1	6	247
Hizmet ve satış elemanları	136	6	14	156
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	1	3	2	5
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	44	11	1	57
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	90	1	3	93
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	135	52	3	190
Toplam	1 061	117	33	1 212

Kaynak: TÜİK, HHİİ, 2012.

faaliyetleri çoğunlukla mesleki eğitim ve girişimcilik kursları düzenlemeye yoğunlaşmıştır. Bunun yanı sıra, bazı belediyeler düşük ücret karşılığında çocuk bakım hizmeti sunmaktadır. İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ise çalışanlarına bu hizmeti sunmaktadır. Bu kurumlar dışında çocuk bakım hizmeti sağlayan bir kurumla karşılaşmamıştır (İstanbul'daki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için bkz. EK-6).

Tablo 30**TR10 (İstanbul) Bölgesinde Kadınların İşteki Durumuna ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa Göre İstihdam Edilenler (2012, bin, 15+)**

	Ücretli veya yevmiyeli	İşveren veya kendi hesabına	Ücretsiz aile işçisi	Toplam
Kayıtlı değil	165	77	21	264
Kayıtlı	896	40	12	948
Toplam	1 061	117	33	1 212

Kaynak: TÜİK, HHİİ, 2012.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK)’nda da çoğunlukla Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP), mesleki eğitimler ve işe yerleştirme ile ilgili konular gündeme alınmaktadır. Kurul’da bir kadın örgütü yer almaktadır.⁸³

İlde kadın istihdamıyla ilgili öne çıkan faaliyetlerden olan mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarına yönelik bilgiler aşağıda verilmiştir.

1.1. Mesleki Eğitimler

İstanbul’da işgücü ihtiyaç analizleri yapılmakta, bazı mesleki eğitim kursları bu analizlerin sonuçlarına göre verilmektedir. İstanbul İİMEK Faaliyet Raporu (2012)’na göre 2012 yılında İŞKUR İstanbul İl Müdürlüğü tarafından toplam 2 645 farklı kurs ve eğitim programı düzenlenmiştir. 17 774 kişi işgücü yetiştirme eğitim kurslarına, 15 256 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 1 842 kişi Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM Beceri’10) kurslarına, 1 259 kişi işbaşı eğitimine, 4 354 kişi de TYÇP’ye katılmıştır. Bu kurslardan 24 475 kadın, 21 496 erkek olmak üzere toplam 45 961 kişi yararlanmıştır (Bkz. Tablo 31). Kurslardan yararlanan bu kişiler İŞKUR’a kayıtlı toplam 331 700 işsizlerin yüzde 14’ünü oluşturmaktadır. Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları çoğunlukla; çağrı merkezi, moda tasarımcılığı, perakende satış, cilt bakımı ve güzellik, büro yönetimi ve sekreterlik gibi alanlarda toplanmıştır.

Mesleki eğitim kurslarından yararlanan kişilerin 9 399’u (yüzde 19) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin 4 365’i kadın (yüzde 46), 5 034’ü erkektir (yüzde 54).

İlde İŞKUR’un düzenlediği mesleki eğitim kursları dışında, İstanbul Ticaret Odası (İTO), İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü, İstanbul Büyükşehir Belediyesi, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) İstanbul İl Kadın Girişimciler Kurulu, Halk Eğitim Merkezleri (HEM) gibi kurumlar tarafından yürütölen çeşitli mesleki eğitim kursları da bulunmaktadır.

İTO, İstanbul İl Özel İdaresi ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü ortaklığında 2013 yılında tamamlanacak olan Özimek kursları düzenlenmektedir. Yapılan görüşmelerde, bu kursların meslek edindirme/geliştirmeyi hedeflediği ve ilköğretim mezunu olan herkese açık olduğu belirtilmiştir. Kurslara yaklaşık 35 bin kişi katılmış ve 32 bin civarında katılımcı sertifika almıştır. Görüşme yapılan İTO temsilcisi, Özimek kurslarının hobi amaçlı değil meslek kazandır-

83 Kurul’da gözlemci olarak yer alan kadın örgütü, aynı zamanda KEİG Platformu’nun da üyesi olan Kadınlarla Davanışma Vakfı (KADAV)’dır.

Tablo 31⁸⁴

İstanbul'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü Yetiştirme Kursları-Genel	871	7 832	9 942	17 774	1 636	864	2 500
İstihdam Garantili Kurslar	831	7 630	7 626	15 256	1 635	866	2 501
Kendi İşini Kuracaklara Yönelik Kurslar	0	0	0	0	0	0	0
Özürümlülere Yönelik Kurslar	20	126	94	220	0	0	0
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	0	0	0	0	0	0	0
Hükümlülere Yönelik Kurslar	11	138	0	138	0	0	0
İşsizlik Sigortası Kapsamında Açılan Kurslar	0	0	0	0	0	0	0
TYÇP	91	1 773	2 581	4 354	1 310	2 295	3 605
Girişimcilik	209	2 489	2 629	5 118	0	0	0
İşbaşı eğitimi	489	509	750	1 259	43	80	123
UMEM	123	999	853	1 842	410	260	670
Toplam	2 645	21 496	24 475	45 961	5 034	4 365	9 399

Kaynak: İstanbul İMEK Faaliyet Raporu, 2012.

maya yönelik düzenlendiğini; ancak UMEM kurslarında olduğu gibi istihdam garantili olmadığını belirtmiştir. Ayrıca tasarım, moda, tekstil, çocuk-engelli-yaşlı-hasta bakımı gibi kursların da düzenlendiğini ve bu kursların özellikle kadınlara yönelik olduğunu aktarmıştır.

İl Millî Eğitim Müdürlüğü temsilcisi ise sosyal ve kültürel alanlarda özellikle HEM'ler tarafından düzenlenen geleneksel el sanatları kursları, nakış, takı tasarımı, cilt bakımı, kuaförlük gibi kurslara çoğunlukla kadınların katıldığını aktarmıştır.

TOBB İstanbul İl Kadın Girişimciler Kurulu da çeşitli kurslar düzenlemektedir. "Direksiyon Kadınlarda" projesi kapsamında kadınlara şoförlük eğitimi verilmektedir. Bu proje sonucunda kadınların daha çok okul servisle-

84 İstanbul İMEK 2012 Yılı Faaliyet Raporu'nda yer alan bu tabloda UMEM kurslarına ilişkin yer alan veriler, İstanbul İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından yeniden düzenlenerek tarafımıza gönderilmiştir.

rinde çalışmak üzere işe yönlendirilmeleri planlanmaktadır.

İlde, kadın istihdamına yönelik faaliyetlerin neredeyse tamamı mesleki eğitimlerin düzenlenmesi ile ilgilidir. Ancak, mesleki eğitimlerin içeriğine Başbakanlık Genelgesi’nde de belirtilen kadının insan hakları eğitimi dâhil edilmemiştir. İŞKUR yetkilisi, yapılan görüşmede mesleki eğitimler verilirken kadının insan haklarına değinmenin ayrımcılık yaratacağını, kadın hakları değil insan haklarının esas olduğunu ifade etmiştir.

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

İstanbul’da İŞKUR ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), girişimcilik kursları düzenlemektedir. İMEK 2012 Faaliyet Raporu’na göre İstanbul’da düzenlenen 209 girişimcilik kursuna 2 489 kadın (yüzde 49), 2 629 erkek (yüzde 51) olmak üzere toplam 5 118 kişi katılmıştır (Bkz. Tablo 32). Bu kişilerden kaçının iş kurduğuna dair veriler ise raporda yer almamaktadır.

Tablo 32

İstanbul’da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Girişimcilik	209	2 489	2 629	5 118	0	0	0
Toplam	209	2 489	2 629	5 118	0	0	0

Kaynak: İMEK Faaliyet Raporu, 2012.

KOSGEB yetkilisi, girişimcilikte internet, elektronik, bilim, teknoloji gibi alanların gelişmekte olduğunu belirtmiştir. Girişimciler arasında ise “home-office”, yani evden çalışmanın yaygın olduğunu ifade etmiştir. KOSGEB’in kadınlara yönelik düzenlediği girişimcilik kursları bulunmaktadır. Görüşmede aktarıldığına göre, uygulamalı girişimcilik eğitimlerine başvuranların yarısı kadındır. Kursları tamamlayan kadın girişimcilerin ağırlıklı olarak iş kurdukları sektörlerin ise gıda, tekstil, seramik, cam, el sanatları ve halı üretimi gibi alanlar olduğu belirtilmiştir. KOSGEB yetkilisi, daha çok “kadın işi” olarak görülen bu gibi alanların dışındaki sektörlerde (cephe malzemeleri satışı, vs.) kadınların istisnai olarak iş kurduklarını belirtmiştir. Ancak, bunun daha çok kadınların eşlerinden aldıkları destek sonucunda olabildiğine dair gözlemlerini de aktarmıştır. KOSGEB, kendi düzenlediği girişimcilik eğitimleri dışında,

birtakım ortaklıklar yoluyla da kurslar düzenlemektedir. Buna örnek olarak, İstanbul Özyeğin Üniversitesi ile yapılan çalışma kapsamında, “10 Bin Kadın Girişimci Sertifika Programı”⁸⁵ gösterilebilir.

İstanbul Ticaret Odası’nda, kadın girişimcilerle ilgili yayınlar çıkarmak, bilgilendirme toplantıları yapmak gibi faaliyetler düzenlenmektedir. Ayrıca, 2007’de kurulan TOBB İstanbul Kadın Girişimciler Kurulu bünyesinde yürütülen çeşitli projeler yoluyla, kadın girişimcilere yönelik çalışmalar yapıldığı belirtilmiştir.⁸⁶ Kendine ait bir bütçesi olmadığı için Kurul bu alandaki faaliyetlerini, İstanbul Kalkınma Ajansı ve Avrupa Birliği tarafından sağlanan hibeler yoluyla gerçekleştirmektedir.

İstanbul’da girişimci kadınlara yönelik faaliyet yürüten bir diğer kurum da, Pendik’te bulunan Kadın Girişimci İş Geliştirme Merkezi (KİŞGEM)’dir. Merkez, Avrupa Birliği’nin Kadın Girişimcileri Destek Projesi⁸⁷ kapsamında 2007 yılında açılmıştır. Pendik KİŞGEM’deki girişimcilerin tamamı kadındır; şirket hisselerinin en az yüzde 51’inin kadın girişimciye ait olması şartıyla erkek ortaklar da bulunmaktadır. Toplamda 29 kadın girişimciye hizmet verebilecek kapasitede olan merkezde işin üretimine yönelik (ofis, büro ya da atölye sağlanması gibi) destek sağlanmaktadır. Yapılacak işin, binanın fiziksel koşullarına da uygun olması gerektiği yapılan görüşmede belirtilmiştir. Örneğin, su ve aynı zamanda atık su tesisatı gerektiren bir işi yürütmek için binanın fiziksel koşulları uygun değildir. Merkezde bulunan girişimciler; reklam, halkla ilişkiler, grafik tasarım, personel giyimi, kişiye özel yatak imalatı, kasnak nakışı, gelinlik imalatı, seramik ve cam objeler imalatı gibi alanlarda iş kurmuşlardır.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Görüşme yapılan kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları; bu kurumlar tarafından yerel ölçekte hazırlanan politika metinleri ile kurum içinde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik düzenlemeler kapsamında incelenmektedir.

85 Küresel finansal hizmetler firması Goldman Sachs tarafından 2008 yılında başlatılan ve şu anda 42 ülkede sosyal sorumluluk projesi adıyla yürütülen “10 000 Kadın Girişimci Sertifika Programı”, Türkiye’de Özyeğin Üniversitesi tarafından yürütülmektedir (<http://www.10000kadin.org>).

86 Bu projelerden biri, KOSGEB ve Coca Cola ortaklığında yürütülmektedir. Görüşmede aktarıldığına göre, proje kapsamında çeşitli eğitimlere katılan ve sertifika alan 58 kadın arasından üç kişiye kendi işini kurması için hibe ve danışmanlık hizmeti sağlanacaktır.

87 Küçük girişimcilerin iş kurmasını ve geliştirmesini kolaylaştırmayı amaçlayan İş Geliştirme Merkezleri (İŞGEM) modelinden hareketle AB ve KOSGEB desteğiyle kadınlara özel iş geliştirme merkezleri kurulmuştur. Bu proje kapsamında Türkiye’de dört ayrı ilde Kadın Girişimci İş Geliştirme Merkezleri açılmıştır. Bunlar Pendik/İstanbul, Hacibektaş/Nevşehir, Çorum ve Kütahya’da yer almaktadır.

2.1. Yerel Politika Metinleri

İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin stratejik plan ve faaliyet raporu gibi belgelerinde kadınlara yönelik birtakım faaliyetler yer almaktadır. Büyükşehir Belediye Meclisi bünyesinde Kadın Sorunları Komisyonu bulunmaktadır. Bu komisyona bağlı iki adet Kadın Koordinasyon Merkezi (KKM) olduğu Faaliyet Raporu (2011)’nda “Kadınlara Yönelik Hizmetler” başlığı altında belirtilmiştir. Bu merkezlerin amacı, “Toplumda kadının statüsünün iyileştirilmesine yönelik projeler yürütmek” olarak açıklanırken faaliyetleri arasında, “aileleri Sosyal Yardım Kuponu uygulaması ile ekonomik yönden desteklemek” yer almaktadır. Diğer faaliyetleri arasında “Kadın ve Aile Sağlığı” konulu seminer dizisi, Kasnakta Tığla Boncuk İşleme ve Yapay Çiçek Yapımı Kursu, Geri Dönüşüm Sergisi, Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM) El Ürünleri Sergisi (Doğu’dan İstanbul’a Kadın Eli Sergisi), KKM El Emeği Sergisi, Evlilik Dünyası Fuarı ve Lale Festivali bulunmaktadır. İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin Stratejik Planı (2010-2014)’nda ise kadınlara yönelik sağlık hizmetlerinin Belediye bünyesinde bulunan 34 adet Kadın ve Aile Sağlığı Merkezi yoluyla verildiği belirtilmiştir.

İl Özel İdaresi Stratejik Planı (2011)’nda kadınlara yönelik faaliyetler, “çocuk, kadın, yaşı, engelli” gibi dezavantajlı olarak tanımlanan gruplara yönelik sosyal hizmetler başlığı altında yer almaktadır. 2011 yılı sonuna kadar İstanbul’da beş olan kadın sığınağı sayısının her ilçede en az bir adet olacak şekilde artırılacağı belirtilmiş ve bu hedef için gerekli kalem bütçeye yazılmıştır. Ayrıca, ilk müracaattan sonra kadınların çocuklarıyla birlikte kalabilmesi için bir adet geçici merkez oluşturulması da hedefler arasında yer almaktadır.

İstanbul Kalkınma Ajansı (İSTKA) Faaliyet Raporu (2011)’nda, Kalkınma Kurulu’ndaki 97 üye arasında Türkiye İş Kadınları Derneği ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği’nden birer temsilci bulunduğu belirtilmektedir. Ajans, Bölge Planı (2012-2013)’nda ‘bölgenin küresel ekonomiye entegrasyonunun geliştirilmesi’ ve ‘bölgenin turizmde küresel cazibe merkezi olması’ stratejik amaçları doğrultusunda sunulan üç projenin ortakları arasında yer almaktadır. Bu projeler arasında kadın girişimciliğinin desteklenmesi de bulunmaktadır.

İstanbul Kalkınma Ajansı’nın bölge planında, kadınlarla ilgili faaliyetler detaylı olarak yer almaktadır. Sosyal kalkınma başlığı altında; toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadına yönelik şiddet ile ilgili toplumsal farkındalığın artırılması, kadının toplumsal statüsünün güçlendirilmesi, genç ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi, dezavantajlı gruplar içinde sayılan kadınların işgücü piyasalarına girişlerinin kolaylaştırılması gibi stratejik amaçlara yönelik faa-

liyetler yer almaktadır. Faaliyetlerin, Kadına Yönelik Aile İçi Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2007-2010) ile uyumlu olarak belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, bölge planında yer alan “sosyal kalkınma gelişme eksenini performans göstergeleri” arasında; kadınların işgücüne katılma oranı, kadın istihdam oranı, hayatının herhangi bir döneminde en az bir kere şiddete uğramış kadın oranı gibi veriler yer almaktadır.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

İstanbul’da da diğer illerde olduğu gibi idari kadroda üst kademelere çıkıldıkça kadın sayısı azalmaktadır. Hizmet içi eğitimlerde cinsiyet eşitliği yaklaşımının yer almasının önemi kimi kurum yetkilileri tarafından vurgulansa da bununla ilgili herhangi bir çalışma mevcut değildir. Görüşülen kurumların çalışan sayısına göre cinsiyet dağılımı aşağıda incelenecektir.

İŞKUR İstanbul İl Müdürlüğü’ne bağlı çalışan dokuz hizmet merkezinden ikisinin müdürü kadındır. İstanbul İŞKUR’da, müdürlük pozisyonuna kıyasla şef düzeyinde kadın çalışanın daha çok bulunduğu, İŞKUR yetkilisi ile yapılan görüşmede belirtilmiştir. Bu konuya örnek olarak Büyükçekmece Şubesi’nde beş şefin tamamının kadın olduğu, Bahçelievler Şubesi’nde ise dört şeften ikisinin kadın olduğu gösterilmiştir. Ancak, genel olarak idari kadroda üst kademelere çıkıldıkça kadın çalışan sayısının azaldığı da görüşmede ifade edilmiştir.

İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile yapılan görüşmede aktarılan 2011 yılı verilerine göre, kurum bünyesinde tüm ilçeler dâhil olmak üzere toplam 1 314 erkek, 680 kadın çalışmaktadır. İstanbul’daki 29 şube müdüründen biri kadındır.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde memurların 1 039’u kadın, 4 951’i erkek; sözleşmeli çalışanların 716’sı kadın, 1 554’i erkek; sözleşmeli sanatçıların 135’i kadın, 237’si erkek; işçilerin 289’u kadın, 4 096’sı erkek; geçici işçilerin ise beşi kadın, 13’ü erkektir. Kurumda 2 184 kadın ve 10 851 erkek olmak üzere toplam 13 035 kişi çalışmaktadır (İBB Faaliyet Raporu, 2012: 36).

İstanbul Kalkınma Ajansı’nda çalışan 42 kişinin 12’si kadın, 30’u erkektir. Beş birim başkanından biri kadındır. Kurumdaki kadın çalışan oranı yüzde 28’dir. Kadınların daha çok destek personel olarak çalıştığı belirtilmiştir.

İstanbul Ticaret Odası’nda 512 personelin yarısı kadındır. Şef ve müdürlerin yarısını da kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Ancak, İTO’nun Yönetim Kurulu’nda diğer illerin çoğunda olduğu gibi kadın üye bulunmamaktadır.

Oda Meclisi’nde 256 kişiden altısı kadın, Oda bünyesindeki çeşitli komitelerde bulunan yaklaşık 600 kişiden ise 10’u kadındır.

KOSGEB İstanbul ile yapılan görüşmede, kurumda çalışan 50 kişiden yarıya yakınının kadın olduğu belirtilmiştir.

İstanbul’da kurumlarla yapılan görüşmeler sonucunda kurumların, Kadın İstihdamı Genelgesi’nin “hizmet içi eğimlerde kadın-erkek eşitliği konusuna yer verilmesi” ile ilgili maddesini uygulamadığı görölmektedir. Görüşülen kurumların bazıları, talep olması halinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik eğitimlerin verilebileceğini belirtmiştir. Bazı kurumlar ise bu eğitimlere ihtiyaç olmadığını, kurumlarında cinsiyet temelli bir ayrımcılık yapılmadığını vurgulamışlardır.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

İstanbul’da hizmetler ve imalat sanayi sektörleri ön plandadır. Kadınlar da en çok bu iki sektörde çalışmaktadır. İlde kadınların işsizlik oranı yüzde 14.4 ile Türkiye ortalamasının üstündedir.

İstanbul’da ücretli ve yevmiyeli çalışan kadınlar en çok büro ve müşteri hizmetleri (yüzde 23) ile profesyonel meslek gruplarında (yüzde 18) istihdam edilmektedirler. TÜİK’in 2012 verilerine göre, ücretli ve yevmiyeli çalışan kadınların yüzde 15’i kayıt dışı çalışmaktadır. İstanbul genelinde ise kadınların yüzde 22’si kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışmanın yaygın olarak görüldüğu çalışma biçimlerinden ev eksenli çalışmaya da İstanbul’da sıklıkla rastlanmaktadır. Konuyla ilgili ilde yürütölen herhangi bir kurumsal çalışma, görüşme yapılan kurumların bünyesinde mevcut değildir.

İlde görüşme yapılan kurumların kadın istihdamına yönelik faaliyetleri çoğunlukla mesleki eğitim ve girişimcilik kursları düzenlemeye yoğunlaşmıştır. İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılanların yüzde 48’i kadındır. Kadınlar daha çok çağrı merkezi, moda tasarımcılığı, perakende satış, cilt bakımı ve güzellik, büro yönetimi ve sekreterlik gibi alanlardaki kurslara katılmaktadır. 2012 yılında bu kurslara katılan toplam 21 480 kadının 4 876’sı (yüzde 23) işe yerleştirilmiştir. Mesleki eğitim kurslarına katılan toplam kişi sayısı (9 582) içinde ise kadınların işe yerleştirilme oranı yüzde 51’dir.

İlde kadın istihdamına yönelik yürütölen faaliyetlerden bir diğeri girişimcilik kurslarıdır. İŞKUR ve KOSGEB tarafından düzenlenen girişimcilik kurslarına kadınların yüksek oranda katılım sağladığı yapılan görüşmelerde belirtilmiştir. Bu oran 2012’de yüzde 49’dur (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012). Kursları tamamlayan kadınların daha çok gıda, tekstil, seramik, cam, el sanat-

ları ve halı üretimi gibi alanlarda iş kurdukları yapılan görüşmelerde aktarılmıştır. Türkiye’de kurulan dört KİŞGEM’den biri İstanbul Pendik’te bulunmaktadır. Merkez, kira ve ofis giderlerinde düşük ücret uygulaması ile kadın girişimcilere destek sağlamaktadır. Ancak, kadınların istedikleri her alanda iş kurmasının merkezin bulunduğu binanın fiziksel koşulları nedeniyle mümkün olmadığı yapılan görüşmede belirtilmiştir. Bu merkezde işyeri ya da atölyesi bulunan kadınlar, reklam, halkla ilişkiler, grafik tasarım, personel giyimi, kişiye özel yatak imalatı, kasnak nakışı, gelinlik imalatı, seramik ve cam objeler imalatı gibi alanlarda iş kurmuşlardır.

İlde yürütülen mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarının içeriğine, Başbakanlık Genelgesi’nde de belirtilen kadının insan hakları eğitimi dâhil edilmemiştir.

İlde kadın istihdamına yönelik olarak yürütülen mesleki eğitim ve girişimcilik kursları dışında, bazı belediyeler düşük ücretlerle çocuk bakım hizmeti sunmaktadır.

Kurumlardaki cinsiyet eşitliği perspektifini değerlendirmek için kurumların politika metinlerine (stratejik plan, faaliyet raporu gibi), kurumda çalışanların cinsiyet dağılımlarına ve hizmet içi eğitimlerin içeriğine bakılmıştır. Kurumların stratejik planları ve faaliyet raporlarında kadınlara yönelik faaliyetler çoğunlukla “çocuk, kadın, yaşlı, engelli” gibi dezavantajlı olarak tanımlanan gruplara yönelik sosyal hizmetler başlığı altında ele alınmıştır. İl Özel İdaresi ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nin metinlerinde “kadın ve sağlık” konularına birlikte yer verilmiştir. Ayrıca, kadınlara yönelik faaliyetler, aileler için yürütülen faaliyetler kapsamında ele alınmıştır. Yalnızca, İstanbul Kalkınma Ajansı’nın belgelerinde kadınlara yönelik politikalar, sosyal kalkınma başlığı altında belirtilmiş; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve kadınların işgücü piyasalarına girişlerinin kolaylaştırılmasına yönelik faaliyetler planlanmıştır. Ayrıca, Ajans’ın belgelerinde sunulan kimi verilerde kadın-erkek oranları ayrı ayrı belirtilmiştir. Diğer kurumların belgelerinde ise kurum çalışanlarının cinsiyet dağılımı haricinde bu şekilde cinsiyetlendirilmiş verilere rastlanmamaktadır.

Kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında, diğer illerden çok farklı bir tabloya rastlanmamıştır. Kadınlar, çalıştıkları kurumlarda toplam çalışan sayısının yarısını dahi oluşturamamakta; üst düzey görevlerde ise sayıları daha da düşmektedir. Görüşülen kurumlar arasında buna istisna oluşturan tek kurum, İstanbul Ticaret Odası’dır. Oda’da çalışan sayısının yarısını kadınlar oluştururken bu oran şeflik ve müdürlük kademelerinde de korunmaktadır. KOSGEB’de çalışanların da yarısına yakınının kadın olduğu be-

lirtilmiştir. Kurumlarda verilen hizmet içi eğitimlerde, Genelge’de yer aldığı şekliyle kadın-erkek eşitliği yaklaşımına rastlanmamaktadır. Görüşme yapılan bazı kurumlar bu yaklaşımın eğitimlere dâhil edilmesine olumlu bakarken, bazı kurumlar böyle bir ihtiyacın olmadığını belirtmiştir.

İl genelinde görüşülen kurumların yürüttüğü çalışmalarda ya da bu kurumlar vesilesiyle yürütölen projelerde herhangi bir izleme ya da etki değerlendirme faaliyetine rastlanmamıştır. Bazı projelerde geçici/dönemsel bir etki değerlendirme yapılmasına rağmen, kurumlarda bu çalışmanın bütünlüklü bir politika olarak yürütölmediği gözlenmiştir.

İzmir

İzmir’de araştırma kapsamında İzmir Büyükşehir Belediyesi, İŞKUR İzmir İl Müdürlüğü, İl Özel İdaresi, Milli Eğitim İl Müdürlüğü, İzmir Ticaret Odası, İzmir Kalkınma Ajansı, İzmir KOSGEB, TOBB İzmir İl Kadın Girişimciler Kurulu, Halk Eğitim Merkezleri ve kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

İzmir’in nüfusu, 2011 yılı itibariyle 3 965 232’dir. Nüfusun yüzde 91’i kentsel, yüzde 9’u kırsal alanlarda yaşamaktadır. Nüfusun, kentsel alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo 33

İzmir’de Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İzmir (2011)	169 785	171 907	341 692	1 816 359	1 807 181	3 623 540	1 986 144	1 979 088	3 965 232

Kaynak: İzmir İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

İzmir’de öne çıkan sektörler sanayi ve hizmetler sektörleridir. Sanayi özellikle metal eşya, makine ve taşıt araçları, gıda, tütün, dokuma, giyim eşyası, kürk, ayakkabı, deri, kimya, ağaç ürünleri mobilya ve kâğıdı üretimine dayanmaktadır. İzmir’de bulunan sanayi işletmelerinin sektörel dağılımına bakıldığında, yüzde 16 ile gıda ürünlerinin imalatı, yüzde 14 ile makine ve ekipman imalatı (başka yerde sınıflandırılmamış), yüzde 8 ile giyim eşyası

imalatı, kürkün işlenmesi ve boyanması sektörleri ilk sıralarda yer almaktadır. Bu sektörler ilde hâlihazırda rekabet gücü yüksek sektörlerdir (İzmir İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 4).

İzmir, İstanbul ve Kocaeli ile birlikte Türkiye’de sanayinin en fazla geliştiği üç ilden biridir. Bunun sebebi; sahip olunan hammadde kaynakları, “nitelikli” olarak değerlendirilen işgücü, ulaşım olanakları, iç ve dış piyasalara yakınlık olarak açıklanmaktadır. İzmir’de faal nüfusun yüzde 20’si sanayide çalışmaktadır (81 İl Durum Raporu, 2012: 235).

İzmir Kalkınma Ajansı (İZKA) Bölge Planı (2010-2013)’na göre anahtar sektörler; ileri teknolojiler, ileri teknolojiye dayalı sanayi sektörleri, yenilenebilir enerjiler, turizm, lojistik, tarım, gıda ve içecek sanayi, giyim eşyası sanayi olarak belirtilmiştir (İzmir İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 5).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı verilerine göre, İzmir’de işgücüne katılma oranı yüzde 50.1, işsizlik oranı yüzde 15.1, istihdam oranı yüzde 42.5’tir. 2011 yılı için bu verilere bakıldığında ise, işgücüne katılım oranının yüzde 53.4, işsizlik oranının yüzde 14.7, istihdam oranının yüzde 45.5 olduğu görülmektedir. İldeki işgücüne katılma, istihdam ve işsizlik oranları Türkiye ortalamasının üzerindedir.

2012 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İzmir İl Müdürlüğü veri tabanında, 191 743 kayıtlı işgücü bulunmaktadır. Bunlardan 147 591’ini kayıtlı işsizler oluşturmaktadır. Toplam 104 301 başvuru içinden 19 709’u (yüzde 19) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin 12 384’ü erkek (yüzde 63), 7 325’i (yüzde 37) kadındır. İzmir’deki yüzde 37’lik bu oran, İŞKUR’un 2011-2015 Stratejik Planı’nda “işe yerleştirilenlerin yüzde 35’ini kadınların oluşturması” hedefinde belirlediği oranın biraz üzerindedir.

İşe yerleştirilen 19 709 kişinin 12 569’u hizmetler, 6 355’i sanayi, 474’ü inşaat ve 311’i de tarım, ormancılık ve avcılık sektörlerinde işe yerleştirilmiştir. Kadınların en çok işe yerleştirildiği alanlar ise diğer toplumsal, sosyal, kişisel işler (hizmetler sektörü), imalat sanayi (sanayi sektörü), oteller ve lokantalar (hizmetler sektörü) alanlarıdır.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

İzmir, Denizli ile birlikte kadın istihdamının en yüksek olduğu iki ilden biridir. İlde kadın istihdamının oranı yüzde 27’dir.⁸⁸ Kadınların yüzde 65’i hizmetler, yüzde 20.5’i sanayi, yüzde 15’i tarım sektörlerinde çalışmaktadır.⁸⁹

⁸⁸ Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, (İlgili değişkenler girilerek oluşturulan tablo).

⁸⁹ Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

Kadınların yoğun olarak çalıştığı alanlar, hizmetler sektöründeki toptan ve perakende ticaret, sağlık ve sosyal hizmetler, eğitim, turizm alanları ile imalat sanayi sektöründeki tekstil ve gıda alanlarıdır. Yapılan görüşmelerde aktarıldığına göre, kadınlar genel olarak 10'dan fazla işçi çalıştıran işletmelerde çalışmaktadır. Görüşmelerde ayrıca bazı organize sanayi bölgeleri veya firmalarda kreş olmasının kadınların çalışmalarını kolaylaştıran bir durum olduğu belirtilmiştir.

İzmir'de tarım ve hizmetler sektöründe de kadınların çalışması söz konusudur. Bu sektörlerde kadınlar daha çok kayıt dışı çalışmaktadır. Ancak, kurumlar tarafından konuyla ilgili veri toplanmamaktadır.

Diğer yandan İzmir Büyükşehir Belediyesi, kadın danışma merkezleri ve sığınaklara başvuran kadınlarla ilgili veri topladığını aktarmıştır. Ayrıca, sivil toplum örgütlerinden talep gelmesi halinde konuyla ilgili çalışma yürütülebileceği belirtilmiştir. Ancak, konuyla ilgili ilde bütünlüklü bir çalışma yürütülmemektedir.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

İlde kadın istihdamının artırılmasına yönelik faaliyetlerin mesleki eğitimler düzenlemek, işe yönlendirme/yerleştirme, girişimcilik eğitimleri düzenlemek ve çeşitli projeler yürütmek çerçevesinde planlandığı söylenebilir. Bu kapsamda, ilde görüşme yapılan kurumların faaliyetlerine aşağıda yer verilmektedir.

İŞKUR'un, kadın istihdamı ile ilgili faaliyetleri; mesleki eğitimler, girişimcilik eğitimleri, işe yönlendirme/yerleştirme olarak özetlenebilir.

Belediye'de kadınların istihdama katılımını sağlamak için mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Ayrıca, bu kurslara katılanlar için kadının insan hakları konulu eğitimler düzenlendiği belirtilmiştir. Kent Konseyi Kadın Meclisi de, kadınlara yönelik faaliyetler düzenlemektedir.

İzmir'de İl Özel İdaresi bünyesinde "Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Birimi" kurulmuştur. Kurum bünyesinde projeler yürütülmektedir; ancak bu projelerin çoğunlukla kadınlara ya da kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik bir içeriği bulunmadığı belirtilmiştir.

İzmir Kalkınma Ajansı'nda kadınlara yönelik faaliyetler yürütülmektedir. 2008-2011 arasında kadınların güçlenmesi ve istihdamı ile ilgili, çoğunlukla mesleki eğitim kurslarını içeren 30 civarında proje uygulandığı yapılan görüşmede aktarılmıştır.

İzmir Ticaret Odası, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) İzmir

İl Kadın Girişimciler Kurulu ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) tarafından girişimci kadınların desteklenmesine yönelik faaliyetler düzenlenmektedir.

İlde görüşülen kurumların çocuk bakım hizmeti sunup sunmadığına bakıldığında, Belediye ve Halk Eğitim Merkezlerinin kreş ve çocuk oyun odası hizmeti verildiği görülmektedir. Ayrıca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın çocuk bakım sorununu ortadan kaldırmaya yönelik bir protokolü bulunduğu yapılan görüşmelerde aktarılmıştır (İzmir’deki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için bkz. EK-6).

Görüşme yapılan kurumların içinde bulunduğu İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) toplantılarında ağırlıklı gündem diğer illerde olduğu gibi mesleki eğitim kurslarından oluşmaktadır. İzmir için il bazında iş piyasası analizi yapıldığı halde bu analizin, planlanan mesleki eğitimleri belirlemede fazla etkili olmadığı yapılan görüşmelerde aktarılmıştır. Kurul’un gündemleri arasında kadınların istihdamına yönelik özel bir başlık yoktur. Kadınlarla ilgili planlanan faaliyetler, dezavantajlı gruplara yönelik faaliyetler arasında gündeme gelmektedir. Kurulda kadın örgütleri katılımcı olarak yer almaktadır.⁹⁰

Aşağıda, kadınların istihdama katılımını sağlamak için yürütülen mesleki eğitim ve girişimcilik faaliyetleri incelenmektedir.

1.1. Mesleki Eğitimler

İzmir İİMEK Faaliyet Raporu (2012)’na göre 2012 yılında İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından toplam 842 farklı kurs ve eğitim programı gerçekleştirilmiştir. 456 kişi işgücü yetiştirme kurslarına (genel), 346 kişi hükümlülere, 11 kişi de eski hükümlülere yönelik kurslara, 2 740 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 205 kişi özürülere yönelik kurslara, 502 kişi UMEM-İEP (Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri-İşbaşı Eğitim Programı) kurslarına, 1 536 kişi de Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında düzenlenen kurslara katılmıştır. Bu kurslardan 4 777’si kadın (yüzde 58), 3 418’i erkek (yüzde 42) olmak üzere toplam 8 195 kişi yararlanmıştır (Bkz. Tablo 34).

Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları; aşçı, aşçı yamağı, takı tasarımcısı, grafik animasyon, bilgi-belge yöneticisi, çağrı merkezi görevlisi,

90 Aynı zamanda KEİG Platformu üyesi olan Buca Evka 1 Kadın Kültür ve Dayanışma Evi/BEKEV, İİMEK üyesidir. Araştırma sırasında yapılan mülakatlara katılan BEKEV, görüşmelerden sonra İİMEK’e davet edilmiştir.

Tablo 34

İzmir’de Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Alanlar	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü yetiştirme kursları (Genel)	24	373	83	456	3	3	6
İstihdam garantili kurslar	121	1 801	939	2 740	953	607	1 560
Özürllülere yönelik kurslar	23	99	106	205			
Hükümlülere yönelik kurslar	28	33	313	346			
Eski hükümlülere yönelik kurs	1	1	10	11			
Girişimcilik	33	517	319	836			
İşbaşı eğitim programları-İEP	213	193	157	350	40	15	55
UMEM	42	230	359	589	29	26	55
UMEM-İEP	209	129	373	502	50	460	510
Çalışanların mesleki eğitimi	31	606	18	624			
TYÇP	117	795	741	1 536	737	716	1 453
Toplam	842	4 777	3 418	8 195	1 812	1 827	3 639

Kaynak: İzmir İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

dikiş makinesi operatörü, hasta ve yaşlı bakım elemanı, kablo ağı bantlama elemanı, konfeksiyon işçisi, kuaför, temizlik görevlisi, iplikçi, kasiyer, kalite kontrolcü (tekstil), pasta ustası gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır. İstihdam garantili kurslara 1 801 kadın katılırken, hükümlülere yönelik düzenlenen kurslara 33, eski hükümlülere yönelik düzenlenen kurslara ise sadece bir kadın katılmıştır.

Mesleki eğitim kurslarından yararlanan kişilerin 3 639’u (yüzde 44) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin 1 812’si kadın (yüzde 49), 1 827’si erkektir (yüzde 51). İŞKUR tarafından yapılan işe yerleştirme oranlarına bakıldığında kadınlar ve erkekler neredeyse eşit oranda işe yerleşmiştir. Ancak, 2012 yılı içinde işgücü eğitim programlarından yararlanan 8 195 kişi, İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin (147 591) yüzde 6’sını oluşturmaktadır.

İlde İŞKUR’un düzenlediği mesleki eğitim kursları dışında, Belediye, Kent Konseyi ve Halk Eğitim Merkezleri tarafından yürütülen çeşitli mesleki eğitim kursları da bulunmaktadır.

İzmir Büyükşehir Belediyesi Sosyal Projeler Dairesi Başkanlığınca Meslek Edindirme ve Beceri Kursları (İZMEB) düzenlenmektedir. Yapılan görüşmede, kurslara katılanların yüzde 80’inin kadın olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca, bu kurslarda kadının insan hakları eğitimi de düzenlendiği belirtilmiştir. Kurs programı dışında kadın sağlığı eğitimleri düzenlendiği, kursa katılanların bu programa da yönlendirildiği eklenmiştir. Ancak, işe yerleştirme konusunda Belediye’nin bir çalışması bulunmamaktadır.

Halk Eğitim Merkezleri de mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Bu kurslar, çoğunlukla “kadın işi” olarak görülen alanlara yönelik düzenlenmektedir. Halk Eğitim Merkezlerinde, kurslara katılan kadınların çocuklarını bırakabileceği oyun odaları olduğu da yapılan görüşmede belirtilmiştir.

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

İzmir’de yapılan görüşmelerde kadın istihdamına dair yürütölen faaliyetlerden söz edilirken, en çok girişimcilikle ilgili projeler öne çıkmıştır.

İlde İŞKUR tarafından 33 adet girişimcilik kursu açılmıştır. Bu kurslara 517 kadın (yüzde 62), 319 erkek (yüzde 38) olmak üzere toplamda 836 kişi katılmıştır. Girişimcilik kursları sonucunda kaç kişinin işyeri açtığı bilgisi verilmemektedir (Bkz. Tablo 35).

Tablo 35

İzmir’de Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşletmeci (Genel)	33	517	319	836	0	0	0

Kaynak: İzmir İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ve İŞKUR ile yapılan görüşmelerde, girişimcilik eğitimlerine kadınlardan gelen talebin oldukça fazla olduğu belirtilmiştir. KOSGEB temsilcisi, girişimcilik kursları sonucunda kadınların erkeklere göre daha yüksek bir oranda (yüzde 60 civarında) iş kurdukları bilgisini vermiştir. Kadın girişimciler için belirli bir sektörde yoğunlaşmadan bahsetmenin mümkün olmadığı; ancak yine de daha çok gıda, tekstil, moda tasarım gibi sektörlerin ön plana çıktığı ifade edilmiştir. Daha önceki bölümlerde de belirtildiği

gibi, KOSGEB, girişimci olmak isteyenlere verdiği hibelerde kadınlar için yüzde 10 oranında pozitif ayrımcılık yapmaktadır. Söz konusu teşvikin amacı İzmir’deki KOSGEB temsilcileri tarafından, “kadınlar açtıkları işyerinde kadınları çalıştırır, böylece kadın istihdamına da katkı sağlanmış olur” şeklinde açıklanmıştır.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.1. Yerel Politika Metinleri

İzmir Büyükşehir Belediyesi’nin Stratejik Planı (2010-2017)’nda çalışanların cinsiyet oranları verilmiş ve kadın ve çocukların sorunlarına ilişkin çalışmalar yapılacağı belirtilmiştir (2010: 228). Faaliyet Raporu (2012)’nda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çeşitli çalışmaların yürütüldüğüne ilişkin bilgi yer almaktadır. Belediye bünyesinde Kadın Çalışmaları Şube Müdürlüğü’nün bulunduğu görülmektedir. Bu müdürlüğün görevleri faaliyet raporunda, “belediye hizmetlerinin toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde eşit dağılımını sağlamak, kadınlara psikolojik, hukuksal ve sosyal danışmanlık hizmeti ile can güvenliği sorunu olan kadınlara ve yanlarındaki çocuklarına barınma hizmeti sağlama, kadınla ilgili her türlü hizmeti düzenlemek” olarak belirtilmiştir (2012: 50). Sosyal Projeler Dairesi Başkanlığı kadınlara yönelik farkındalık ve güçlendirme çalışmaları yürütmüştür. Belediye’nin ayrıca bir kadın sığınağı bulunmaktadır.

İl Özel İdaresi’nin Stratejik Planı (2012-2014)’nda genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilmemiştir. Ancak, bazı hedef ve performans göstergelerinde kadınlara mesleki eğitim, kreş imkânı ve mikro kredi olanakları sağlandığına ve yerel eşitlik eylem planı hazırlanmasına yer verilmiştir. Ayrıca yeni stratejik planda toplumsal cinsiyete göre bütçeleme yapılacağı da yapılan görüşmede ifade edilmiştir. Faaliyet Raporu (2012)’nda ise İl Eylem Planı ışığında İl Özel İdaresi’nin ilgili birimlerinin, İl Genel Meclisi Eşitlik Komisyonu ve kadın örgütleri ile birlikte İl Özel İdaresi Eşitlik Planı’nı hazırlaması hedeflenmiştir. Bu planda uygulamadaki ilerlemeyi raporlamak, İl Özel İdaresi’nin hizmetlerinde toplumsal cinsiyet analizi yapabilmek, diğer yerel kurumlar ile bilgi paylaşımında bulunmak, il genelinde kadınlara yönelik yürütülen çalışmalarda İl Özel İdaresi adına koordinasyonu sağlamak, kadın örgütleri ile ihtiyaç ve sorun alanlarının tespitine yönelik ortak çalışmalar yapmak gibi faaliyetler yer almaktadır.

İzmir’in özellikle Kadın Dostu Kentler Projesi⁹¹’nin yürütüldüğü illerden birisi olması nedeniyle yerel yönetimlerin kurumsal politika metinlerine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını dâhil etmeye çalıştıkları ve diğer illere göre daha fazla yol aldıkları gözlemlenmiştir.

İZKA’nın hazırladığı Bölge Planı (2010-2013)’nda ise sosyal içermeye ve istihdam bölümlerinde “dezavantajlı grupların yaşam kalitesinin yükseltilmesi” başlığı altında kadınlara yönelik hedefler belirlenmiştir.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

Görüşme yapılan kurum temsilcileri, işe giriş ve işte yükselmeye cinsiyet ayrımı yapılmadığını, başvuranlardan işe uygun olan kimse onun işe alındığını vurgulamışlardır. İzmir’de bazı kurumlarda özellikle yönetici konumundaki kadın oranlarının diğer illere kıyasla yüksek olduğu görülmektedir. Çalışan ve yöneticilerinin cinsiyet dağılımına ulaşılabilen kurumlarla ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Büyükşehir Belediyesi’nde çalışan 2 771 kişinin yüzde 34’ü, 79 şube müdürünün yüzde 41’i, 26 daire başkanının ise yüzde 39’u kadındır. Dört genel sekreter yardımcısının da ikisi kadındır.⁹² Belediye’nin seçilmiş organı olan Belediye Meclisi’ndeki cinsiyet dağılımına bakıldığında 128 üyeden beşinin kadın olduğu görülmektedir.

İl Özel İdaresi’nde dokuz daire başkanından biri (vekâleten) ve hukuk müşaviri kadındır. KOSGEB’de dokuz uzmandan beşi kadın, bölge müdürlerinin tamamı erkektir. İzmir Kalkınma Ajansı’nda ise 16 kadın 22 erkek çalışmakta; kadınlar daha çok uzman konumunda bulunmaktadır. Ajansta, yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile genel sekreter erkektir.

Kurumlarda cinsiyet eşitliğinin bir göstergesi de hizmet içi eğitimlerin bu perspektifle düzenlenmesi, gerektiğinde konuya ilişkin eğitimlerin ayrıca veriliyor olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında İzmir’de görüşme yapılan kurumların hizmet içi eğitimlerinin yeterli olduğu söylenemez. Bununla birlikte genel olarak kurumlar, hizmet içi eğitimlere toplumsal cinsiyet eşitli-

91 “Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı” kapsamında 2006-2009 yılları arasında yürütülen Kadın Dostu Kentler Projesi sonucunda İzmir, “Kadın Dostu Kent” ilan edilmiştir. Bu kapsamda yapılan çalışmalardan biri, Büyükşehir Belediye Meclisi’nin aldığı kararla, kadına yönelik çalışmalar yapmak için “Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu”nun kurulmasıdır. 2011 yılında projenin ikinci etabı “Kadın Dostu Kentler 2” adıyla başlamıştır ve Büyükşehir Belediyesi yine proje ortağıdır. Projenin ikinci aşamasında Yerel Eşitlik Eylem Planı’nda güncelleme çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca ilk dönem proje ortaklarının, ikinci dönemde “Kadın-Erkek Eşitliği Birimi” kurarak eşitlik mekanizmalarını geliştirmeleri hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Belediye bünyesinde “Kadın-Erkek Eşitliği Birimi” kurulmuştur (<http://kadindanisma.izmir.bel.tr/Pages/EtkinlikDetay.aspx?Id=14>).

92 Detaylı bilgi için bkz. <http://kadindanisma.izmir.bel.tr/Pages/Bagimsiz.aspx?id=8>

ği yaklaşımının yerleştirilmesine olumlu yaklaşmaktadır. Bu durumda, ilin “Kadın Dostu Kentler Projesi”nin bir bileşeni olmasının etkili olduğu gözlenmiştir. Ancak, konuyla ilgili bir uygulamayla karşılaşmamıştır. Diğer illerde olduğu gibi İzmir’de de bazı görüşmeler sırasında toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımından bahsedildiğinde aile-sağlık-bakım gibi eğitimlerin akla geldiği görülmüştür. Konuyla ilgili bir istisna olarak Büyükşehir Belediyesi tarafından verilen seminerler gösterilebilir. Ayrıca, mesleki eğitimler bölümünde de bahsedildiği gibi Belediye tarafından açılan kurslara gelen kadınlar için aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri düzenlenmektedir.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

İzmir’de sanayi sektörü ön plandadır. Kadınlar sanayi ve hizmetler sektörü ile tarımda çalışmaktadırlar. İzmir, Denizli ile birlikte Türkiye’de kayıtlı kadın istihdamının en fazla olduğu ildir. İilde yüzde 27 olan bu oran, yüzde 26.3 olan Türkiye ortalamasının üzerindedir.

İilde özellikle hizmetler sektörü ve tarımda kayıt dışı çalışma söz konusudur. Ayrıca, kadınlarda ev eksenli çalışma da yaygındır. Ancak, buna dair bir veri yoktur ve veri toplanması yönünde herhangi bir çalışma yürütülmektedir.

İilde kadın istihdamının arttırılmasına yönelik kurumlar tarafından yürütülen faaliyetler; mesleki eğitim kursları düzenlemek, işe yönlendirme/yerleştirme, girişimcilik kursları düzenlemek, kadınların güçlenmesini amaçlayan çeşitli projeler yoluyla kadın istihdamının artmasına katkıda bulunmak olarak özetlenebilir. İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitimlerde kadınların en çok katıldığı kurslar; aşçı, aşçı yamağı, takı tasarımcısı, grafik animasyon, bilgi-belge yöneticisi, çağrı merkezi görevlisi, dikiş makinesi operatörü, hasta ve yaşlı bakım elemanı, kablo ağı bantlama elemanı, konfeksiyon işçisi, kuaför, temizlik görevlisi, iplikçi, kasiyer, kalite kontrolcü (tekstil), pasta ustası gibi alanlardadır. İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarına katılanlardan yüzde 44’ü işe yerleştirilmiştir. Kadınların ve erkeklerin işe yerleştirilme oranı hemen hemen aynıdır. Kadınlar en çok hizmetler ve imalat sanayi sektörlerinde işe yerleştirilmiştir.

İilde çocuk bakım hizmetlerinin genel anlamda yetersiz olmasına ve bu durumun kadın istihdamının önündeki engellerden birini oluşturmasına rağmen konuyla ilgili bir çalışma yürütülmemektedir. Var olan bazı organize sanayi bölgeleri ve işyerlerinin bu hizmeti sunmasının kadınların çalışmalarını kolaylaştıran bir etkisi olduğu yapılan görüşmelerde ifade edilmiştir. İilde ayrı-

ca, Belediye ve Halk Eğitim Merkezlerinde kreş ve çocuk oyun odası hizmeti verildiği görölmektedir.

İlde kadın istihdamına yönelik yürütölen faaliyetlerden bir diğeri girişimcilikle ilgilidir. İlde, kadınların erkeklere göre daha fazla oranda katıldıkları çeşitli girişimcilik kursları düzenlenmektedir. İŞKUR’un verilerinde bu kurslar sonucunda kaç kadının iş kurduğu bilgisi verilmemekle birlikte, görüşme yapılan KOSGEB temsilcisi kadınların erkeklere oranla daha çok iş kurduğunu belirtmiştir. Ancak, İzmir’de de kadınların işyeri açma prosedürlerini yerine getirirken zorlandıkları, özellikle ilk sermayeyi koyma ile ilgili sorun yaşadıkları kadın örgütleriyle yapılan görüşmelerde vurgulanmıştır.

Kurumlarda cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların olup olmadığıyla ilgili fikir edinebilmek için kurumların stratejik plan, faaliyet raporu gibi kurumsal politika metinlerine bakıldığında Büyükşehir Belediyesi ve İl Özel İdaresi’nin konuyla ilgili çalışmalar yürüttüğu görölmüştür. İlde eşitlik birimi kurulması, yerel eşitlik eylem planı oluşturulması gibi maddelerin yer aldığı Kadın Dostu Kentler Projesi’nin bu metinleri etkilediği söylenebilir.

Kurumların hizmet içi eğitimlerine bakıldığında ise genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını taşıdığını söylemek güçtür. Bu açıdan Büyükşehir Belediyesi’nin görece iyi durumda olduğu ve bir istisna oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bununla birlikte İzmir’deki kurumlar genel olarak konuyla ilgilenmişler ve bir değerlendirme yapacaklarını belirtmişlerdir.

Çalışanların ve yöneticilerin cinsiyet dağılımı da, kurumların cinsiyet eşitliği yaklaşımına sahip olup olmadığıyla yakından ilişkilidir. Bu açıdan bakıldığında, bazı kurumlardaki yönetici konumunda olan kadın sayısının, araştırmanın yapıldığı diğer illere göre biraz daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer yandan, Genelge’de yer alan ‘kurumların mevzuat etki değerlendirmesi yapması’na yönelik uygulamalara İzmir’de de rastlanmamıştır.

Kocaeli

Kocaeli’nde araştırma kapsamında Valilik, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, İŞKUR Kocaeli İl Müdürlüğü, Doğu Marmara Kalkınma Ajansı, TOBB Kocaeli Kadın Girişimciler Kurulu ve ildeki kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

Kocaeli’nin nüfusu, 1 634 691’dir. Nüfusun tamamına yakını (yüzde 93) kentsel alanlarda yaşamaktadır. Kocaeli, Türkiye’de kentleşme oranı en yüksek olan illerden biridir ve yoğun olarak göç almaktadır. Bu durum, ilin gelişmiş bir sanayisinin olması ile yakından ilgilidir.

Tablo 36

Kocaeli Nüfusunun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Kocaeli	51 724	55 560	107 284	754 896	772 511	1 527 407	806 620	828 071	1 634 691

Kaynak: Kocaeli İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

İlde öne çıkan sektör imalat sanayidir. Rekabet gücü yüksek sektörler arasında öncelikli olarak plastik ve kauçuk ürünleri imalatı gelmektedir. Kentte yatırım teşviklerinin ağırlıklı olarak imalat sanayi sektöründe olduğu ve bu sektörü sırasıyla hizmetler ve enerji sektörünün takip ettiği görülmektedir (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 3).

Kocaeli, ulusal imalat sanayi üretimine yapmış olduğu yaklaşık yüzde 13’lük katkı ile İstanbul’dan sonra gelen en büyük il konumundadır. Türkiye’nin önde gelen ilk 500 firmasının 84’ü ilde bulunmaktadır (81 İl Durum Raporu, 2012: 277).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı verilerine göre, ilde işgücüne katılma oranı yüzde 48.2, işsizlik oranı yüzde 13.8, istihdam oranı ise yüzde 41.6'dır.⁹³ Bu oranlar, Türkiye ortalaması ile benzerlik göstermektedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Kocaeli İl Müdürlüğü veri tabanında 2012 yılında kayıtlı 59 544 işsiz bulunmaktadır. 2012 yılında kayıtlı işsizlerden 10 111'i (yüzde 17) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerden 2 664'ü (yüzde 26) kadındır. Bu oran, İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik Planı'nda belirlediği, "işe yerleştirilenlerin yüzde 35'ini kadınların oluşturması" hedefinin alınıdadır.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2012 yılı TÜİK verilerine göre, Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve Yalova'nın yer aldığı TR 42 bölgesinde (Düzyey 2) kadın istihdamı oranı yüzde 28.2, işsizlik oranı ise yüzde 14'tür.⁹⁴ Bölgede kadınların yüzde 41'i hizmetler, yüzde 39'u tarım ve yüzde 20'si sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir.⁹⁵ Kocaeli'nde kurumlarla yapılan görüşmelerde kadınların, ücretli olarak en çok hizmetler ve ticaret sektörlerinde çalıştıkları aktarılmıştır. Sanayi sektöründe kadınlar daha çok gıda ve tekstil alanlarında istihdam edilmektedirler. Tarım sektöründe ise kadın istihdamı yoğun olmakla birlikte, kadınların çoğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

Kocaeli'nde istihdamın artırılması amacıyla aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında birtakım çalışmalar sürdürülmektedir. Bu çalışmalardan işe yönlendirme/yerleştirme, mesleki eğitim ve girişimcilik faaliyetleri öne çıkmaktadır.

İlde istihdama yönelik faaliyetler çoğunlukla İŞKUR tarafından düzenlenmektedir. İŞKUR işe yönlendirme/yerleştirme faaliyetlerini sürdürmekte, mesleki eğitim ve girişimcilik kursları düzenlemektedir. Bu faaliyetleri, dezavantajlı olarak tanımladığı gruplar için de özel olarak sürdürmektedir. Bu kapsamda 100 Roman kadına istihdam garantili tekstil eğitimi verilmiştir. Şiddete uğrayan ve boşanmış kadınların istihdama katılımı için de faaliyetler yürütülmektedir. Bu kadınlar önce kurumun psikoloğuna, ardından da iş ve meslek danışmanlarına yönlendirilmektedirler. Sonrasında kadınlara, çeşitli

93 Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8536>.

94 Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, (İlgili değişkenler girilerek oluşturulan tablo).

95 Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

mesleki eğitimlere ve istihdama katılımları için destek sunulmaktadır.

İlde, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Meslek ve Sanat Eğitimi Kursları (KO-MEK) ve Halk Eğitim Merkezleri (HEM) tarafından da mesleki eğitim faaliyetleri düzenlenmektedir.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Kocaeli İl Kadın Girişimciler Kurulu ise, İŞKUR ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ortaklığında çeşitli mesleki eğitim ve girişimcilik kursları düzenlemektedir.

Kurumların kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetleri arasında çocuk bakım hizmetleriyle ilgili bir düzenleme yer almamaktadır. İlde görü-şülen kurumların bünyesinde çalışanları için çocuk bakım hizmeti veren bir birim bulunmamaktadır (Kocaeli’ndeki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için bkz. EK-6).

Görü-şülen tüm kurumların da içinde yer aldıkları İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) genel olarak ilin istihdam ve mesleki eğitim politikalarına yönelik çalışmalar yürütmektedir. Kurulun temel ilkelerinden birisinin, kadınların çalışma yaşamına katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması ve daha fazla kadının istihdam edilmesi olduğu İŞKUR temsilcisi tarafından belirtilmiştir. Öte yandan, Kocaeli İİMEK’te “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Genelge maddelerinin Kurul gündemine alınması, diğer illerde karşılaşılmayan bir durumdur. Kurul’da ayrıca, mesleki eğitimlerin kadın haklarını içerecek şekilde planlanmasına yönelik Genelge’nin 10’uncu maddesine ilişkin çalışmaların başlatılması kararı alınmıştır. İİMEK’te iki kadın grubu (TOBB Kocaeli Kadın Girişimciler Kurulu ve Genç İş Kadınları Derneği) yer almaktadır.

İlde görü-şülen kurumların istihdamı artırmak üzere yürüttükleri çalışmalar aşağıda verilmiştir.

1.1. Mesleki Eğitimler

Kocaeli’nde, işgücü piyasası analizi sonuçlarına göre mesleki eğitim kursları planlanmaktadır. İŞKUR tarafından 2012 yılı içinde 407 farklı kurs ve eğitim programı düzenlenmiştir. 1 271 kişi işgücü yetiştirme eğitim kurslarına, 1 145 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 1 303 kişi Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında düzenlenen kurslara katılmıştır. Diğer kurslar da dahil olmak üzere toplam 6 650 kişinin (k: 3 227, e: 3 423) düzenlenen kurslara katıldıkları görülmektedir (Bkz. Tablo 37). Kurslara katılan kişiler, İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin (59 544) yüzde 11’ini oluşturmaktadır. Kadınların yoğun olarak katıldıkları kurslar; model makineci (dokuma

hazır giyim ve ev tekstili), konfeksiyon işçisi, büro memuru, çocuk bakıcısı, cilt bakım ve güzellik meslek elemanı, ön muhasebeci gibi mesleklere yönelik olarak düzenlenenler olmuştur (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 31-32).

Tablo 37

Kocaeli'nde Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Kurs Adı	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı			İşe Yerleştirme		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü Yetiştirme	55	997	274	1 271	0	0	0
İstihdam Garantili	46	713	432	1 145	60	35	95
Engellilere Yönelik	10	55	49	104	0	0	0
Hükümlülere Yönelik	2	0	25	25	0	0	0
TYÇP	21	711	592	1 303	711	592	1 303
Staj	111	122	65	187	17	21	38
Toplam	407	3 227	3 423	6 650	931	1 301	2 232

Kaynak: Kocaeli İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Kurslara katılan 6 650 kişiden 2 232'si (yüzde 34) işe yerleştirilmiştir. Bu kişilerden 931'i (yüzde 41) kadın, 1 301'i (yüzde 59) erkektir.

İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitimlerin yanı sıra Kocaeli Büyükşehir Belediyesi tarafından düzenlenen kurslar da mevcuttur. KOMEK, mesleki-teknik, sosyal-kültürel ve okuma yazma kursları düzenlemektedir. Bu kursların örgün eğitime (okul öncesi eğitim, ilköğretim, ortaöğretim ve yüksek öğretim) hiç katılmamış olanlar, gittikleri okullardan erken ayrılanlar ya da örgün eğitim kurumlarında okumakta olanlar ve meslek dallarında daha yeterli duruma gelmek isteyenler için açıldığı belirtilmektedir.⁹⁶ Giyim üretim teknolojisi, güzellik saç ve bakım hizmetleri, hasta ve yaşlı bakımı, çocuk gelişimi ve eğitimi, el sanatları teknolojisi, ahşap teknolojisi, aile ve tüketici bilimleri, bahçecilik, bilişim teknolojileri gibi alanlarda mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir.

Öte yandan, ilde İŞKUR, Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Büyükşehir Belediyesi tarafından uygulamaya geçirilen İşsizlere Meslek Edindirme Kursları Projesi'nden 18 bin civarında kişi yararlanmış, yaklaşık 3 bin kişi istihdam edilmiştir.

TOBB Kocaeli Kadın Girişimciler Kurulu ise kadınlar için İŞKUR ve

Kocaeli Üniversitesi ile birlikte istihdam garantili kurslar düzenlemiştir. Bu kurslardan biri bakım hizmetlerine yöneliktir. 500 kadının eğitim aldığı; ancak bu alanda çalışmaya sıcak bakmadıkları için yalnızca 60'ının istihdam edildiği yapılan görüşmede aktarılmıştır.

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

İMEK'te geliştirilen Kocaeli Yerel İstihdam Politikası kapsamında kadınların istihdamının artırılması temel hedeflerden biri olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda özellikle girişimcilğe yönelik faaliyetler yürütülmektedir.

Kocaeli'nde İŞKUR tarafından düzenlenen girişimcilik kurslarına 260 kadın ve 296 erkek katılmıştır. Bu kişilerden kaçının iş kurduğuna dair bilgiye yer verilmemiştir (Bkz. Tablo 38).

Tablo 38

Kocaeli'nde Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Büro İşçisi	20	260	296	556	0	0	0
Toplam	20	260	296	556	0	0	0

Kaynak: Kocaeli İMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Girişimcilik programı çerçevesinde İŞKUR'un, KOSGEB ve Kocaeli TOBB Kadın Girişimciler Kurulu ile ortak olarak düzenlediği kurslar da bulunmaktadır. Bu kurslara toplam 556 kadın katılmıştır. 42 kadın KOSGEB desteğiyle iş kurmuş, bazı kadınlar da bu desteği almadan iş kurmuşlardır. İlde çok sayıda kadının katıldığı girişimcilik kursları düzenlenmesine rağmen kaynak bulmada ve evrak temininde yaşadıkları zorluklardan dolayı az sayıda kadın işyeri açabilmektedir. Kadınların girişimci olarak yer aldıkları faaliyet kolları; gıda (yemek), tekstil, seramik, ahşap oyuncak yapımı, reklam, danışmanlık, ev-apartman temizliği olarak sıralanmaktadır.

İŞKUR ile yapılan görüşmede, kadınların istihdama katılımlarını artırmak için girişimcilikle ilgili faaliyetlere özellikle ağırlık verildiği belirtilmiştir. Açılan girişimcilik kurslarında kadınlar için pozitif ayrımcılık yapıldığı, örneğin Doğu Marmara İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı (DOMİF)'nda on kadının stant açmasının sağlandığı, fuar sonrasında ise stant açan kadınların işlerinin arttığı aktarılmıştır.

TOBB Kocaeli Kadın Girişimciler Kurulu, yukarıda belirtildiği üzere İŞKUR ve KOSGEB’le birlikte 556 kadının yararlandığı girişimcilik eğitimi düzenlemiştir. Kurul temsilcisi, kadınların toplum tarafından kendilerine yakıştırılan sektörlerin dışında da iş kurduklarını aktarmıştır. Bununla birlikte ilde kaç kadın girişimci olduğu ve hangi sektörlerde yer aldığı bilgisinin net olmadığı; çünkü erkeklerin eşleri adına açtıkları işyeri sayısının fazla olduğu dile getirilmiştir. Ayrıca, bu eğitimlerin, iş kurmasalar bile evden çıkmayan kadınların sosyal hayata katılmaları ve bilgilenmeleri anlamında önemli olduğu ifade edilmiştir.

İlde ayrıca, İl Özel İdaresi tarafından dağıtılan mikro kredilerle kadın girişimciliği desteklenmektedir.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.1. Yerel Politika Metinleri

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi’nin Stratejik Planı (2010-2014)’nda verilerin cinsiyetlere göre ayrı ayrı verilmediği ve toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının metne hâkim olmadığı görülmektedir. Planda kadınlarla ilgili olarak yalnızca ildeki kadın sığınağı sayısı verilmiştir.

Doğu Marmara Kalkınma Ajansı (MARKA)’nın hazırladığı Bölge Planı (2010-2013)’nda ise veriler kadın-erkek olarak ayrıştırılmış bulunmaktadır. Planda ayrıca ev kadınlarının işgücüne katılmalarının teşvik edileceği belirtilmiştir. Sosyal içermeye anlayışı gereği kadınların sosyo-ekonomik yaşama katılmalarının sosyal kalkınma açısından büyük önem taşıdığı, bu nedenle gerekli faaliyetlerin yürütüleceği ifade edilmiştir.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

İlde görüşme yapılan ve bilgi alınabilen kurumların çalışan dağılımına kadın-erkek oranları açısından bakıldığında, kadın çalışan sayısının erkeklere göre çok daha az olduğu, yönetim kademelerinde ise kadınların neredeyse hiç yer almadıkları görülmüştür.

Kalkınma Ajansı’nda, kadrolu 42 çalışandan biri destek personeli, beşi uzman olmak üzere altısı kadındır. Birim başkanı ve koordinatörlerin tamamı erkektir.

İŞKUR’da toplam çalışan sayısına dair bilgi yer almamakla birlikte, yeni alınan toplam 75 iş ve meslek danışmanından 53’ü kadındır. Kadınların

daha fazla istihdam edilmeleri için pozitif ayrımcılık yapıldığı görüşmelerde dile getirilmiştir.

Belediye ve Valilik'ten konuyla ilgili bilgi alınamamıştır. Ancak, işe alımlarda herhangi bir ayrımcılık yapılmadığı, kadınların işte yükselme ile ilgili problem yaşamadığı belirtilmiştir.

Kurumlarda düzenlenen hizmet içi eğitimlere, kadın-erkek eşitliği yaklaşımının genel anlamda yerleştirilmediği görülmüştür. Konuyla ilgili ayrıca eğitim düzenlenmediği de görüşülen kurumlar tarafından belirtilmiştir.

Büyükşehir Belediyesi temsilcisi, hizmet içi eğitimlerde toplumsal cinsiyet yaklaşımının söz konusu olduğunu ve kadınlara pozitif ayrımcılık yapmakta olduklarını vurgulamıştır. Ancak, pozitif ayrımcılık içeren uygulamaların neler olduğu bilgisi alınamamıştır. Valilik'te henüz böyle bir girişim olmadığı; ancak bununla ilgili düşünülebileceği ifade edilmiştir.

Öte yandan, diğer illerde olduğu gibi Kocaeli'nde de istihdamın artırılmasına yönelik yürütülen faaliyetlerin etki değerlendirmesi yapılmamaktadır.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

Kocaeli'nde imalat sanayi sektörü ön plandadır. Tarım ve hizmetler sektörü de önem taşımaktadır. Kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörler, hizmetler ve ticarettir. Kadınlar ayrıca tarım sektöründe yoğun şekilde ücretsiz aile işçisi olarak da çalışmaktadırlar.

İŞKUR temsilcisi, İİMEK'te oluşturulan Kocaeli Yerel İstihdam Politikası'nın temel amaçlarından birinin kadın istihdamını artırmak olduğunu ifade etmiştir. İlde kadınların çalışma yaşamına katılmasına yönelik faaliyetler girişimcilik üzerinden planlanmaktadır. Girişimcilik kursları, KOSGEB hibeleri ve İl Özel İdaresi tarafından dağıtılan mikro kredilerle kadın girişimciliği desteklenmektedir. Kadınların girişimci olarak yer aldıkları sektörler; gıda (yemek), tekstil, seramik, ahşap oyuncak yapımı gibi alanlardır.

Öte yandan, kadınların istihdama katılmaları için çeşitli mesleki eğitim kursları da düzenlenmektedir. Kadınlar daha çok model makineci (dokuma hazır giyim ve ev tekstili), konfeksiyon işçisi, büro memuru, çocuk bakıcısı, cilt bakım ve güzellik meslek elemanı, ön muhasebeci gibi alanlarda düzenlenen kurslara katılmaktadır. İŞKUR yetkilisi, istihdam garantili bazı kurslar aracılığıyla kadınları bu alanlar dışında, sanayide, çalışmak üzere yönlendirdiklerini de aktarmıştır. Ayrıca işyerleriyle, kadın çalıştırma konusunda kota uygulamaları için görüşmeler yaptıklarını da belirtmiştir. Mesleki eğitimlerin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını içerecek şekilde düzenlenmesi ile

İlgili alışmalar yürütmeyi planladıkları da yine İŞKUR yetkilisi tarafından dile getirilmiştir. İlde ayıca, İŞKUR tarafından “dezavantajlı” durumda olan kadınların istihdama katılmalarını sağlamak üzere çeşitli faaliyetler de yürütölmektedir.

Genelge’nin bilinmesi ve uygulanması yönünden Kocaeli’nin ayrıcalıklı bir konumda olduğu söylenebilir. Genelge, İİMEK’te gündem konusu olmuş ve bazı maddelerini uygulamaya yönelik çalışmalar başlatılmıştır. Ancak, İŞKUR dışında konuyla ilgilenen bir kuruma rastlanmamıştır.

İlde görüşme yapılan kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarının çoğunlukla olmadığı görölmüştür. Genel olarak kurum çalışan ve yöneticileri erkek ağırlıklıdır ve hizmet içi eğitimlerin içeriğine cinsiyet eşitliği yaklaşımının dâhil edilmediği anlaşılmaktadır. Kurumların politika metinlerine bakıldığında ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana plan ve programlara yerleŐtirildiđini söylemek güçtür.

İlde genel olarak, cinsiyet ayrımcılığına karşı çalışmalar yapmaya yönelik bir çabanın niyet doğrultusunda var olduğu gözlemlenmekle birlikte, bu niyetin sınırlı bir uygulama alanı bulabildiği söylenebilir.

Şanlıurfa

Urfa’da araştırma kapsamında Şanlıurfa Valiliği, Şanlıurfa Belediyesi, İŞKUR Şanlıurfa İl Müdürlüğü, Halk Eğitim Merkezi, Şanlıurfa Ticaret ve Sanayi Odası, Karacadağ Kalkınma Ajansı Şanlıurfa Yatırım Destek Ofisi, GAP İdaresi ve kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

Urfa’nın nüfusu, 1 716 254’tür. Nüfusun yüzde 56’sı kentsel, yüzde 44’ü kırsal alanlarda yaşamaktadır. Urfa, kentleşme oranı Türkiye’deki en düşük illerden biridir. Bu durum, ilin gelişmiş bir sanayisinin olmaması ve tarım alanlarının geniş olması gibi nedenlerle ilgilidir. Urfa, 2010 verilerine göre göç veren bir il durumundadır.

Tablo 39

Şanlıurfa’da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Şanlıurfa	384 902	379 427	764 329	472 943	478 982	951 925	857 845	858 409	1 716 254

Kaynak: Şanlıurfa İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Urfa’da öne çıkan sektörler tarım ve hayvancılık, imalat sanayi, madencilik, enerji ve turizmdir.⁹⁷ Urfa’da rekabet gücü yüksek sektörler arasında; tarım sektöründe sebze ve meyve üretimi (organik domates, biber vs.), imalat sektöründe ise tarım ve hayvancılığa dayalı imalat ön plandadır. Bu durumun

97 Detaylı bilgi için bkz. <http://www.investinurfa.org.tr/tr/yatirimolanaklari/Sekt%C3%B6rler/Sayfalar/default.aspx>

nedenleri arasında, ilin yüksek tarım potansiyeli ve ürün çeşitliliği gösterilebilir. Hizmetler sektöründe nakliye ve lojistik hizmetleri öne çıkmaktadır. Enerji sektöründe ise ilin fiziki şartlarının uygunluğu nedeniyle yenilenebilir enerji kaynaklarından güneş ve rüzgâr enerjisi üretimi rağbet görmeye başlamıştır (81 İl Durum Raporu, 2012: 434).

Urfa'da, imalat (özellikle pişmiş kil ve çimento gereçleri) ve hizmetler (özellikle turizm) sektörlerine yatırım yapılması teşvik edilmektedir. Teşvik alan sektörler içinde en fazla istihdam yaratması beklenen alan ise imalat sektöründe dokuma ve giyimdir (Şanlıurfa İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 4-5).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı verilerine göre, Urfa'da işgücüne katılma oranı yüzde 35.5, işsizlik oranı yüzde 12.4, istihdam oranı ise yüzde 31.1'dir.⁹⁸ Urfa'nın işgücüne katılma ve istihdam oranları Türkiye ortalamasının altındadır.⁹⁹ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Şanlıurfa İl Müdürlüğü veri tabanına 2012 yılında kayıtlı 73 145 işsiz bulunmaktadır. 2012 yılında kayıtlı işsizlerden 13 442'si (yüzde 18) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerden 2 619'u (yüzde 20) kadındır. Bu oran, İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik Planı'nda, "işe yerleştirilenlerin yüzde 35'ini kadınların oluşturması" şeklinde hedeflediği oranın altındadır. Ancak, hem kamu sektöründe (k: 9 143, e: 1 876) hem de özel sektörde (k: 1 674, e: 742) kadınlar erkeklere oranla daha fazla işe yerleştirilmiştir.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2012 yılı TÜİK verilerine göre, Şanlıurfa ve Diyarbakır'ın yer aldığı TRC 2 bölgesinde (Düzey 2) kadın istihdamı oranı yüzde 6.4, işsizlik oranı ise yüzde 1'dir.¹⁰⁰ Bölgede kadınların yüzde 58'i tarım, yüzde 39'u hizmetler ve yüzde 3'ü sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir.¹⁰¹ Diyarbakır'da kurumlarla yapılan görüşmelerde ise ilde kadınların en çok tarım (mevsimlik tarım işçiliği) ve imalat sanayi (gıda ve tekstil¹⁰²) alanlarında istihdam edildikleri ifade edilmiştir. Tekstil, gıda ve mevsimlik tarım işlerinde kayıt dışı çalıştırmanın yaygın olması, ilde kayıt dışı çalışan kadın sayısını artırmaktadır.

98 Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8536>.

99 Urfa aynı yıl içinde, işgücüne katılma oranında Türkiye'de 79'uncu sırada (Türkiye: yüzde 48,8), işsizlik oranında yüzde 12,4 ile Türkiye'de 24'üncü sırada (Türkiye: yüzde 11,9), istihdam oranında ise yüzde 31,1 ile Türkiye'de 79'uncu sıradadır (Türkiye: yüzde 43).

100 Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, (İlgili değişkenler girilerek oluşturulan tablo).

101 Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

102 Son açıklanan yatırım teşvikleri kapsamında altıncı bölge içinde yer alan Urfa'da, Diyarbakır ve Van için de düşünüldüğü gibi, bir "tekstilkent" kurulması gündemdedir. Bu kapsamda, tekstil sektörünün daha da büyüyeceği ve özellikle kadınlara istihdam yaratacağı yapılan görüşmelerde dile getirilmiştir.

Bu durum, Urfa'da kurumlarla ve kadın örgütleriyle yapılan görüşmelerden de anlaşılmaktadır. Öte yandan, kadınlar kayıtlı olarak en fazla sağlık ve eğitim sektörlerinde çalışmaktadırlar. Şanlıurfa İşgücü Piyasası Analizi (2011) sonuçlarına göre kadınların yüzde 16'sı sağlık işleri ve sosyal hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir.¹⁰³

Ev eksenli çalışmanın en fazla görüldüğü sektörlerden biri olan tekstil sektörünün Urfa'da yaygın olmasına rağmen ev eksenli çalışmaya dair herhangi bir veri ve çalışma bulunmamaktadır. Öte yandan, ilde kadın istihdamını artırmak üzere, diğer illerde de görüldüğü gibi kadınları girişimciliğe yönlendirmek amacıyla yürütülen faaliyetler bulunmaktadır.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

İldeki istihdamla ilgili faaliyetler aktif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda, özellikle de mesleki eğitimler ve işe yönlendirme/yerleştirme çerçevesinde yürütülmektedir. Bu kapsamda, ilde görüşme yapılan kurumların faaliyetlerine aşağıda yer verilmektedir.

İŞKUR Şanlıurfa İl Müdürlüğü'nün ilde kadın istihdamına yönelik yürüttüğü çalışmalar, mesleki eğitimler, girişimcilik eğitimleri ve işe yönlendirme/yerleştirme kapsamındadır.

Şanlıurfa Belediyesi'nin kadın istihdamıyla ilgili çalışmaları, mesleki eğitimler düzenlemek, mikro-kredi desteği vererek girişimciliği teşvik etmek, el emeği ürünleri pazarı açmak biçiminde yürütülmektedir. Belediye mesleki eğitim faaliyetlerini, açmış olduğu beş adet Kadın Destek Merkezi'nde sürdürmektedir.

Halk Eğitim Merkezleri, Şanlıurfa Ticaret ve Sanayi Odası (ŞUTSO) ile Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) İdaresi'nin açmış olduğu Çok Amaçlı Toplum Merkezleri (ÇATOM)¹⁰⁴ daha çok kadınların katılımcı olduğu çeşitli mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Şanlıurfa Valiliği'nin bünyesinde bulunan Proje Ofisi Birimi ise bu konudaki faaliyetlerini, kadın istihdamına yönelik çalışmalara çeşitli projeler yoluyla hibe sağlayarak gerçekleştirmektedir. Bu faaliyetlerin, Urfa genelinde kurulan 40 civarında Kadın Merkezi üzerinden yürütüldüğü yapılan görüşmede belirtilmiştir.

Valilik bünyesinde merkezde 21, ilçelerde 19 tane Kadın Kültür Mer-

¹⁰³ Urfa'da 2011 yılında İŞKUR'a kayıtlı işyerlerinde yürütülen bu anket çalışması kapsamında, anket yapılan işyerlerinin yüzde 3'ü tarım sektöründe, yüzde 31'i sanayi sektöründe, yüzde 14'ü inşaat sektöründe ve yüzde 52'si de hizmetler sektöründe faaliyet göstermektedir (İşgücü Piyasası Araştırması Şanlıurfa İli Sonuç Raporu, 2011: 6).

¹⁰⁴ Urfa'da GAP İdaresi tarafından açılan yedi adet ÇATOM bulunmaktadır.

kezi bulunmaktadır. Bu merkezler 2010 yılında faaliyete geçen bir proje sonucunda kurulmuştur. Projenin amacının, “kadınları sosyal, kültürel, eğitsel ve sanatsal faaliyetler yoluyla güçlendirerek, toplumsal yaşama katılımlarını sağlamak” olduğu ifade edilmiştir. Kadınlara okuma-yazma kursu, dikiş-nakış gibi alanlarda eğitim verilmiştir. Merkezlerde Rehberlik ve Danışma Hizmetleri de verilmektedir. Kadın Kültür Merkezleri’nde 2012’de verilmesi planlanan seminerler; mikro kredi, sağlık, aile içi sorunlar ve madde bağımlılığı şeklinde belirtilmiştir. Valilik bünyesinde kadınlara yönelik yürütölen faaliyetler genel olarak, Halk Eğitim Merkezleri’nde olduğu gibi el sanatları, mesleki beceri geliştirme ve okuma yazma kursları düzenleme biçimindedir.

Urfa’da göröşölen bazı kurumların kadın istihdamına yönelik faaliyetleri arasında çocuk bakım hizmetleri de bulunmaktadır. Belediye bünyesinde bir kreş bulunmaktadır. Halk Eğitim Merkezlerinin ise mesleki eğitim kurslarına katılan kadınların çocukları için sunduğu bakım hizmeti bulunmaktadır (Urfa’daki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için bkz. EK-6).

Şanlıurfa İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK)’nda kadınlara yönelik mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarında daha fazla kadını istihdama hazırlamak ve istihdam etmek hedefi koyulmuştur. Bu amaçla en az yüzde 50 istihdam garantili kurslar düzenlenmiştir. İŞKUR yetkilisi tarafından ilin teşvikler kapsamında altıncı bölgeye alınmasının büyük bir açılım yarattığı ve il dışındaki işletmeler tarafından rağbet gördüğu belirtilmiştir. Firmalar İŞKUR ile Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM Beceri’10) kapsamında göröşmeye başlamıştır. Şimdiden -çoğunlukla tekstil olmak üzere- birçok firmanın yaklaşık 2 000 personel için başvuruda bulunduğu ve bu alanlarda daha çok kadınların çalışacağı belirtilmiştir. İİMEK’te bir kadın örgütü (Şanlıurfa Kadınları Kalkındırma Derneği) katılımcı olarak yer almaktadır.

İlde kadın istihdamıyla ilgili öne çıkan mesleki eğitim ve girişimcilik faaliyetlerine yönelik bilgiler aşağıda verilmiştir.

1.1. Mesleki Eğitimler

Urfa’da işgücü ihtiyaç analizi sonuçlarına göre mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. İŞKUR tarafından 2012 yılı içinde 396 farklı kurs ve eğitim programı düzenlenmiştir. 560 kişi işgücü yetiştirme eğitim kurslarına, 5 505 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 68 kişi engellilere yönelik kurslara, 30 kişi hükümlölere yönelik kurslara, 11 931 kişi Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında düzenlenen kurslara katılmıştır. Bu kurslardan 5 259 kadın, 12 943 erkek olmak üzere toplam 18 878 kişi

yararlanmıştır ve bu kişiler İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin (73 145) yüzde 26'sını oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 40).

Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları; çağrı merkezi görevlisi, engelli-hasta-yaşlı bakımı, büro yönetimi ve sekreterlik, aşçı yardımcılığı, bilgisayarlı muhasebe, cilt bakım ve güzellik, seramik dekoratörlüğü, çocuk gelişim ve eğitimi, halkla ilişkiler gibi alanlarda yoğunlaşmıştır (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 40). Kursların sonucunda 603 (yüzde 3) kişi işe yerleştirilmiştir. Bunlardan 274'ü (yüzde 45) kadın, 329'u (yüzde 55) erkektir.

Tablo 40¹⁰⁵

Şanlıurfa'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Kurs adı	Kurs sayısı	Kursiyer sayısı			İşe yerleştirme		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü Yetiştirme	14	242	318	560	116	64	180
İstihdam Garantili	196	2 801	2 028	5 505	58	39	97
Özürllülere Yönelik	4	14	54	68	0	0	0
Hükümlülere Yönelik	2	0	30	30	0	0	0
TYÇP	53	1 930	10 001	11 931	4	216	220
Staj	127	272	512	784	96	10	106
Toplam	396	5 259	12 943	18 878	274	329	603

Kaynak: Şanlıurfa İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

İlde mesleki eğitim faaliyetleri yürüten diğer kurumlar, Belediye, Valilik, Ticaret ve Sanayi Odası, Halk Eğitim Merkezi (HEM) ve GAP İdaresi'dir.

Belediye mesleki eğitim faaliyetlerini, açmış olduğu Kadın Merkezleri üzerinden yürütmektedir. Mesleki eğitimlerin yanı sıra, bu eğitimleri almış kişilere işe yönlendirme desteği de sunmaktadır. Yapılan görüşmede belirtildiği üzere bu destek, Kariyer ve İstihdam Merkezi Projesi'nin devamı niteliğinde sürdürülmektedir. Bu çerçevede Belediye, ziyaret ettiği işyerlerinin hangi alanlarda işgücüne ihtiyaç duyduklarını tespit ederek işe yönlendirme desteği sunmaktadır. Belediye'nin bir diğer faaliyeti, mevsimlik tarım işçileriyle ilgili Harran Üniversitesi ile ortak bir proje yürütmek olmuştur. Bu proje kapsamında daha çok kadınlarla çalışıldığı aktarılmıştır. Belediye ayrıca, kadınların ürettikleri el emeği ürünleri satmaları için Hanımeli Çarşısı'nı açmıştır.

¹⁰⁵ Tablo, Şanlıurfa İİMEK 2012 Yılı Faaliyet Raporu'nda kullanılan İŞKUR verilerinden yararlanılarak ve yeniden hesaplanarak oluşturulmuştur.

Valilik bünyesinde, “Bize Gelemeyene Biz Gideriz” ismiyle mahallelerde çeşitli evlerde temel giyim ve nakış kursları yanında “anne eğitimi ve aile planlaması” ile ilgili bilgiler verilmesini hedefleyen bir proje hayata geçirilmiştir. Bunun yanında, “Tarladan Tezgâha” isimli bir proje kapsamında altı köyde genç kadınların katılımıyla gerçekleşen halıcılık kursları düzenlenmiştir.

Halk Eğitim Merkezleri, mesleki eğitim ile ilgili faaliyetlerini kurs açıp eğitmen ve yer sağlayarak yürütmektedir. Hem kendi merkezlerinde hem de Valilik ve Belediye bünyesindeki Kadın Merkezleri’nde yürütölen kurslara daha çok 25-40 yaş arası kadınların katıldığı yapılan görüşmede belirtilmiştir. Açılan kurslar halı dokumacılığı, kuaförlük, el sanatları, sekreterlik, bilgisayar, hasta bakımı, aşçı yardımcılığı, konfeksiyon, muhasebe, web tasarımı, servis elemanı, pastacılık alanlarında yoğunlaşmıştır. Görüşölen Halk Eğitim Merkezi yetkilisi, Eylül 2011’den itibaren 725 kurs açıldığını ve bu kurslara 13 844 kişinin (k: 8 655, e: 5 189) katıldığını belirtmiştir.¹⁰⁶

Halk Eğitim Merkezlerinin işyerleriyle yaptığı anlaşma sonucu, istihdam garantili kurslar sağlandığı da belirtilmiştir. Sekreterlik ve hasta bakımı kurslarının yüzde 20 istihdam garantili olduğu, halı dokumacılığı kursuna katılan kadınların da anlaşma yapılan işyerleri ile çalışarak ayda 450 TL kazandığı aktarılmıştır. Bazı kursların düzenlenmesinde Harran Üniversitesi ile işbirliği yapılmış, cezaevlerindeki kadınlara yönelik de kurslar düzenlenmiştir.

Görüşme yapılan HEM yetkilisi, açılan kurslara katılımıda sürekliliğin sağlanması konusunda sıkıntı yaşandığını belirtmiştir. Kadınların bazı kurslara katılmaya devam etmediğini, buna sebep olarak da çoğunlukla bakım yükü ve ev işlerini gösterdiklerini ifade etmiştir.

Ticaret ve Sanayi Odası, çeşitli hibeler yoluyla yürüttükleri projeler kapsamında mesleki eğitim kursları düzenlemiştir. Bu kurslar içinde istihdam garantili olan ve genç istihdamını hedef alan bir programdan yüzde 70 oranında kadınlar yararlanmıştır. Ancak bu program sonrasında işverenin, anlaşma yapılmasına rağmen istihdam olanağı yaratmaması sonucu işe yerleştirme yapılamadığı görüşme sırasında aktarılmıştır.

Görüşmelerde, mesleki eğitim kurslarının içeriğinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bir konu ya da yaklaşım olmadığı belirtilmiştir.

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

Urfa, girişimcilik konusunda pek çok projenin yürütöldüğü ve girişim-

cilik kurslarının düzenlendiği bir kenttir. İlde 2012 yılında 750 kişiye yönelik girişimcilik kursu açılması planlanmıştır (Şanlıurfa İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 17). Ancak, İŞKUR tarafından düzenlenen 12 girişimcilik kursuna 569 kişi katılım sağlamıştır. Bu kişilerin 160'ı kadın, 409'u erkektir (Bkz. Tablo 41).

Tablo 41

Şanlıurfa'da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			İşe yerleştirilen kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşletmeci (Genel)	12	409	160	569	0	0	0

Kaynak: Şanlıurfa İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Girişimcilik kurslarına katılan kişilerden ne kadarının kendi işini kurduğuna dair herhangi bir bilgi raporda verilmemiştir. Ayrıca, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB)'nin kendi işini kurmak üzere girişimcilere sağladığı hibeden yararlanmanın kadınlar açısından zorlukları, ildeki kadın örgütleri tarafından dile getirilmiştir.

GAP İdaresi, 2010 yılında KOSGEB ile üç yıllık protokol yaparak uygulamalı girişimcilik eğitimleri düzenlemiştir. Urfa ile birlikte Diyarbakır, Şırnak ve Adıyaman'da yarısından fazlası kadın olmak üzere toplam 120 kişinin bu eğitimlerden yararlandığı yapılan görüşmelerde ifade edilmiştir.

Diğer yandan, Belediye kadınlara sıfır faizli ve katılım paysız mikro kredi desteği vermektedir. Bu kapsamda, görüşme yapılan tarih itibarıyla 1 500 kişiye ulaşıldığı belirtilmiştir. Ancak, bu kredileri kullanarak iş kuran kadınların işlerini devam ettirip ettirmedigine dair bilgiye ulaşılamamıştır.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.1. Yerel Politika Metinleri

Urfa, Kadın Dostu Kentler Projesi'nin yürütüldüğü illerden birisidir. Bu kapsamda, Yerel Eşitlik Eylem Planı (YEEP) toplantıları¹⁰⁷ yapılmaktadır.

İİMEK raporlarındaki verilerin tamamı cinsiyetlere göre ayrı şekilde

107 Ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.sanlıurfaozelidare.gov.tr/default_B1.aspx?id=1148

düzenlenmiş ve belgenin sonunda izleme yapılmıştır. İzleme yapılan bu tabloda da cinsiyetlendirilmiş veriler yer almaktadır.

Belediye, hazırladığı Stratejik Plan (2010-2014) dâhilinde “temel stratejik alanlar” oluşturmuş ve “sosyal yapı” alanı altında yer alan kadınlarla ilgili stratejik amaca “kadınların gündelik yaşam koşullarını iyileştirmek ve sosyal statüsünü yükseltmek” şeklinde yer vermiştir. Konuyla ilgili sorumlu müdürlük ise Basın Yayın ve Halkla İlişkiler olarak belirlenmiştir. Söz konusu hedef için bütçe ayrılmıştır. Ayrıca, “sosyoekonomik veri tabanını oluşturup, çocuk, genç, engelli ve kadınlara sunulan sosyal hizmetlerin kalitesini artırmak, ihtiyaç duyulan alanlarda sosyal projeler hazırlamak” hedefi de planda yer almaktadır. Faaliyet programında hedeflere ulaşmak konusunda yüzde 100 başarıya ulaşıldığı belirtilmiştir.

İl Özel İdaresi’nde, Kadın Dostu Kentler Projesi ile uyumlu olarak Yerel Eşitlik Eylem Planı ve Yerel Eşitlik Hizmet Sunum Modeli Çerçevesi hazırlanmıştır. Kadın Dostu Kentler Projesi’ne dâhil edilen diğer illere benzer şekilde, yerel karar alma mekanizmalarına katılım, kentsel hizmetler, kadına yönelik şiddet, ekonomik güçlenme ve çalışma hayatı, eğitim ve sağlık hizmetleri, göç ve yoksulluk, zihniyet değişikliği ve farkındalık yaratma gibi konularla ilgili çalışmalara ağırlık verilmesi taahhüt edilmiştir.

Karacadağ Kalkınma Ajansı’na bağlı Şanlıurfa Yatırım Destek Ofisi’nin ara Faaliyet Raporu (2011)’nda “Kadın ve Kadın STK’ların Güçlendirilmesi” projesi kapsamında Güneydoğu Anadolu Bölgesi Kadın ve Kadın STK’lar Destek Merkezi açıldığı belirtilmektedir.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

İlde görüşülen kurumların çalışan dağılımına kadın-erkek oranları açısından bakıldığında, kadın çalışan sayısının genel olarak az olduğu, yönetim kademelerinde ise neredeyse hiç kadın çalışan bulunmadığı görülmektedir.

İŞKUR yetkilisi, işe alımlarda kadın-erkek ayrımı yapmadıklarını belirtmiştir. Ancak, kurumda çalışanların çoğunlukla erkek olduğu, yönetim pozisyonunda ise kadınların hiç yer almadığı ifade edilmiştir. İŞKUR yetkilisi bunun nedenini, memurların terfi etmesi için gerekli olan hizmet yılını doldurmanın kadınlar açısından zor olmasına bağlamıştır.

Belediye’de, 200 civarında memur, 1 000’in üzerinde işçi çalışmaktadır. Kadın sayısının çok az olduğu; ancak dışarıdan hizmet alımı şeklinde yaptırılan işlerde çoğunlukla kadınların istihdam edildiği belirtilmiştir.

Halk Eğitim Merkezlerinde ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nde kadın yönetici sayısının çok az olduğu belirtilmiştir. Görüşme yapılan HEM’deki

dört müdür yardımcısının tamamı erkektir. Görüşmede aktarıldığına göre, HEM kurslarında eğitmen olarak çalışan kişilerin yüzde 80'i, Valilik bünyesindeki Kadın Merkezlerinde çalışan eğitmenlerin ise tamamı kadındır.

Sanayi ve Ticaret Odası'nın 28 çalışanından dördünün kadın olduğu, Yönetim Kurulu'nun ise tamamen erkeklerden oluştuğu yapılan görüşmede belirtilmiştir.

Belediye'de, hizmet içi eğitimlere toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının dâhil edildiği belirtilmiştir. Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında oluşturulan Yerel Eşitlik Eylem Planı çerçevesinde de bu tür eğitimlerin verildiği ifade edilmiştir. Görüşme yapılan Halk Eğitim Merkezi'nde böyle bir yaklaşım olmadığı belirtilmekle birlikte, bunun için bir düzenleme yapabileceği ifade edilmiştir. Diğer kurumlarda ise, hizmet içi eğitimlerde Genelge'de belirtildiği şekilde kadın-erkek eşitliği yaklaşımının benimsenmediği söylenebilir.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

Urfa'da öne çıkan sektörler, imalat sanayi ve tarımdır. İmalat sanayi sektöründe kadınlar sırasıyla en çok gıda ve tekstil gibi alanlarda çalışmaktadırlar. Kadınlar çoğunlukla mevsimlik tarım işçisi olarak tarım sektöründe ve aynı zamanda hizmetler sektöründe yaygın şekilde çalışmaktadırlar. Urfa'da kadınların işe yerleştirilme oranı yüzde 20 ile İŞKUR'un hedeflediği "işe yerleştirilenlerin yüzde 35'ini kadınların oluşturması" oranının altındadır. Ancak, hem kamu hem de özel sektörde kadınlar erkeklere oranla daha çok işe yerleştirilmektedir.

Gıda ve tekstil sektörünün ön planda olması ve mevsimlik tarım işçiliğinin yaygın olması kadınların ilde kayıt dışı çalışma oranlarını yükseltmektedir. Kurumlarla ve kadın örgütleriyle yapılan görüşmelerde kadın istihdamının düşük olmasının başlıca nedenleri olarak; çocuk bakım hizmetinin yeterli olmaması, işyerlerinin servis gibi kolaylaştırıcı destekler sunmaması, güçlü ataerkil ilişki ağları sebebiyle kadınların çalışmasının engellenmesi, bölgede yeterli istihdam alanı yaratılamaması, kadınların toplum tarafından "kadın işi" olarak görülen mesleki eğitim alanlarına yönlendirilmesi gösterilmiştir.

Son açıklanan teşvikler kapsamında altıncı bölge içinde yer alan Urfa'da tekstil sektörünün daha da önem kazanacağı, bu kapsamda özellikle kadınlara istihdam yaratılacağı yapılan görüşmelerin çoğunda dile getirilmiştir. Ancak, tekstil sektöründe yoğun şekilde görülen ve Urfa'da da yaygın olduğu belirtilen ev eksenli çalışmaya dair ilde yürütülen herhangi bir çalışma bulunmamaktadır.

İlde kadın istihdamının artırılması amacıyla yürütölen faaliyetler, mesleki eğitimlerin verilmesine odaklanmıştır. Bu kapsamda 2012 yılında İŞKUR tarafından düzenlenen 396 kursa 18 878 kişi katılmış olup bunların 5 259'u kadındır. Kadınların katıldığı kurslar çoğunlukla hizmetler sektörüne yöneliktir. Bu kurslar, satış, pazarlama, kasiyerlik, bilgisayarlı muhasebe, hasta yaşlı bakımı, aşçı yardımcılığı gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır. Halk Eğitim Merkezleri tarafından açılan mesleki eğitim kurslarına da çoğunlukla kadınların katıldığı belirtilmiştir. Kurumlar ayrıca, kadın istihdamına yönelik faaliyetleri kapsamında girişimcilik eğitimleri de düzenlemektedir. Ancak, hem kurumlarla hem de kadın örgütleriyle yapılan görüşmelerde, iş kurmak üzere KOSGEB hibelerinden yararlanma konusunda özellikle kadınların sıkıntı yaşadığı vurgulanmıştır. Mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarında uygulanan modüllerin içeriği, toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun şekilde düzenlenmemiştir.

Belediye ve Valilik'in ayrı ayrı açtıkları Kadın Merkezleri ile Belediye'ye ait kreş ve çamaşırhaneler kadınların sosyal hayata ve mesleki eğitimlere katılımı açısından önemli görölen mekânlardır. Halk Eğitim Merkezleri de mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara çocuk bakım hizmeti sağlamaktadır. Görüşölen kurumların tümü, çocuk bakım hizmeti sağlanmasının önemli bir ihtiyaç olduğunu belirtmiştir; ancak ilde bu hizmete dair yürütölen bütönlüklü bir politika olduğunu söylemek güçtür.

Urfa, Kadın Dostu Kentler Projesi'nin uygulandığı kentlerden biri olduğu için ildeki kurumların genel olarak toplumsal cinsiyet, kadın-erkek eşitliği gibi konulara yabancı olmadıkları; ancak uygulamayla ilgili birtakım aksaklıkların devam ettiği gözlenmiştir. Birleşmiş Milletler (BM) ve İçişleri Bakanlığı tarafından yürütölen söz konusu proje kapsamında Yerel Eşitlik Eylem Planı oluşturulmuş, Kadın Erkek Eşitliği Komisyonu kurulmuştur. İlde ayrıca, İl Kadın-Erkek Eşitliği Koordinasyon Kurulu da bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında görüşme yapılan kurumlarda kadınların çalışma oranları düşüktür ve yönetim kademelerinde çoğunlukla kadınlar bulunmamaktadır. Hizmet içi eğitimlere Genelge'de belirtildiği üzere kadın-erkek eşitliği yaklaşımının dâhil edilmesi tüm kurumların ortaklaştığı bir konu olmuştur. Hâlihazırda Belediye'nin verdiği hizmet içi eğitimlerde kadın-erkek eşitliğine dair konuların yer aldığı belirtilmiştir. HEM yetkilisi ise eğitimlerde böyle bir içerik bulunmamasına rağmen bu konuda düzenleme yapılmasının doğru olacağını ve bununla ilgili bir çalışma yapılabileceğini ifade etmiştir.

Görüşölen kurumlarda kadın istihdamı ile ilgili yürütölen çalışmaların sonuçlarının yalnızca bazı projeler kapsamında izlendiği ve etki değerlendirmesi yapılmadığı gözlenmiştir.

Trabzon

Trabzon'da araştırma kapsamında Valilik, Trabzon Belediyesi, İŞKUR Trabzon İl Müdürlüğü, İl Özel İdaresi, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası, TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu, Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı, Trabzon KOSGEB, Halk Eğitim Merkezi ve kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

Trabzon'un toplam nüfusu 757 898'dir. Nüfusun yarısından biraz fazlası (yüzde 56) kentsel alanlarda yaşamaktadır. Türkiye'de kentleşme oranı ortalaması yüzde 76'dır ve Trabzon, kentleşme oranı en düşük olan iller arasında yer almaktadır. İl, sürekli dışarıya göç vermektedir.

Tablo 42

Trabzon'da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Trabzon	168 942	162 074	331 016	214 279	212 603	426 882	383 221	374 677	757 898

Kaynak: Trabzon İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

İlde öne çıkan sektörler tarım, hizmetler ve imalat sanayi sektörleridir. Rekabet gücü yüksek sektörler arasında gıda (findık-çay), dokuma-giyim ve deri sanayi, orman ürünleri sanayi, ziraat-ormancılık ve balıkçılık, toplum hizmetleri ve kişisel hizmetler gibi alanlar bulunmaktadır. 2012 yılı içinde ilde en çok enerji ve hizmetler (turizm ve ticaret depolama) sektörlerine yatırım yapılması için teşvik verilmiştir. Tarım alanında ise yatırım teşviki kullanılmamıştır (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 3-4).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı verilerine göre, Trabzon’da işgücüne katılma oranı yüzde 56.4, işsizlik oranı yüzde 6.3, istihdam oranı ise yüzde 52.8’dir. Trabzon’un işgücüne katılma ve istihdam oranları Türkiye ortalamasının üzerindeyken, işsizlik oranı ortalamasının altındadır. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Trabzon İl Müdürlüğü veri tabanında 2012 yılında kayıtlı 24 057 işsiz bulunurken, aynı yıl içinde kayıtlı işsizlerden 3 238’i (yüzde 13) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerden 1 148’i (yüzde 35) kadındır. Trabzon İŞKUR İl Müdürlüğü, İŞKUR Genel Müdürlüğü’nce 2011-2015 Stratejik Planı’nda belirtilen “işe yerleştirilenlerin yüzde 35’ini kadınların oluşturması” hedefini yakalamıştır.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2012 yılı TÜİK verilerine göre, Trabzon’la birlikte Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane’nin yer aldığı TR 90 bölgesinde (Düzyey 2) kadın istihdamı oranı yüzde 41.4, işsizlik oranı ise yüzde 4’tür.¹⁰⁸ Bölgede kadınların yüzde 79’u tarım, yüzde 18.5’i hizmetler ve yüzde 3’ü sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir.¹⁰⁹ Trabzon’da kurumlarla yapılan görüşmelerde de ilde kadınların en çok tarım sektöründe çalıştıkları belirtilmiştir. Kadınların istihdama katılım oranlarının ilde genel olarak yüksek olması, tarım sektörünün yapısı ile çay ve fındık işletmelerinde kadınların çalışmasına bağlanmaktadır. Ancak istihdam edilen kadınların önemli bir kısmı ücretsiz aile işçisidir.

Kadın örgütleriyle yapılan görüşmelerde tekel-çay imalatı ve çay fabrikalarının özelleştirilmesi ile kadınların işsiz kaldığı ya da daha çok kayıt dışı çalışmaya başladıkları bilgisi verilmiştir. Özelleştirmeler ile birlikte işsiz kalan kadınların ise daha çok hizmetler sektöründe çalışmaya başladıkları belirtilmiştir. Kadınların genel olarak yönlendirildiği ve çoğu kez de yapmayı geçici olarak kabul ettikleri işlerin hasta ve yaşlı bakımı, fındık toplama, aşçılık gibi alanlar olduğu gözlenmiştir.

Tarım ve gıda sektörlerinde kadınlar yüksek oranda kayıt dışı çalışmaktadırlar. Hem kendi hesabına çalışanlar hem de ücret karşılığı çalışanlar içinde bu oranın oldukça yüksek olduğu yapılan görüşmelerde sendikacılar ve kadın örgütlerinden kadınlar tarafından aktarılmıştır. Özel sektörde çalışan kadınların çoğunluğunun sigortalı olarak çalıştıkları; ancak bu çalışmanın çoğunlukla

¹⁰⁸ Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, (İlgili değişkenler girilerek oluşturulan tablo).

¹⁰⁹ Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

mevsimlik olduğu ve asgari ücretin altında ücret alındığı da verilen bilgiler arasındadır.¹¹⁰

Diğer yandan, ilde ev eksenli çalışmanın da yaygın olduğu yapılan görüşmelerde belirtilmiştir. Kadınların özellikle Trabzon'a özel gümüş işini (hasır, kazaziye) gümüş üreticileri için evlerde yaptıkları ifade edilmiştir.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

İldeki istihdamla ilgili faaliyetler aktif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda, özellikle de mesleki eğitimler ve işe yönlendirme/yerleştirme çerçevesinde yürütülmektedir. Bu kapsamda, ilde görüşme yapılan kurumların faaliyetlerine aşağıda yer verilmektedir.

İŞKUR'un ilde istihdam ile ilgili faaliyetleri mesleki eğitim ve girişimcilik kursları düzenlemek ve işe yönlendirme/yerleştirme şeklindedir. Ayrıca, İŞKUR Trabzon İl Müdürlüğü, kadın istihdamına yönelik Yönlendirme Ağı¹¹¹ projesinin yürütüldüğü illerden birisidir. Bu kapsamda, kadınlara yönelik bir ihtiyaç analizi ve iş piyasası analizi yapıldığı belirtilmiştir.

Trabzon Belediyesi, sığınaklardaki kadınlara yönelik mesleki eğitimler düzenlemektedir. Ayrıca, Belediye tarafından bir Avrupa Birliği projesi kapsamında başlatılan Gezici Oyun Otobüsü¹¹² mahallelerde dolaşarak 3-6 yaş arasındaki çocuklara kreş hizmeti vermeye devam etmektedir.

Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası (TTSO), çeşitli projeler yoluyla İŞKUR ortaklığında mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) İl Kadın Girişimciler Kurulu, özellikle el ürünleri üretimi yapan kadınların satış yapabilmesi için gerekli altyapıyı oluşturmak, girişimci kadınları yönlendirmek ve iş kurmalarını desteklemek amacıyla çalışmalar yürütmektedir.

Trabzon'da kurumların kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetleri arasında çocuk bakımına dair bir düzenleme yer almaktadır. Görüşülen

110 Ayrıca, Trabzon'da KEİG Platformu üyesi Karadeniz Kadın Dayanışma Derneği (KARKAD-DER) tarafından düzenlenen bölge toplantısında da kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlu süreçler dile getirilmiştir. Kadınların 14-15 saate varan uzun çalışma saatleri boyunca fazla mesai ücreti almadan çalışmaları, banka hesaplarına işverenleri tarafından yatırılan asgari ücretlerin bir kısmını işverenlerine (gelecek sezon çalışabilmek adına) iade ettikleri bu zorlu süreçlere örnek olarak verilmiştir. Öte yandan, işyerlerinin kayıt dışı çalıştırmayı ceza ve diğer yaptırımlara rağmen tercih ettikleri ifade edilerek, cezaların kayıtdışılıktan elde edilen gelirden daha düşük olduğunun altı çizilmiştir. Ayrıca uzun bir süre, örneğin üç yıl aynı firmada çalışmak için işçilerin araçlara para ödediği de belirtilmiştir.

111 Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ATHGM) arasında bir protokol imzalanmıştır. Bu protokol ile kadınların işgücü piyasasına girişlerinde karşılaştıkları sorunların çözülmesinin desteklenmesi amaçlanmaktadır. Yönlendirme ağının geliştirilmesi planlanan beş pilot il içinde Çorum, Erzurum, Gaziantep, Şanlıurfa ve Trabzon yer almaktadır. Detaylı bilgi için bkz. <http://www.iskur.gov.tr/default/KadinistihdamiYonlendirme.aspx>.

112 Detaylı bilgi için bkz. <http://www.trabzon.bel.tr/Gazete/2012/0107Gezicikres.html>

kurumların bünyesinde çalışanları için çocuk bakım hizmeti veren bir birim bulunmamaktadır (Trabzon’daki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için bkz. EK-6).

Trabzon’da İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) genel olarak ilin istihdam ve mesleki eğitim politikalarını yönlendiren faaliyetler yürütmektedir. Kurul’da özel olarak kadın istihdamına yönelik bir gündem yer almamaktadır. Ancak, 26 Nisan 2012 tarihli İİMEK toplantısında Trabzon’da çalışan kadınların ücret, çalışma saati ve çalışma koşullarını düzenlemeye yönelik bir karar alınmıştır. Trabzon İİMEK’te bir kadın örgütü yer almaktadır.¹¹³

Aşağıda, ilde kadın istihdamına yönelik yürütülen mesleki eğitim ve girişimcilik faaliyetleri incelenmektedir.

1.1. Mesleki Eğitimler

Trabzon’da mesleki eğitimler, işgücü analizleri sonuçlarına göre verilmektedir. Trabzon İİMEK Faaliyet Raporu (2012)’na göre 2012 yılında Trabzon İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından toplam 273 farklı kurs ve eğitim programı gerçekleştirilmiştir. 647 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 589 kişi işgücü yetiştirme eğitim kurslarına, 99 kişi hükümlülere yönelik kurslara, 61 kişi özürllülere yönelik kurslara, 1 490 kişi de Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında düzenlenen kurslara katılmıştır. Bu kurslardan 1 574’ü kadın (yüzde 43), 2 077’si erkek (yüzde 67) olmak üzere toplam 3 651 kişi yararlanmıştır (Bkz. Tablo 43). Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları; büro grafik teknisyeni, halkla ilişkiler, büro memuru, konfeksiyon işçisi, muhasebe elemanı yardımcısı, satış elemanı, yufka ustası, tel kırma nakışçısı, el nakışçısı, çağrı merkezi görevlisi gibi alanlarda yoğunlaşmıştır.

İŞKUR’un engellilere yönelik düzenlediği kurslardan kadınlar yararlanırken, hükümlülere yönelik kurslardan hiç kadın yararlanmamıştır.

Mesleki eğitim kurslarından yararlanan kişilerin 636’sı (yüzde 17) işe yerleştirilmiştir. 2012 yılı içinde işgücü eğitim programlarından yararlanan 3 651 kişi, İŞKUR’a kayıtlı işsizlerin (24 057) yüzde 15’ini oluşturmaktadır.

İlde İŞKUR’un düzenlediği mesleki eğitim kursları dışında, Halk Eğitim Merkezleri (HEM) ile Ticaret ve Sanayi Odası tarafından (İŞKUR ortaklığında) da mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir.

Halk Eğitim Merkezleri tarafından düzenlenen kurslara katılanların yüzde 80’ini kadınların oluşturduğu yapılan görüşmede belirtilmiştir. Ayrıca,

113 Kurul’da katılımcı olarak Türk Kadınlar Birliği bulunmaktadır. Bu üyenin, kadın örgütleri tarafından alınan ortak kararla belirlendiği, kadın örgütleriyle yapılan görüşmelerde aktarılmıştır.

Tablo 43

Trabzon'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Kurs adı	Kurs sayısı	Kursiyer sayısı			İşe yerleştirme ¹¹⁴		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü Yetiştirme Kursları	35	366	223	589	0	0	0
İstihdam Garantili	36	453	194	647	62	16	78
Hükümlülere Yönelik	6	0	99	99	0	0	0
Özrümlülere yönelik	5	29	33	61	0	1	1
TYÇP	53	239	1 251	1 490	0	0	444
Staj	107	58	80	138	4	6	10
Girişimcilik	4	131	163	294	0	0	0
Diğer	27	298	34	333	-	-	103
Toplam	273	1 574	2 077	3 651	-	-	636

Kaynak: Trabzon İMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Trabzon'a özel gümüş işi (hasır, kazaziye) eğitimi verildiği ve kadınların gümüş üreticileriyle¹¹⁵ ya da kendi işini kurarak bu üretimi yaptığı belirtilmiştir.

Trabzon Belediyesi tarafından 2011 yılında açılan sığınmakta kalan kadınların ve çocukların, düzenlenen genel ve mesleki eğitimlere katıldığı belirtilmiştir. Okuma-yazma, yüzme, Kuran kursu, hasır örme ve bilgisayar kursu gibi konuları içeren kurslardan görüşme yapılan tarih itibarıyla 72 kadın, 63 çocuk yararlanmıştır.

TTSO, kadın emeğinin belirli sektörlerde sıkışmışlığını ortadan kaldırmak amacıyla Valilik ve İŞKUR'un ortaklığıyla kadınların inşaat ustalığı eğitimi almasına yönelik bir proje yürütmüştür. Anlaşılan iki özel firmanın sponsor olması ile malzemelerin sağlandığı, ancak bu proje sonunda istihdam edilen kadın olmadığı yapılan görüşmede aktarılmıştır. Bunun sebebi; bu alanda kadınların çalışmasına yönelik önyargılar olması ve kadınların iş arama sürecinde İŞKUR'a nasıl başvuracaklarını bilmemesi şeklinde açıklanmıştır.

Trabzon'da ayrıca bazı kadın örgütleri de İŞKUR ya da Halk Eğitim Merkezleri ortaklığında kadınlar için mesleki eğitim kursları düzenlemektedir.

¹¹⁴ 2013 yılına sarkan istihdam garantili kurslar devam ettiğinden bu kurslardaki işe yerleştirme oranları tabloda belirtilmemiştir (Trabzon İMEK Faaliyet Raporu, 2012).

¹¹⁵ Yapılan görüşmede gümüş üreticileriyle çalışan kadınların, evlerde üretim yaparak ayda 300-450 TL civarında kazandıkları aktarılmıştır.

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

2012 yılında İŞKUR tarafından açılan dört adet girişimcilik kursuna 131 kadın, 163 erkek olmak üzere toplam 294 kişi katılmıştır. Bu kişilerden 262’sinin sertifika aldığına İMEK 2012 Faaliyet Raporu’nda yer verilirken, kaçının kendi işini kurduğuna dair bilgi ise belirtilmemiştir (Bkz. Tablo 44).

Tablo 44

Trabzon’da Girişimcilik Kurslarına İlişkin Veriler

Meslekler	Açılan kurs sayısı	Katılan kursiyer sayısı			Kendi işini kuran kursiyer sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Girişimcilik İşletmeci (Genel)	4	131	163	294	0	0	0

Kaynak: Trabzon İMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Trabzon’da kadınların kurduğu işler, çeyiz, ev yemeği, halı yıkama gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır.

Halk Eğitim Merkezleri tarafından düzenlenen kurslarda öğrenilen hasır gümüş işini atölye kurarak gelir getirici bir faaliyet şeklinde yapan girişimci kadınlar söz konusudur. Kadınların el emeği ürünlerini satmak üzere TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu tarafından Hanımeli Pazarı kurulmuştur. Ancak pazarın kurulduğu bu sokak, görüşme yapılan tarih itibariyle henüz faaliyete geçmemiştir. Avrupa Pazarı adındaki bir pazar alanında da “Hanımeli Tezgâhları” açılarak bu tezgâhlar kendi el işi ürünlerini satan kadınlara tahsis edilmiştir.

Trabzon’da ayrıca, yaygın bir mikro-kredi uygulaması söz konusudur. Belediye ile Trabzon İl Özel İdaresi 2011 yılı içerisinde mikro krediden yararlanan 609 girişimciye, 594 995 TL tutarında kredi sağladığını belirtmiştir.

Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile yapılan görüşmede, Nisan 2011’den itibaren bir yıllık dönem içinde 53 işletmeye eğitim verildiği belirtilmiştir. Ancak, KOSGEB’in iş kurmak üzere sağladığı hibelerde kadınlara ödenen miktarın yüzde 10 fazla ödenerek pozitif ayrımcılık uygulanmasından dolayı, erkeklerin kadınlar üzerine şirket kurabildiğine dair gözlemler de aktarılmıştır.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.1. Yerel Politika Metinleri

Trabzon İŞKUR İl Müdürlüğü ile yapılan görüşmede kurum bünyesinde ilk kez Yerel Eşitlik Eylem Planı yapıldığı belirtilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair taleplerin bu eylem planına yerleştirildiği belirtilmiştir.¹¹⁶

Belediye'nin Stratejik Planı (2012-2014) ve Faaliyet Raporu (2012)'nda kadınlara ve kadın-erkek eşitliğine yönelik hedef ve stratejiler belirlenmiş, bu kapsamda düzenlenen faaliyetlere yer verilmiştir. Hedefler arasında kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak üzere düzenlenmesi planlanan mesleki eğitim kurslarının, makine nakışı, el nakışı, keçe üzerine nakış, aşçı yardımcılığı, hasır örme, pıdecilik gibi alanlarda açılacağı belirtilmiştir. Kadınlara istihdam sağlanması, kadına yönelik şiddetin önlenmesi, kadın ve kız çocuklarının toplumsal gelişimi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, Trabzon Yerel Eşitlik Eylem Planı'nda hayata geçirilmesi planlanan diğer hedefler arasındadır. Ayrıca, faaliyet raporunda kadınlara psikolojik ve hukuki destek sağlamak amacıyla açılan Kadın Danışma ve Eğitim Merkezi ile ilgili, "46 aileye psikolojik danışmanlık hizmeti verilmiştir" ifadesi yer almaktadır.

İl Özel İdaresi'nin Stratejik Planı (2010-2014)'nda, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik maddeler bulunmaktadır.

Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı (DOKA)¹¹⁷'nin Bölge Planı (2010-2013)'nda kadınlara yönelik hedefler; "kadınların sosyo-ekonomik konularının güçlendirilmesi, toplumda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması, kadın istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması" şeklinde belirtilmektedir. Planda ayrıca, kadın girişimciliğinin artırılması ve kadınlara piyasa eğilimleri, yasal yükümlülükler gibi konularda danışmanlık veren kurumsal mekanizmaların oluşturulması gerektiği belirtilmiştir. Ajans'ın 2012 Yılı Faaliyet Raporu'nda ise, kadın istihdamına yönelik yürütülen projeler yer almaktadır.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

Trabzon Valiliği tarafından kamu kurumlarında çalışan ve yönetici konumundaki kadınların oranına dair aşağıdaki tablo hazırlanmıştır.

Tabloda da görüldüğü gibi kadın çalışan sayısı genel olarak azdır. Karar verici düzeyde çalışanlara bakıldığında bu sayı iyice azalmakta, bazı kurum-

¹¹⁶ Trabzon'da kadın örgütleriyle yapılan toplantıda, İŞKUR'un bu ilkeleri kendi eylem planına dâhil etmesinin özel sektörde kadınların aleyhine olan çalışma koşullarını etkilemediği vurgulanmıştır.

¹¹⁷ DOKA kapsamındaki iller; Artvin, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize, Trabzon'dur.

Tablo 45

Trabzon’da Kamu Sektöründe Çalışan Kadınlar

	Çalışan	Karar verici düzeyde toplam
İl Mahalli İdareler	3	2
Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü	56	6
İstatistik Kurumu Başkanlığı	26	-
İl Dernekler Müdürlüğü	7	-
İl Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü	103	1
Gençlik ve Spor Bakanlığı İl Müdürlüğü	73	13
İl Müftülüğü	797	12
Emniyet Müdürlüğü	84	1
K.T.Ü	1 611	43
D.O.K.A.	17	2
Defterdarlık Personel Müdürlüğü	75	11
İç İşleri Bakanlığı İl Teşkilatı	43	-
İl dahilindeki belediyeler	12	-
Toplam	2 907	91

Kaynak: Trabzon Valiliği, 2011.

larda kadınlar bu düzeyde hiç çalışmamaktadır.

Trabzon İl Özel İdaresi 2012 Yılı Faaliyet Raporu’na göre 660 çalışanın 67’si kadındır. 50 Meclis üyesinden ikisi kadındır. Denetim Komisyonu’nda hiç kadın üye bulunmazken, ihtisas komisyonlarında bir kadın üye bulunmaktadır. 12 üyesi bulunan Encümen Kurulu’nda ise bir seçilmiş kadın üye yer almaktadır.

Belediye’de 1 014 çalışan içinde 118’i kadındır (Stratejik Plan, 2010-2014: 41). Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı’nda 31 Aralık 2011 itibariyle çalışan 54 kişinin yüzde 18’i kadınlardan oluşmaktadır (DOKA Faaliyet Raporu, 2011: 17).

Görüşme yapılan diğer kurumlardan çalışanların cinsiyete göre dağılımına dair bilgi edinilememiştir.

Kurumlarda cinsiyet eşitliğinin sağlanması çalışan ve yöneticilerin cinsiyet dağılımının yanında hizmet içi eğitimlerin içeriğiyle de yakından ilgilidir. Trabzon, Kadın Dostu Kentler Projesi’nin uygulandığı illerden biri olduğundan hizmet içi eğitimlerde Genelge’de de belirtildiği üzere kadın-erkek eşitliği konusunun yer alması söz konusudur. Aile ve Sosyal Politikalar

Bakanlığı tarafından Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı (KİHEP) kapsamında eğitimler düzenlenmektedir. Ancak, bu eğitimlerin tüm çalışanlara ulaşması ve etkili olması konusunda sıkıntılar olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, eğitimler projeler bazında yapılmaktadır; kadın-erkek eşitliği yaklaşımının bütünlüklü bir politika içinde hizmet içi eğitimlerin tümüne dâhil edilmesi söz konusu değildir.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

Trabzon'da öne çıkan sektörler tarım, hizmetler ve imalat sanayidir. İlin işgücüne katılma ve istihdam oranları Türkiye ortalamasının üzerindeyken, işsizlik oranı ortalamanın altındadır. İldeki İŞKUR veri tabanında 2012 yılında kayıtlı 24 057 işsiz bulunurken, aynı yıl içinde kayıtlı işsizlerden 3 238'i (yüzde 13) işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin yüzde 35'i kadındır. Trabzon'da, İŞKUR Genel Müdürlüğü tarafından belirlenen "işe yerleştirilenlerin yüzde 35'ini kadınların oluşturması" hedefi yakalanmıştır.

Trabzon'da kadınların istihdama katılım oranı diğer illere oranla yüksektir. Bunun sebebi, tarım sektörünün yapısı ile çay ve fındık işletmelerinde kadınların yoğun olarak çalışmasıdır. Ancak, kadınların önemli bir kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Tekel-çay imalatı ve çay fabrikalarının özelleştirilmesi ile kadınlar işsiz kalmış ya da bu alanlarda kayıt dışı çalışmak durumunda kalmışlardır. Tarım ve gıda sektörlerinde kadınlar yüksek oranda kayıt dışı çalışmaktadırlar. Diğer yandan, ilde ev eksenli çalışmanın da yaygın olduğu yapılan görüşmelerde belirtilmiştir. Kadınların gümüş üreticileri ile çalışarak Trabzon'a özel gümüş işini (hasır, kazaziye) evde ürettikleri aktarılmıştır. Bu çalışma biçiminin kadınlar açısından yaygın olmasına rağmen, ilde kurumlar tarafından konuyla ilgili herhangi bir çalışma yürütülmemektedir.

İlde kadınların çalışma yaşamına katılması için mesleki eğitim ve girişimcilik kursları ile işe yönlendirme/yerleştirme faaliyetleri yürütülmektedir. 2012 yılında Trabzon İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından açılan kurslara katılan 3 651 kişiden 1 574'ü (yüzde 43) kadındır. Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları; büro grafik teknisyeni, halkla ilişkiler, büro memuru, konfeksiyon işçisi, muhasebe elemanı yardımcısı, satış elemanı, yufka ustası, tel kırma nakışçısı, el nakışçısı, çağrı merkezi görevlisi gibi alanlarda yoğunlaşmıştır. İŞKUR ayrıca, sığınaklarda kalan kadınlara yönelik de mesleki eğitim kursları düzenlemektedir.

İlde düzenlenen girişimcilik kurslarına kadınlar katılmakta, ancak iş kurma konusunda bu sayı diğer illerde de olduğu gibi düşmektedir. Kadınlar

daha çok çeyiz, ev yemeği, halı yıkama gibi alanlarda iş kurmaktadır. Halk Eğitim Merkezleri ve İŞKUR tarafından düzenlenen kurslarda öğrenilen Trabzon’a özgü hasır gümüş işini atölye kurarak gelir getirici bir faaliyet olarak yapan girişimci kadınlar bulunmaktadır. İlde kadınların el emeği ürünlerini satmasına yönelik kadın örgütleri ve TOBB İl Kadın Girişimciler Kurulu çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Trabzon’da ayrıca, yaygın bir mikro-kredi uygulaması söz konusudur; ancak bu kredileri kullanarak iş kuran kadınların işlerini devam ettirip ettirmedine dair kurumlar tarafından bir izleme yapılmadığı gözlenmiştir.

Trabzon’da kurumların kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetleri arasında çocuk bakımına dair bir düzenleme yer almamaktadır.

Kurumların cinsiyet perspektifini incelemek üzere yerel ölçekte hazırlanan politika metinlerine, kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımına ve hizmet içi eğitimlerin içeriğine bakılmıştır. Trabzon, Kadın Dostu Kentler Projesi’nin uygulandığı illerden biri olduğu için hazırlanan yerel politika metinlerinde bu projenin etkisi görülmektedir. Bazı kurumların metinlerindeki veriler cinsiyetlere göre ayrı olarak düzenlenmiştir. Belediye, İŞKUR, Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı, Ticaret ve Sanayi Odası, İl Özel İdaresi gibi kurumların metinlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına yer verilmiş, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların istihdama katılımının artırılması için çeşitli hedefler belirlenmiştir. Ancak, metinlerdeki bu yaklaşımın kurumların içinde uygulandığını söylemek zordur. Görüşülen kurumlarda kadın çalışan sayısı erkeklere oranla oldukça azdır ve yönetici düzeyinde bu sayı daha da azalmaktadır. Ayrıca, hizmet içi eğitimlere Genelge’de de belirtildiği şekilde kadın-erkek eşitliği yaklaşımının dâhil edilmesi bazı kurumlarda söz konusu olsa da, bu konunun bütünlüklü bir politika çerçevesinde uygulandığını söylemek güçtür. Bu konuya yönelik ya da bu içerikte hazırlanan eğitimler genelde diğer illerde de olduğu gibi projeler bazında düzenlenmektedir.

Kadın-erkek eşitliği açısından mevzuat etki değerlendirmesi yapıлып yapılmadığına bakıldığında ise, bu değerlendirmenin tüm kurumlarda genel olarak proje bazında yapıldığını söylemek mümkündür.

Van

Van'da araştırma kapsamında Valilik, Van İŞKUR İl Müdürlüğü, SODES Programı, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Van Ticaret ve Sanayi Odası, Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı, Halk Eğitim Merkezi ve kadın örgütleri ile görüşülmüştür.

Van'ın nüfusu 1 051 975'tir. Toplam nüfusun yarısından fazlası (yüzde 57) kırsal alanlarda yaşamaktadır. Van, genel olarak göç veren bir il konumundadır. İlin verdiği göç oranı yüzde 72'dir (İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 15).

Tablo 46

Van'da Nüfusun Kır-Kent Dağılımı

İlin adı	Kır nüfusu			Kent nüfusu			Toplam nüfus		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Van	296 448	309 612	606 060	217 406	228 509	445 915	513 854	538 121	1 051 975

Kaynak: Van İİMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Van'da tarım ve hayvancılık (özellikle küçükbaş hayvancılık) hâkim faaliyet koludur. Bu sektörleri, ticaret sektörü izlemektedir. İlde sanayi sektörü gelişmemiştir ve çalışan nüfusun çok küçük bir kısmı sanayi sektöründe çalışmaktadır. Sanayide çalışan işgücünün çoğunluğu dokuma ve gıda sanayisinde çalışmaktadır (81 İl Durum Raporu, 2012: 447). Ancak, Van'ın kalkınmada öncelikli iller arasına girmesiyle birlikte sanayi sektöründe de bir hareketlilik gözlemlenmektedir.

Van'ın ekonomik yapısında rekabet gücü yüksek sektörler arasında

enerji (buhar ve iklimlendirme), madencilik (süsleme yapı taşları ocakçılığı), imalat (inşaat amaçlı beton ürünlerinin imalatı), hizmetler (binaların genel temizliği) ve tarım (karma çiftçilik) bulunmaktadır. İİMEK Faaliyet Raporu'nda (2012: 16), tarımda özellikle organik tarıma yönelik çalışmaların bölgenin rekabet gücünde önemli bir yere sahip olacağı, imalat sektörünün ise "tekstilkentin" kurulmasıyla hareket kazanacağı belirtilmiştir. Van'da başta enerji olmak üzere, madencilik, imalat ve hizmetler sektörlerine yatırım yapılması teşvik edilmektedir. Yatırım teşviki verilen sektörlerden en çok madencilik sektörü istihdam yaratmıştır (Van İİMEK Faaliyet Raporu, 2012: 17).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2010 yılı verilerine göre Van'da iş-gücüne katılma oranı yüzde 45, istihdam oranı yüzde 37.3, işsizlik oranı ise yüzde 17.2 düzeyindedir.¹¹⁸ Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Van İl Müdürlüğü veri tabanında 2012 yılında kayıtlı 33 408 işsiz bulunmaktadır. 2012 yılında kayıtlı işsizlerden 12 188'i (yüzde 36) işe yerleştirilmiştir. Van'da kadınların işe yerleştirilme oranı yüzde 9'dur ve bu oran, İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik Planı'nda belirlediği "işe yerleştirilenlerin yüzde 35'ini kadınların oluşturması" hedefinin oldukça altında kalmıştır.

KADIN İSTİHDAMININ DURUMU

2012 yılı TÜİK verilerine göre, Van, Muş, Bitlis ve Hakkari'nin yer aldığı TRB 2 bölgesinde (Düzeş 2) kadın istihdamı oranı yüzde 21, işsizlik oranı ise yüzde 4.5'tir.¹¹⁹ Bölgede kadınların yüzde 78.4'ü tarım, yüzde 19.5'i hizmetler ve yüzde 2'si sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir.¹²⁰

Van'da yapılan görüşmelerde ise kadınların tarım dışında en çok hizmetler sektöründe, turizm, bankacılık, sigortacılık alanları ile rehabilitasyon merkezleri, hastaneler ve çağrı merkezlerinde istihdam edildikleri belirtilmiştir. Ayrıca bu görüşmelerde, kadın istihdamı oranının il genelinde yüzde 5 dolaylarında olduğu ifade edilmiştir. İlde son teşvikler kapsamında istihdamla ilgili bir hareketlilik yaşanması ve özellikle kadın istihdamının artması beklenmektedir. Örneğin, Tekstilkent Projesi için tahsis edilen 6000 m²'lik alanda kurulacak işyerlerinde çoğunlukla kadınların istihdam edileceği belirtilmiştir. İŞKUR temsilcisi, Van'daki işyerlerinin çoğunlukla aile şirketi olduğu nu ve kurumsallaşmadıklarını, bu nedenle kadınların özel sektörde çalışmayı

118 Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=8536>.

119 Kaynak: <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/degiskenlerUzerindenSorgula.do>, (İlgili değişkenler girilerek oluşturulan tablo).

120 Kaynak: http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=605.

genellikle tercih etmediklerini belirtmiştir. Ayrıca kadınlara işe yerleştirmede pozitif ayrımcılık yapmaya çalıştıklarını; ancak kadınların erkeklerin yoğun çalıştığı işyerlerinde çalışmak istemediklerini dile getirmiştir. Bölgedeki güçlü ataerkil yapının bu durumda etkili olduğu hemen hemen tüm kurumlar tarafından vurgulanmıştır.

Van'da İŞKUR ve kadın örgütleriyle yapılan görüşmelerde ücretlerin düşük ve kayıtdışılığın yüksek oranlarda olduğu ifade edilmiştir. Kadın örgütleri, kadınların ya istihdam edilmediklerini ya da kayıt dışı olarak çalışmakta olduklarını belirtmişlerdir. Özellikle temizlik işlerinde çalışan mülteci kadınların düşük ücretlerle kötü koşullarda çalıştıkları vurgulanmıştır.

1. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILIMI İÇİN YÜRÜTÜLEN FAALİYETLER

Van'da kadınların çalışma hayatına katılmaları için gerçekleştirilen çalışmalar, diğer illerde olduğu gibi çoğunlukla işe yönlendirme/yerleştirme, mesleki eğitimler ve girişimcilik faaliyetleri yoluyla yürütülmektedir.

İlde İŞKUR ve Halk Eğitim Merkezleri mesleki eğitim kursları düzenlemektedir. İŞKUR, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ortaklığında girişimcilik kursları düzenlemektedir. Van Belediyesi bünyesinde yer alan Van Kadın Sorunlarını Araştırma ve Uygulama Merkezi (VAKASUM)'ne ait bir halı atölyesi bulunmaktadır. Van İl Özel İdaresi ise bir dernek üzerinden kendi işini kurmak isteyen kadınlara mikro kredi desteği vermektedir. Öte yandan, Sosyal Destek Programı (SODES) tarafından ilde kadın istihdamını desteklemeye yönelik projelere hibe verilmektedir.

Bu faaliyetlerin yanı sıra, yürütülen bazı projeler kapsamında çocuk bakım hizmeti sunulmaktadır; ancak kurumların bünyesinde kreşler bulunmamaktadır (Van'daki çocuk bakım ve eğitim hizmetleri ile ilgili veriler için bkz. EK-6).

Van'da görüşme yapılan kimi kurumların da içinde yer aldıkları İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK)'nda, ilde istihdamla ilgili hangi faaliyetlerin yürütüleceğine ilişkin kararlar alınmaktadır. Kurul'un bazı toplantılarında, kadın istihdamının desteklenmesi ve bu çerçevede meslek edinme ve istihdam garantili kurslarda pozitif ayrımcılığın uygulanmasına dair kararlar alınmıştır. İİMEK'te kadın örgütleri de yer almaktadır.¹²¹

121 Aynı zamanda KEİG Platformu üyelerinden olan Van Kadın Derneği (VAKAD) de, Kurul'da katılımcı olarak bulunmaktadır.

İlde kadın istihdamıyla ilgili öne çıkan mesleki eğitim ve girişimcilikle ilgili faaliyetlere yönelik bilgiler aşağıda verilmiştir.

1.1. Mesleki Eğitimler

Van'da İŞKUR tarafından 2012 yılında toplam 103 adet farklı kurs ve eğitim programı düzenlenmiştir. 350 kişi istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına, 246 kişi işgücü yetiştirme eğitim kurslarına, 15 154 kişi de Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında düzenlenen kurslara katılmıştır (Bkz. Tablo 47). Bu kurslardan 1 980'i (yüzde 13) kadın, 14 145'i (yüzde 87) erkek olmak üzere toplam 15 765 kişi yararlanmıştır ve bu kişiler İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin (33 408) yüzde 47'sini oluşturmaktadır. Kadınların katıldığı mesleki eğitim kursları; çağrı merkezi görevlisi, terzi, halı dokumacılığı, çocuk bakıcılığı gibi alanlarda toplanmıştır.

Tablo 47

Van'da Mesleki Eğitim Kurslarına İlişkin Veriler

Kurs adı	Kurs sayısı	Kursiyer sayısı			İşe yerleştirme		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
İşgücü Yetiştirme	10	234	12	246	5	5	10
İstihdam Garantili	16	179	171	350	32	78	110
Özürllere Yönelik	3	4	11	15	0	0	0
TYÇP	74	1 563	13 591	15 154	1 563	13 591	15 154
Toplam	103	1 980	14 145	15 765	1 600	13 674	15 274

Kaynak: Van İLMEK Faaliyet Raporu, 2012.

Mesleki eğitim kurslarından yararlanan kişilerin 15 274'ü 2012 yılı içinde işe yerleştirilmiştir. Bu kişilerin 1 600'ü (yüzde 10) kadın, 13 674'ü (yüzde 90) erkektir.

İlde İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitim kursları dışında, Halk Eğitim Merkezleri (HEM) tarafından yürütülen çeşitli mesleki eğitim kursları da bulunmaktadır. Bu kurslar, genel anlamda "kadın-ışi" olarak görülen alanlarda yoğunlaşmaktadır. HEM ile yapılan görüşmede, 2012 yılı içinde nakış, dikiş, el sanatları, kuaförlük ve bilgisayar kursları düzenledikleri; ancak bu alanlardan ziyade daha çok istihdam yaratacak alanlarda kurs planlamanın gerekli olduğu belirtilmiştir.

SODES kadın istihdamına yönelik hibe programı kapsamında çeşitli kurumların mesleki eğitim projelerine kaynak sağlamıştır. Örneğin, "Kadın

İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı” kapsamında Van Ticaret ve Sanayi Odası (VATSO) ve Van Kadın Derneği (VAKAD) ortaklığında yürütülen “Balık Köfte Projesi”ni desteklemiştir. Bu projeye 50 kadına istihdam sağlandığı, 15 kadının ise kendi işini kurduğu, 12 kadının çocukları için de bakım hizmeti sağlandığı belirtilmiştir.

SODES ayrıca, Halk Eğitim Merkezleri aracılığıyla mesleki eğitim kursları da düzenlemektedir. Bu kapsamda düzenlenen çocuk bakıcılığı kursuna 100 kadın katılmış, 25’i istihdam edilmiştir. 2011 yılı içinde ise VAKAD ile birlikte sığınaktaki kadınlar için bakır dövme ve bilgisayar kursu düzenlendiği belirtilmiştir.

Desteklenen diğer bir proje “Köye Dönüş Projesi” olmuştur. Bu proje kapsamında Erciş Kaymakamlığı’na bağlı kadın merkezleri kurulmuş, bilgisayar ve çocuk bakımı eğitimleri verilmiştir. Bu merkezlerde çocuk bakım hizmeti de verildiği belirtilmiştir.

İldeki kurumlar tarafından düzenlenen mesleki eğitimlerde, kadın örgütleri ve İŞKUR’un düzenlediği kimi kurslar dışında, kadın-erkek eşitliğine yönelik bölümler bulunmamaktadır.

1.2. Girişimcilik Faaliyetleri

Van’da girişimcilik faaliyetleri, girişimcilik kursları ve girişimci olmak isteyenlere verilen mikro krediler aracılığıyla yürütülmektedir. Girişimcilik kursları, İŞKUR ve KOSGEB ortaklığında düzenlenmektedir; ancak kurslarla ilişkin sayısal verilere ulaşılamamıştır.

Öte yandan, İl Özel İdaresi’nin girişimci kadınlara yönelik mikro kredi uygulamaları mevcuttur. Krediler, 2005 yılında mikro kredi proje ofisi olarak kurulan ve 2006’da dernekleşen Kadın Girişimcileri Destekleme Derneği tarafından dağıtılmaktadır. Krediyeye başvuran kadınlar için karşılaşılabilecekleri olası sorunlara yönelik bir eğitim düzenlenmektedir. Kredi, ilk etapta tek kişiye değil, dört beş kişilik gruplara verilmektedir. Kadınlar aldıkları krediyi 11 aylık bir süre içinde geri ödemektedirler. Mikro krediden şu ana kadar 2 112 kadının yararlandığı belirtilmiştir. Krediden yararlanan kadınların çoğunlukla mahalle aralarında bakkal, terzi ve tuhafiyeye açtıkları görülmektedir. Bunun dışında Dernek, KOSGEB ile işbirliği içinde zaman zaman girişimcilik eğitimleri düzenlemektedir.

2. KURUMLARDA CİNSİYET PERSPEKTİFİ

Kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikaları aşağıdaki başlıklar altında ayrıntılı olarak incelenmektedir.

2.1. Yerel Politika Metinleri

Yerel yönetimler tarafından hazırlanan kurumsal politika metinlerinde kadınlara dair bazı faaliyetlere yer verilmiştir; ancak bu metinlerde cinsiyet eşitliği yaklaşımının var olduğunu söylemek güçtür. “Aile eğitimleri faaliyetlerinin yaygınlaştırılması” ve “toplumsal cinsiyet eşitliği bilincinin yerleştirilmesi” stratejik hedeflerinin bir arada verilmesi dikkat çekicidir.

İl Özel İdaresi’nin 2009-2013 Stratejik Planı’nda (2009: 101-103) “kadının statüsünün geliştirilmesi” başlığı altında, bölgedeki kadınların sosyal ve ekonomik statülerinin geliştirilmesi için mikro kredi ve proje desteği verileceği belirtilmektedir.

Bölgede bulunan Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı (DAKA)’nın hazırladığı 2011-2013 Bölge Planı’nda (2011: 101-103) kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılımlarının diğer bölgelere oranla çok düşük olduğu, toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığının yeterince gelişmediği vurgulanmıştır. Bu noktada cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik hedefler bulunmaktadır. Kadınların karar alma süreçlerine katılımlarını ve her alanda temsilyetlerini sağlamak üzere bilinçlendirme faaliyetlerinin destekleneceği belirtilmiştir.

Öte yandan, Van, Kadın Dostu Kentler Projesi’ni uygulamayı kabul eden illerden biridir; ancak hazırlanan Yerel Eşitlik Eylem Planı’nın bazı kurumlar tarafından uygulanmadığı ve Ekim 2011’de meydana gelen deprem sonrasında askıya alındığı yapılan görüşmelerde belirtilmiştir.

2.2. Kurum İçinde Cinsiyet Eşitliği

Van’da görüşme yapılan kurumlar, özellikle kamu sektöründe işe girişte ve işte yükselmeye kadınların herhangi bir engelle karşılaşmadıklarını dile getirmişlerdir. Ancak, kadın-erkek çalışan oranlarına bakıldığında kadınlar aleyhine bir durumla karşılaşmaktadır. İŞKUR’da 64 çalışandan yedisi, Kalkınma Ajansı’nda 33 çalışandan biri birim başkanı olmak üzere sekizi, SODES Programı’nda 12 çalışandan biri kadındır.

VATSO’da 30 çalışandan 7’si kadındır. Kadın sayısını yükseltmek için yüzde 35-40 kota uygulamak isteğinden bahsedilmiştir. Yönetim Kurulu’nda ise 54 meclis üyesinin biri kadındır. Görüşülen Halk Eğitim Merkezi’nde dokuz kadrolu öğretmenden yedisi kadındır. Çalışanlar (memur ve hizmetli) erkek ağırlıklıdır ve sekiz memurdan üçü kadındır. Görüşme yapılan kurumlarda yönetici konumunda bulunan kadın sayısı yok denecek kadar azdır.

Kurumların hizmet içi eğitimlerine bakıldığında ise İŞKUR’un planladığı ve yürüttüğü birkaç çalışma dışında bu eğitimlerde toplumsal cinsiyet

eşitliği yaklaşımından söz etmek güçtür. Bunun yanında kadın hakları, cinsiyet eşitliği gibi konuların ayrıca verildiği bir programa da rastlanmamıştır. Sadece Kalkınma Ajansı'nın bir Avrupa Birliği projesi kapsamında düzenlediği kadın-erkek eşitliği eğitimi mevcuttur. Ayrıca, Kalkınma Ajansı'nın hazırladığı bölge planında kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili eğitimler düzenleneceği belirtilmiştir. Hizmet içi eğitimler dışında, Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında Valilik bünyesinde kurulan Kadın-Erkek Eşitliği Birimi tarafından ilde toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verildiği aktarılmıştır.

Öte yandan, ilde yürütülen kadın istihdamına yönelik faaliyetlerle ilgili herhangi bir etki değerlendirme çalışması yapılmamaktadır. Bu nedenle yürütülen çalışmaların sonuçlarını bütünlüklü olarak görmek ve gerçekten bir etki yaratıp yaratmadığını izlemek mümkün olmamaktadır.

3. İLE İLİŞKİN İZLENİM VE SONUÇLAR

Van ekonomisinde, tarım ve hayvancılık hâkim faaliyet koludur. Ticaret sektörü ikinci sırada gelmektedir. Van'ın kalkınmada öncelikli iller arasına alınmasıyla beraber sınırlı da olsa sanayi ile ilgili bir hareketlilik olmuştur. Kadınlar daha çok hizmetler sektöründe, turizm, bankacılık, sigortacılık alanları ile rehabilitasyon merkezleri, hastaneler ve çağrı merkezlerinde istihdam edilmektedirler. VATSO ile yapılan görüşmede, kadın istihdamı oranının il genelinde ortalama yüzde 5 civarında olduğu bilgisi verilmiştir. İlde son teşvikler kapsamında istihdamla ilgili bir hareketlilik yaşanması ve özellikle tekstil sektöründe kadın istihdamının artması beklenmektedir. Van'da İŞKUR ve kadın örgütleriyle yapılan görüşmelerde ücretlerin düşük ve kayıtdışılığın yüksek oranlarda olduğu vurgulanmıştır. Ancak, ilde kayıt dışı çalışma ile ilgili bir çalışma yürütülmemektedir.

Van'da istihdamın artırılması için yapılan çalışmalar diğer illerde olduğu gibi aktif işgücü piyasası politikaları doğrultusunda yürütülmektedir. Bu kapsamda özellikle mesleki eğitim ve girişimcilik kursları ile işe yönlendirme/yerleştirme çalışmaları öne çıkmaktadır. İlde 2012'de İŞKUR tarafından düzenlenen toplam 103 kursa katılan 15 765 kişinin sadece 1 980'i (yüzde 13) kadındır. Kadınların katıldıkları kurslar daha çok hizmetler sektöründe yer alan çağrı merkezi görevlisi, terzi, halı dokumacılığı, çocuk bakıcılığı gibi alanlarda olmuştur. Bu mesleki eğitimlerin, diğer illerde de çoğunlukla görüldüğü gibi, toplum tarafından kadınlara yüklenen rolleri devam ettiren alanlara yönelik olduğunu söylemek mümkündür.

Görüşme yapılan kurumlar, ilde kadınların istihdama katılmaları için

girişimcilik kursu, mikro kredi dağıtımı gibi çalışmaların da sürdürüldüğünü ifade etmişlerdir. Ancak, bu çalışmaların sonucunda kadınların yalnızca çok sınırlı alanlarda faaliyette bulunabildikleri görülmektedir.

İlde düzenlenen mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarının, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik konular dâhil edilmeden planlandığı görülmektedir.

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik faaliyetler içinde, kadınların çalışmasının önündeki engellerden biri olan çocuk, yaşlı, engelli ve hasta bakım hizmetleriyle ilgili bir planlama yer almamaktadır.

İldeki kurumların cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal politikalarına baktığında, eşitliği sağlamaya yönelik çalışmaların genellikle yapılmadığı görülmektedir. Kurumlarla yapılan görüşmelerden çıkan sonuç, çalışanların ve yöneticilerin çoğunlukla erkeklerden oluştuğu, hizmet içi eğitimlerde cinsiyet eşitliğine yönelik konulara yer verilmediği olmuştur.

İldeki kurumlar tarafından hazırlanan yerel politika metinlerinde de kadınlara dair bazı faaliyetlere yer verilmesine rağmen cinsiyet eşitliği yaklaşımının var olduğunu söylemek güçtür. Ayrıca, kadınlara yönelik yürütölen çalışmalar ve projeler kapsamında etki-değerlendirme yapılmasının söz konusu olmadığını söylemek mümkündür.

BÖLÜM 3

Genel Değerlendirme ve Öneriler

KEİG Platformu tarafından yürütülen bu araştırmada, hem istihdamla ilgili çalışmalar yürüten çeşitli kurum ve kuruluşların kadın emeği ve istihdamına yönelik politika ve faaliyetleri, hem de 2010 yılında çıkarılan “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi’nin maddelerinin hayata geçirilip geçirilmediği incelenmiştir. Bu kapsamda ilgili kurumların yayımladığı merkezi ve yerel düzeydeki kurumsal politika metinleri incelenmiş ve araştırmanın yürütüldüğü 12 ilde bu kurumlarla ve kadın örgütleri ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşme sonuçları değerlendirildiğinde illerin özgül koşullarından doğan birtakım farklılıklar olsa da, çoğunlukla benzerliklerin ön plana çıktığı görülmüştür. Kurum ve kuruluşların kadın emeği ve istihdamına yönelik politika ve faaliyetleri çoğunlukla benzer içerikte ve şekilde yürütülmektedir. Bu noktada, Genelge maddelerinin uygulamaya geçirilip geçirilmediği ile ilgili sonuçlar da çoğunlukla benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar aşağıda Genelge maddeleriyle ilişkilendirilerek incelenmektedir.

Araştırma kapsamındaki illerde kadın emeği ve istihdamına yönelik yürütülen faaliyetler, son kalkınma planıyla (Dokuzuncu Kalkınma Planı) paralel olarak “aktif işgücü piyasası politikaları” doğrultusunda ve özellikle işgücü yetiştirme faaliyetleri (işgücü yetiştirme kursları, TYÇP, girişimcilik kursları gibi) ile işe yönlendirme/yerleştirme yoluyla yürütülmektedir. Bu faaliyetler

başta İŞKUR olmak üzere Halk Eğitim Merkezleri, KOSGEB, Belediyeler, çeşitli odalar ve sivil toplum örgütleri gibi kurumlar tarafından düzenlenmektedir. Ayrıca, hem kurslar hem de işe yerleştirme faaliyetleri kurumların çeşitli ortaklıklarla yürüttüğü projeler yoluyla gerçekleştirilmektedir. Bazı illerde el emeği ürünler üreten kadınların bu ürünleri satmaları için pazar alanı oluşturulmakta ya da var olan pazar alanlarında kadınlara yer ayrılmaktadır. Pazar alanları, belediyeler tarafından kadınlar için tahsis edilmekte ve stantlar ya ücretsiz olarak ya da uygun bir ücret karşılığında sağlanmaktadır.

Aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında yürütölen faaliyetler arasında özellikle TYÇP ve işgücü yetiştirme kursları öne çıkmaktadır. Araştırmanın yürütöldüğü tüm illerdeki İŞKUR temsilcileri, kadın istihdamını artırmaya yönelik faaliyetleri arasında TYÇP’yi ilk sıralarda saymışlardır. Ancak, TYÇP, kadın istihdamını artırmaya yönelik bir uygulama olmaktan ziyade, İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği’nde de belirtildiği gibi 6 ila 9 ay arasında geçici gelir desteği sağlayan bir programdır. Ayrıca kadınlar bu program kapsamında, özellikle “kadın işi” olarak görölen temizlik gibi alanlarda çalışmak üzere yönlendirilmektedir.

Genelge’nin dokuzuncu maddesinde, iş piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik işgücü yetiştirme kurslarının (genel ve istihdam garantili mesleki eğitim kursları) düzenlenmesine ağırlık verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kadınların katılması için öne çıkarılan mesleki eğitim kurslarının bir kısmı da, bu doğrultuda verilmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerine göre şekillenen ve “kadın işi-erkek işi” ayrımını pekiştiren alanlarda yoğunlaşan bu kurslara örnek olarak; hasta-yaşlı-engelli-çocuk bakımı, aşçılık ve aşçı yardımcılığı, büro/yönetici sekreterliği, dikiş makineciliği, konfeksiyon işçiliği, çağrı merkezi görevlisi, müşteri temsilciliği, cilt bakım/güzellik ve kuaförlük, kasiyerlik, bilgisayarlı muhasebe gibi alanlar gösterilebilir.

Göröldüğü gibi, kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir; ancak kadınların çalıştıkları bu sektörlerde çoğunlukla, “kadın işi-erkek işi” ayrımı ve güvencesizlik yaygındır. Kadınların, hizmetler, tarım ve imalat sanayi (özellikle tekstil ve gıda sektörleri) gibi alanlarda çoğunlukla güvencesiz ve esnek çalışma koşullarında istihdam edildikleri bilinmektedir. Bu nedenle mesleki eğitim kursları “kadın istihdamı için öne çıkan sektörler”e yönelik olarak değil, ilde öne çıkan sektörlerle yönelik olarak düzenlenmelidir. Aksi takdirde, “kadın işi-erkek işi” ayrımı güçlenecek ve istihdam oranları artsa dahi kadınlar belli alanlarda güvencesiz olarak çalışmaya devam edeceklerdir.

Öte yandan, çok sayıda mesleki eğitim kursu düzenlenmekte ve kadınlar bu kurslara yoğun olarak katılmaktadırlar. Araştırma kapsamındaki illerde Halk Eğitim Merkezlerindeki kurslardan yararlananların neredeyse tamamı kadındır. Aynı zamanda İŞKUR kurslarından yararlanan kadınların oranı da oldukça yüksektir. Ancak, bu kurslar sonucunda işe yerleştirilen kadın oranı, İŞKUR'un “işe yerleştirilenlerin yüzde 35’ini kadınların oluşturması” hedefinin çoğunlukla altında kalmıştır. İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarından Türkiye genelinde 2012 yılında 187 744 kadın yararlanmıştır. Bu kurslara katılan kadınların 55 188’i (yüzde 30) işe yerleştirilmiştir. Kadınların mesleki eğitim kurslarına katılmalarına ve kimi zaman birden fazla sertifikaya sahip olmalarına rağmen iş bulmakta zorlandıkları yapılan görüşmelerde aktarılmıştır. Söz edilen bu durumda, açılan her mesleki eğitim kursunun iş piyasası analizlerine göre, yani kursların ildeki işyerlerinin ihtiyaç duyduğu mesleklere yönelik olarak düzenlenmemesi ve kadınların “kadın işi” olarak görülen belli alanlardaki kurslara yönlendirilmeleri etkili olmaktadır. Örneğin, araştırmanın yürütüldüğü tüm illerde hasta-yaşlı-çocuk-engelli bakımlarına yönelik kurslar çok yaygın olarak düzenlenmektedir. Ancak, iş piyasası analizleri sonuçlarına göre belirlenmeyen bu kurslara katılan kadınların, kurs sonrasında bu alanlarda çalışmak istemedikleri gözlenmiştir. Mesleki eğitim kurslarıyla ilgili bir başka sorun da kursların düzenlendiği mekânlarda çocuk bakım hizmetinin genel olarak verilmemesidir. Bu durum kadınların kurslara katılımı önünde engel oluşturmaktadır.

İstihdama katılabilen kadınların ise aynı işte uzun süre çalışmadıkları yapılan görüşmelerde aktarılmıştır. Ancak, işe devam edip etmedikleriyle ilgili İŞKUR ve ilgili kurumlara ait sürekli bir takip mekanizması yoktur.

Kadın istihdamının artırılması için çok sayıda meslek edindirme kursları düzenlenmektedir. Ancak, iş arayan kadınlar arasında bir mesleğe sahip olanların sayısı da bir hayli fazladır. Bu nedenle, kadın istihdamını artırmak üzere sadece mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesi yeterli değildir. Bu kadınların istihdam edilmesi için özellikle işe yönlendirme ve yerleştirme faaliyetlerinin daha etkin sürdürülmesi, işverenlerin kadın kotası uygulamaları için ikna edilmeleri gibi yöntemler de kullanılmalıdır.

Mesleki eğitimler ile ilgili Genelge’de düzenlenen bir diğer madde ise bu eğitimlerin içeriği ile ilgilidir. Genelge’nin onuncu maddesinde, mesleki eğitimlerle ilgili faaliyetlerin sivil toplum örgütleri ile işbirliği içinde “kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetleri” ile ilgili konuları içerecek şekilde planlanması gerektiği belirtilmektedir. Ancak, yapılan görüşmeler sonucunda eğitimlerin

genel anlamda bu konuları içermediği aktarılmıştır. Düzenlenen kurslar kapsamında bu tür eğitimlere yer verildiğinde ise eğitimlerin genel olarak “kadın sağlığı ve aile” konularını içerdii gözlenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik konuları içeren eğitimler, çoğunlukla sivil toplum örgütleri tarafından ya da ortaklığında yürütölen projeler kapsamında düzenlenmektedir. Yapılan göröşmelerde bu tür eğitimlere; Antalya Büyükşehir Belediyesi’nin yürüttüğu Kibelya Projesi’nde, İzmir Belediyesi tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarında, Van’da İşKUR ve kadın örgütleri ortaklığıyla yürütölen mesleki eğitim kurslarında ve Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarında rastlanmıştır.

Kadın istihdamının artırılması için mesleki eğitim faaliyetlerinin yanı sıra, girişimcilik faaliyetleri de düzenlenmektedir. Kadın girişimciliğinin çeşitli kurslar ve hibe/kredilerle desteklenmesiyle kadın istihdamının artırılması hedeflenmektedir. Bu doğrultuda İşKUR ve KOSGEB’in yaptığı protokol çerçevesinde çeşitli kurumlar girişimcilik kursları düzenlemekte ve bu kurslara çok sayıda kadın katılmaktadır. Kurslara katılarak sertifika alan kadınlar KOSGEB’in hibe ve kredi desteğine başvurabilmektedir. Ancak, bu desteklere ilk bölümde değinilen bazı nedenlerden dolayı her kadının başvuramadığı görölmektedir. Desteklerden yararlanabilen kadınların ise tekstil, gıda, bakım hizmetleri, temizlik işleri, cilt bakımı gibi sınırlı alanlarda iş kurabildikleri yapılan göröşmelerde aktarılmıştır. KOSGEB hibelerine ilişkin göröşmelerde aktarılan bir diğer dikkat çekici nokta da, bazı kadınların bu hibelere kendi adlarına fakat eşlerinin kullanımı için başvurdukları olmuştur. Bunun bir nedeni olarak, KOSGEB desteklerinin pozitif ayrımcılık ilkesi gereği kadınlara yüzde 10 oranında daha fazla verilmesi belirtilmiştir. Bir diğer neden olarak ise, üstüne kayıtlı işyeri olması sebebiyle KOSGEB’e başvuramayan erkeklerin, finans desteği alabilmek için eşleri üzerinden başvurması gösterilmiştir.

Kadın girişimciliğini desteklemek üzere sürdürölen faaliyetlerden bir diğeri de mikro kredi uygulamalarıdır. Bu uygulama kapsamında 100 ila 1000 TL arasında kredi alabilen kadınlar, çok sınırlı alanlarda ve zor şartlarda yürüttükleri faaliyetlerde bulunabilmektedirler. Bu faaliyetler, el emeği ürünler, bakkaliye, tuhafiyeye gibi mahalle arasında yapılan girişimlerle sınırlıdır. Bu açıdan “hayatta kalma” ya da “zaruri girişimcilik” olarak adlandırılabilir olan bu girişimler, finans sıkıntısı, borçlanma ve pazar alanı yaratamama gibi sorunlar nedeniyle kadınlar tarafından devam ettirilememektedir.

Genelge’nin 11’inci maddesinde ise, şiddete maruz kalan, tahliyesine bir yıldan az kalmış olan cezaevlerindeki kadınlar ile kocası ölmüş ya da boşanmış kadınların “sosyal yaşama katılmalarının sağlanması amacıyla gerçek-

leştirilecek projelere öncelik verilmesi” yer almaktadır. Bu kapsamda yürütülen çalışmalara bazı illerde rastlanmıştır. Ancak, bu çalışmalar ilin genelinde benimsenen bir politikaya işaret etmemekte, kurumların kendi çalışmaları ve bazı kurum yetkililerinin inisiyatifleri doğrultusunda düzenlenmektedir. Örneğin, Kocaeli İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından boşanmış kadınlar için psikolojik destek ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunulmaktadır.

İl düzeyinde yürütülen bu istihdam ve mesleki eğitim politikaları ile aktif işgücü piyasası politikalarını, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) belirlemektedir. Bu kurullarla ilgili olarak Genelge’de yer alan sekizinci maddede, “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara ‘kadın’ konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacaktır” denilmektedir. Ancak, hem araştırmanın yürütüldüğü illerde Kurul üyesi kurumlarla yapılan görüşmelerde aktarılanlara hem de kurulların faaliyet raporları ve kararlarına bakıldığında, yürütülen çalışmalarda kadın-erkek eşitliğinin yeterince gözetilmediği görülmektedir. Var olan uygulamalarda kadın-erkek eşitliğini gözetmek, kadınlar için özel önlemler almayı gerektirmektedir; çünkü kadın istihdamı erkek istihdamının oldukça gerisindedir. Ancak, bazı görüşmelerde kadınlar için özel uygulamalar yapılmasının ayrımcılık yaratacağı belirtilmiştir. Kurulların faaliyet raporları ve kararları incelendiğinde toplantılarda konuyla ilgili bir gündemin de çoğunlukla oluşmadığı görülmektedir. Bu duruma istisna olarak Kocaeli İİMEK’te “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Genelge maddelerinin Kurul gündemine alınması ve mesleki eğitimlerin kadın haklarını içerecek şekilde planlanmasına yönelik çalışmaların başlatılmasına karar verilmesi gösterilebilir.

Öte yandan aynı maddede yer alan diğer ifade, kurullara kadın konusunda çalışan bir STK’nın katılacağı ile ilgilidir; ancak bu STK’nın üye mi yoksa gözlemci mi olacağı belirtilmemiştir. Kurullarda alınan kararlarda söz sahibi olabilmek açısından bu durum önem taşımaktadır. Araştırmanın yapıldığı illerde kadın konusunda çalışan STK ya da kadın örgütlerinin genel olarak İİMEK’lere katıldığı; ancak üye konumunda değil, gözlemci konumunda yer aldıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca, kurullarda kadın konusunda çalışan hangi STK ya da kadın örgütünün yer alacağına nasıl karar verildiği de önem taşımaktadır; çünkü “kadın” konusunda çalışan, ancak toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısına sahip olmayan birçok STK bulunmaktadır. Bu STK’ların kurullarda yer alması, kadınların temsil edilemediği anlamına gelmektedir. Araştırmanın yürütüldüğü illerde bu kurullara katılımın genellikle vali tara-

findan belirlendiği ve bu doğrultuda, ildeki üst yönetimle ilişki içinde olan ve çoğunlukla cinsiyet eşitliği perspektifine sahip olmayan STK’ların yer aldığı görölmektedir. Araştırmanın yürütöldüğü illerden sadece beşinde (Denizli, Çanakkale, İzmir, Van, İstanbul) KEİG Platformu üyesi kadın örgütleri (çoğunlukla gözlemci olarak) İİMEK’lerde yer almaktadır. Bu kadın örgütlerinin neredeyse tamamı, herhangi bir davet üzerine değil, kendi çabaları sonucunda süreci zorlayarak İİMEK’lere girebilmişlerdir. Ancak bu kurullara üye olarak değil, gözlemci olarak katılabildikleri için gündeme kadın istihdamı konusunu getirmede sıkıntı yaşamaktadırlar.

Kadın istihdamıyla ilgili yürütölen faaliyetlerin çoğunlukla işgücü yetiştirme kursları etrafında toplandığı; ancak kadınların istihdama katılımları için sunulması gereken çocuk bakım hizmetleriyle ilgili genel olarak bir politika geliştirilmediği görölmektedir. Kadınların toplumsal hayatın her alanına ve çalışma hayatına katılabilmeleri için çocuk bakım hizmetlerinin sunulması en önemli gereklilikler arasındadır. Ancak, Türkiye’de sunulan bakım hizmetleri genel olarak yetersizdir. Kamu kurumlarının çalışanları için açmış olduğu kreşlerin de kapatıldığı görölmektedir. Ayrıca, bakım hizmetleri yüksek ücretlidir ve bazı ebeveynlerin çalışma saatlerine uygun olarak sunulmamaktadır. Araştırma kapsamındaki görüşmeler sırasında da kurumların birçoğu bu hizmetin sunulmamasının kadınların çalışma yaşamına katılımları önünde büyük bir engel olduğunu belirtmişlerdir. Benzer biçimde, görüşme yapılan tüm kadın örgütleri de kadınlarla yaptıkları çalışmalarda çocuk bakım yükünün kadınların çalışmalarına engel oluşturduğu görüşünü aktarmışlardır. Konuyla ilgili Genelge’de bir madde de yer almaktadır. 13’üncü maddeye göre, “4857 Sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlölüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecektir.” Ancak, görüşme yapılan kurumların büyük bir çoğunluğunun bünyesinde çocuk bakım hizmeti verilmediği açığa çıkmıştır. Kurum yetkilileri, genel olarak çocuk bakım hizmetinin önemine değinmişlerdir; ancak mali ve teknik birtakım nedenlerden dolayı bu hizmeti sunamadıklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, kadınların çalışmasına karşı çıkmadıklarını; ancak önceliğinin çocuğuna bakmak olduğunu belirten ve bu gibi nedenlerle çocuk bakım hizmeti sunmakla ilgili bir çabası olmadığını ifade eden kurum yetkilileri de olmuştur. Bu hizmeti sunan işyeri kreşlerinin ise özellikle vardiyalı çalışma saatlerine uygun olmadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca, işyeri kreşlerinin açılabilmesi için belli sayıda kadın çalıştırma şartının olması sorun yaratan bir durum olarak öne çıkmıştır. Bu kreşlerin açılabilmesi için kadın-erkek tüm çalışanların sayısını dikkate alan bir düzenleme yapılmalıdır.

Araştırma kapsamında, kurumların kadın istihdamına yönelik yürüttüğü faaliyetlerin yanı sıra, Genelge ile bağlantılı olarak kurumlardaki cinsiyet eşitliği yaklaşımı da incelenmiştir. Bu anlamda kurumların merkezi ve yerel düzeyde oluşturduğu politika metinleri (stratejik plan, faaliyet raporu gibi) incelenmiş ve kurumlarda çalışanların cinsiyet dağılımı ile düzenledikleri hizmet içi eğitimlerin içeriğine bakılmıştır.

Kurumların içinde kadın-erkek eşitliği yaklaşımının var olup olmadığı, kadın çalışan ve yöneticilerin sayısı ve işe giriş ve terfide cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmamasıyla yakından ilişkilidir. Bu yaklaşım, Genelge'nin altıncı maddesinde de yer almaktadır. Ancak, gerek kurumların politika metinleri incelendiğinde gerekse yapılan görüşmeler sonucunda kurumlarda bu yaklaşımın tam olarak var olduğunu söylemek güçtür. Genel olarak kamu sektöründe işe girişte cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapılmadığı; ancak işte yükselme sürecinde kadınlar aleyhine uygulamalar olduğu söylenebilir. Gençlik ve Spor Bakanı Suat Kılıç da konuyla ilgili yaptığı açıklamada *“yönetici ataması yapılırken kadın adaylara ‘kaynanan var mı, kaynanana sen mi bakıyorsun, kaç çocuğun var, çocuklara kim bakıyor’ gibi sorular sorulduğunu, erkeklere ise bu soruların yöneltildiğini”* belirtmiştir.¹²²

Türkiye genelinde olduğu gibi, araştırma kapsamındaki illerde de görüşme yapılan kurumların kadın çalışan sayılarının erkeklere oranla daha düşük olduğu, yönetici konumundaki kadın sayısının ise son derece az olduğu gözlenmiştir. Yönetimde üst kademelere çıkıldıkça bu sayıların daha da düştüğü görülmektedir. Kurum içi terfilerde kadınlar lehine kota uygulayan Antalya'daki Muratpaşa Belediyesi ile kadın-erkek çalışan oranını dengede tutmak amacıyla işe alımda kota uygulayan Çanakkale Belediyesi ve Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi bu duruma istisna oluşturmaktadır. Ancak, bu tedbirlere rağmen bu kurumlarda da kadın çalışan ve yönetici sayısı erkeklere göre düşüktür. Ayrıca araştırmanın yapıldığı illerde kadın vali, il ya da büyükşehir belediye başkanı, kaymakam ve vali yardımcısı bulunmamaktadır. Milli Eğitim, Aile Sosyal Politikalar ve İŞKUR il müdürleri, KOSGEB yöneticileri, sanayi ve ticaret odaları genel sekreterleri arasında da hiç kadın yoktur.

Kurum içi cinsiyet eşitliğinin var olup olmadığıyla ilgili bir başka gösterge ise, kurumların kurumsal politika metinlerinin perspektifidir. Ayrıca, bu metinlerin nasıl hayata geçirildiği de önem taşımaktadır. Genelge'nin dördüncü maddesinde kurumların stratejik plan, faaliyet raporu ve performans programı gibi politika metinlerine kadın-erkek eşitliği yaklaşımının dâhil edilmesi

122 Haber için bkz. <http://www.aksam.com.tr/guncel/istihdamda-kadina-kaynana-darbesi/haber-188340>.

gerektiği belirtilmiştir. Ankara’da görüşme yapılan, başta KSGM olmak üzere ÇSGB ve İşKUR gibi, merkezi yönetim birimlerinin kurumsal politika metinlerinde kadın-erkek eşitliği yaklaşımına yer verdikleri gözlenmiştir. Ancak, bu kurumlarla yapılan görüşmelerde yerel düzeydeki birimlerin bu planları genel olarak uygulamaya geçirmediği aktarılmıştır. Buna ek olarak, belirlenen politikaların yerelde uygulanması ile ilgili herhangi bir takibin olmadiği, Genelge’nin uygulanmasının yerel ölçekte öncelik olarak görülmediği de ifade edilmiştir. ÇSGB ile yapılan görüşmede ise, Genelge’ye istinaden hazırlanması gereken raporların, yerel düzeyde bazı kurumlar tarafından hazırlandiği, merkezde ise bu yönde bir çalışma yapılmadığı belirtilmiştir.

İllerde görüşülen kurumların yerel politika metinlerine bakıldığında ise, kadınlara yönelik faaliyetlerin çoğunlukla “dezavantajlı gruplar” başlığı altında planlandığı görülmektedir. Kalkınma ajansları, kadınlara yönelik hedef ve faaliyetlerini genel olarak “sosyal kalkınma” yaklaşımı çerçevesinde ele almaktadır. Metinlerde yer alan hedefler; kadın istihdamını artırmak, kadınların sosyal yaşama katılımını sağlamak, kadına yönelik şiddeti engellemek ya da sağlık ve spor faaliyetleri düzenlemek gibi konuları içermektedir. Bu hedefleri gerçekleştirmek üzere mesleki eğitim ve girişimcilik kurslarının, kadın-erkek eşitliğine dair eğitimlerin ve kadınlara yönelik projelerin düzenlenmesi gibi faaliyetler planlanmaktadır. Ancak, bu metinlere “kadın-erkek eşitliği yaklaşımının yerleştirilmesi”, kadınlara yönelik hedef ve faaliyetlerin diğer hedef ve faaliyetlerden ayrı tutularak belli konular kapsamında sadece kadınlara yönelik planlanması anlamına gelmemektedir. Bu yaklaşımın, planlanan stratejilerden belirlenen bütçeye kadar belgenin tümüne bütünlüklü bir politika çerçevesinde yerleştirilmesi gerekmektedir. Birkaç istisna dışında (Diyarbakır, Antalya, İzmir Büyükşehir Belediyeleri gibi) kurumların bu yaklaşıma, metinlerinde bütünlüklü bir politika kapsamında yer verdiğini söylemek mümkün gözükmemektedir.

Kadın Dostu Kentler Projesi dâhilindeki illerin (araştırma kapsamında bulunan Antalya, İzmir, Trabzon, Urfa, Van) politika metinlerine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını proje kapsamında hazırlanan Yerel Eşitlik Eylem Planları yoluyla dâhil ettikleri görülmektedir. Ancak, bu planların tüm kurumlarda uygulandığını söylemek güçtür. Kadın Dostu Kentler Projesi’ne dâhil olan illerde görüşme yapılan yetkililerin; kadın-erkek eşitliği, toplumsal cinsiyet, kadın hakları gibi kavramlara diğer illerdeki yetkililere kıyasla daha aşına olduğu söylenebilir. Bunu, proje kapsamında düzenlenen toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri ile açıklamak mümkündür.

Genelge’nin yedinci maddesinde, kamu kurum ve kuruluşlarının dü-

zenledikleri hizmet içi eğitimlerde “kadın-erkek fırsat eşitliği” konusuna yer vermeleri gerektiği belirtilmektedir. Ancak, bu maddenin araştırmanın yürütüldüğü illerde genel olarak uygulanmadığı gözlenmektedir. İstisna sayılabilecek şekilde uygulanan eğitimler, ancak yürütülen bir proje faaliyeti kapsamında düzenlenmektedir. Projeler kapsamında düzenlenen bu tür eğitimlere en çok katılım sağlayan kurumların kalkınma ajansları olduğu gözlenmiştir. Öte yandan, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi bu konuda bir istisna oluşturmakta, kurumda çalışanlara toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimi alma şartı koşulmaktadır.

Genelge'nin 12'inci maddesinde ise “çalışma yaşamına ilişkin istatistiklerin cinsiyet temelinde toplanması” gerektiği belirtilmektedir. İİMEK raporlarında, ildeki mesleki eğitim kurslarına ilişkin veriler çoğunlukla cinsiyet temelinde verilmektedir. Ayrıca, TÜİK ve SGK tarafından hazırlanan istatistikler de aynı şekilde sunulmaktadır. Ancak, hazırlanan yerel politika metinlerinde cinsiyetlere göre düzenlenmiş verilere genel anlamda rastlanmamaktadır. Kadın Dostu Kentler Projesi kapsamında hazırlanan belgelerde ya da kalkınma ajanslarının metinlerinde ise bu şekilde düzenlenmiş verilere bir ölçüde yer verilmiştir. Öte yandan, 12'inci maddenin ikinci kısmında ise “ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenli ve sistemli istatistikler toplanması, araştırmalar yapılması” gereği yer almaktadır. Ancak, görüşme yapılan illerin neredeyse hepsinde ev eksenli çalışmanın kadınlar için yaygın olduğu bilinirken, hiçbir ilde buna yönelik veri toplama ile ilgili bir çalışma yürütülmemektedir.

Genelge'nin beşinci maddesinde yer alan “mevzuat taslakları hazırlanırken fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulması” gerekliliğinin, görüşme yapılan kurumlarda genel anlamda uygulanmadığı gözlenmiştir. Kurumlarda yapılan izleme ve etki değerlendirme faaliyetleri çoğunlukla projeler kapsamında gerçekleştirilmektedir. Yürütülen projeler kısa dönemli olduğundan, izleme ve değerlendirme süreci de proje ile sona ermektedir. Bu durum, etki değerlendirmenin geçici/dönemsel olmasına ve etkinliğini yitirmesine yol açmaktadır. Kurumların ve kurumlar bünyesinde yürütülen projelerin uzun vadede değerlendirmesinin yapıldığına rastlanmamıştır.

Genelge'nin uygulanmasını izlemek üzere bir Kurul oluşturulması da Genelge'de yer alan maddelerden biridir. Birinci madde kapsamında “kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuştur. Ancak, bu Kurul'un çalışmaları

rına ulaşmak güçtür. Kurul’da yer alan kişilerle yapılan görüşmeler sonucunda edinilen bilgilere göre, Kurul’un etkin çalışmadığı, yaptırım gücü ve bütçesinin olmaması gibi nedenlerle işlerliğinin olmadığı söylenebilir. Genelge’nin ikinci maddesinde ise, kadın istihdamıyla ilgili yasal ve idari düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacağı ve ayrıca bir birime kadın-erkek eşitliğine ilişkin görev verileceği belirtilmiştir. Ancak, bu görevlendirmelerin yapıлып yapılmadığına dair bilgi edinilememiştir.

Tüm bu saptamaların ardından, Genelge’nin genel olarak istisna olan az sayıda kurum ve il dışında hatırlanmadığı/bilinmediği; genelge maddelerinin bir kısmının göstermelik tedbirlerle hayata geçirildiği, bir kısmının geçirilmediği; bir kısmının da bazı kentlerde, çoğunlukla kısa süreli projeler yoluyla sağlandığı tespit edilebilir. Maddelerde çoğunlukla belirsiz ifadelerin kullanılması ve yaptırım mekanizmasına yer verilmemesi neticesinde Genelge’nin etkisinin sınırlı olduğu gözlenmektedir.

Yaptığımız araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak aşağıdaki önerileri geliştirmek mümkün olmuştur:

1. Kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunları tespit etmek ve bu sorunların giderilmesine yönelik çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak üzere oluşturulan “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu”nun işler bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir. Bu kapsamda Kurul’un daha kurumsal bir yapıya dönüştürülmesi, bir bütçesinin olması ve illerdeki tüm kamu kurumlarında sorumlu bir birim oluşturulması önem taşımaktadır. Bu Kurul ve birimler tarafından, staj ve işbaşı programlarından kaç kadının hangi sektörlerde faydalandığı ve bu programların cinsiyete dayalı iş-meslek-sektör ayrımı üzerindeki etkisi raporlanmalıdır.
2. Mesleki eğitimler, kadın işi-erkek işi ayrımını kaldıracak bir perspektifle ve il bazında yürütölen işgücü ihtiyaç analizleri çerçevesinde düzenlenmelidir. Kadınlar sadece, kadın işi olarak görölen alanlardaki kurslara değil, ilde istihdam yaratan tüm iş alanlarına yönelik kurslara yönlendirilmelidirler. Ayrıca, tüm kursların içeriğine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı yerleştirilmelidir.
3. Kadın istihdamına yönelik faaliyetler mesleki eğitim kursları düzenlemekle sınırlı kalmamalıdır. Ayrıca, kadınlara yönelik iş danışmanlığı ve işe yönlendirme/yerleştirme faaliyetleri yaygınlaştırılmalı, staj ve

- işbaşı eğitim programları hayata geçirilmeli, işverenlerle belli kotalar dâhilinde kadın çalıştırmaları konusunda anlaşma yapılmalıdır.
4. Kamu kurumlarının ve diğer kurumların hizmet içi eğitimlerine cinsiyet eşitliği perspektifini yerleştirmeleri ve bunun için kadın örgütleriyle işbirliği yapmaları önemlidir.
 5. Kadın istihdamının önündeki en önemli engellerden biri olan bakım yükünü erkeklerin eşit olarak kadınlarla paylaşmasının teşvik edilmesi ve bakım hizmetlerinin işyerleri ile merkezi ve yerel yönetimler tarafından sunulması gerekmektedir. Bu kapsamda, kreş ve gündüz bakım evlerinin, ilköğretimdeki çocuklar için etüt birimlerinin ve hasta, yaşlı ve engelli bakım birimlerinin sayısı artırılmalıdır. Bu destekten bir “sosyal hak” olarak tüm kadınlar ve erkekler eşit olarak yararlanmalıdır.
 6. Ev eksenli çalışan kadınlara yönelik il düzeyinde veriler toplanmalı ve çalışma ilişkileri konuyla ilgili çalışan kadın örgütlerinin önerileri doğrultusunda kadınlar lehine oluşturulmalıdır.
 7. Çalışma yaşamına ilişkin tüm istatistikler ve araştırma verileri cinsiyet temelinde toplanmalıdır.
 8. İzleme ve etki değerlendirme faaliyetleri, projeler bazında geçici/dönemsel olarak değil bütünlüklü bir politika içinde düzenli ve sürekli şekilde yürütülmelidir. Kadın istihdamının arttırılmasına yönelik çalışmaların etkisi ölçülmeli ve hem ekonomik hem de toplumsal olarak değerlendirilmelidir. Yürütülecek faaliyetlerin daha önce yürütülen çalışmaların sonuçlarına göre düzenlenmesi, kadınların istihdamına yönelik daha olumlu sonuçlar doğuracaktır.
 9. Kadınlara yönelik istihdam politikaları; kayıtdışıılığı arttıran, bakım işlerini kadına yükleyerek toplumsal cinsiyet rollerini keskinleştiren ve bazı uygulamaları kadınların iyice yoksullaşmasına neden olan esnek çalışma biçimleri ve zaruriyet girişimciliğini teşvik eden mikro krediler üzerinden uygulanmamalıdır. Bu politikalar, standart çalışma biçimlerini esas almalı, eşitlik ilkesi temelinde geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Esnek çalışma ise, hem kadınların hem de erkeklerin iş ve yaşam dengelerini sağlamak üzere, ihtiyaç duyduklarında belirli sürelerle yararlanabilecekleri bir seçenek olarak sunulmalıdır.

Kaynakça

Adana Büyükşehir Belediyesi 2010-2014 Stratejik Planı, Erişim tarihi: 21 Haziran 2012, <http://www.adana.bel.tr/stratejik-plan-sayfa.html>.

Adana Büyükşehir Belediyesi 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 21 Haziran 2012, <http://www.adana.bel.tr/faaliyet-raporlari-sayfa.html>.

Adana İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

Adana İl Özel İdaresi 2012 Yılı Performans Programı, Erişim tarihi: 18 Şubat 2013, www.adanaozelidare.gov.tr/ilencumeni/aio2012performans_programi.pdf.

Adana İl Özel İdaresi Stratejik Planı (2010- 2014), Erişim tarihi: 21 Haziran 2012, www.adanaozelidare.gov.tr/down/aiosp_2010-2014.pdf.

Ankara İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

Ankara Kalkınma Ajansı 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi, 12 Şubat 2013, <http://www.ankaraka.org.tr/tr/publication.asp?id=1614>.

Ankara Kalkınma Ajansı, Ankara Bölge Planı 2011-2013, Erişim tarihi: 21 Haziran 2012, <http://www.ankaraka.org.tr/tr/content.asp?id=66>.

Ankara Sanayi Odası 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 12 Şubat 2013, <http://www.aso.org.tr/kurumsal/media/kaynak/TUR/faaliyetraporlari-calismaprogramlari/ASOFaaliyetRaporu2012.pdf>.

Antalya Büyükşehir Belediyesi 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 17 Haziran 2012, http://www.antalya.bel.tr/UploadedDocuments/ABB_StratejikPlan2.pdf.

Antalya İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

Antalya İl Özel İdaresi 2010-2014 Dönemi Stratejik Planı, Erişim tarihi: 17 Haziran 2012, http://www.antalyailoz.gov.tr/ortak_icerik/antalyailoz/2010-2014stratejikplan.pdf.

Antalya Ticaret ve Sanayi Odası 2009-2012 Stratejik Planı, Erişim tarihi: 17 Haziran 2012, <http://www.atso.org.tr/icerik/2/18/2009-2012-stratejik-plani.html>.

Antalya Ticaret ve Sanayi Odası Faaliyet Raporu 2011, Erişim tarihi: 17 Haziran 2012, <http://www.atso.org.tr/yukleme/dosya/5fb6f464ed33ba9f4bc3dc54f64ca047.pdf>.

Çanakkale Belediyesi 2010-2014 Stratejik Plan, Erişim tarihi: 26 Haziran 2012, <http://www.canakkale.bel.tr/bpi.asp?caid=671&cid=1643>.

Çanakkale Belediyesi 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 12 Şubat 2013, http://www.canakkale.bel.tr/dokumanlar/faaliyet_raporu_2012_son.pdf.

Çanakkale İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

Çanakkale İl Özel İdaresi 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 26 Haziran 2012, <http://www.canakkaleozelidare.gov.tr/Reports/report-info/44>.

Çanakkale İl Özel İdaresi Stratejik Planı, Erişim tarihi: 26 Haziran 2012, <http://www.canakkaleozelidare.gov.tr/Uploaded/Reports/29.pdf>

Çanakkale Ticaret Borsası 2011 Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 26 Haziran 2012, <http://www.canakkaleticaretborsasi.org.tr/upload/2011-faaliyet-raporu-d023..pdf>.

Çukurova Kalkınma Ajansı, Çukurova Bölge Planı (2010-2013), Erişim tarihi: 21 Haziran 2012, http://www2.cka.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=39&Itemid=95.

Denizli Belediyesi 2012-2016 Stratejik Planı, Erişim tarihi: 20 Haziran 2012, <http://www.denizli.bel.tr/userfiles/file/2012-2016%20STRATEJIK%20PLAN.pdf>.

Denizli Belediyesi Faaliyet Raporu 2012, Erişim tarihi: 12 Şubat 2013, http://www.denizli.bel.tr/userfiles/file/2012_FRaporu.pdf.

Denizli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

Devlet Personel Başkanlığı, Erişim tarihi: 03 Nisan 2013, http://www.dpb.gov.tr/istatistik_internet/2013_mart/tablo4_cinsiyet.pdf.

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi 2010-2014 Stratejik Planı, Erişim tarihi: 14 Haziran 2013, www.diyarbakir-bld.gov.tr/contents/2010-2014sphazirlikdonemi.pptx

Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 12 Şubat 2013, www.diyarbakir.bel.tr/activityreports/.../2012/2012ActivityReport.pdf

Diyarbakır İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

Diyarbakır İl Özel İdaresi Stratejik Planı 2010-2014, Erişim tarihi: 14 Haziran 2013, http://www.diyarbakirozelidare.gov.tr/ortak_icerik/diyarbakirozelidare/dosyalar/Dosyalar/2010-2014%20stratejik%20plan.pdf.

Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı, TRB2 Bölgesi 2011-2013 Bölge Planı (Bitlis, Hakkâri, Muş, Van), Erişim tarihi: 29 Haziran 2012, http://www.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/13666/TRB2_B%C3%B6lge_Plan%C4%B1_2011-2013.pdf.

Doğu Karadeniz Kalkınma Ajansı, TR90 Doğu Karadeniz Bölge Planı 2010-2013, Erişim tarihi: 17 Haziran 2012, <http://www.doka.org.tr/files/doka-bolge-plani.pdf>.

Doğu Marmara Kalkınma Ajansı, TR42 Doğu Marmara Bölge Planı 2010-2013, Erişim tarihi: 28 Haziran 2012, <http://www.marka.org.tr/sayfa/202/206/bolge-plani>.

DPT. (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013. Erişim tarihi: 25 Nisan 2013, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf>.

Durusoy Öztepe, N. (2013). Atölyeye Dönüşen Evler: Denizli Tekstil Sektöründe Ev Eksenli Çalışma. Ankara: Gazi Kitabevi.

Ecevit, Y. (2007). Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşımı. ILO Ankara.

Giacomin vd. (2011). Opportunity and/or Necessity Entrepreneurship? The Impact of the Socio-economic Characteristics of Entrepreneurs. Erişim tarihi: 14 Eylül 2012, http://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/29506/2/MPRA_paper_29506.pdf.

Güney Ege Kalkınma Ajansı, Güney Ege Bölge Planı 2010-2013, Erişim tarihi: 20 Haziran 2012, http://www.geka.org.tr/yukleme/GEKA_BOLGE_PLANI_SUNUMU.pdf.

Güney Marmara Kalkınma Ajansı, Güney Marmara Bölge Planı 2010-2013, Erişim tarihi: 26 Haziran 2012, http://www.gmka.org.tr/bolge_plani.

Günlük-Şenesen G. (2004). Akademik Mesleğe 8 Mart Vesilesi ile Bir Bakış. Eğitim-Bilim-Toplum, 2/5.

Günlük-Şenesen, G. (1994, Eylül). Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu, 1990-1993. Akademik Yaşamda Kadın Sempozyumu, Alman Kültür Merkezi, Ankara.

Hattatoğlu, D. (2000). Ev Eksenli Çalışan Kadınlar ve Sosyal Örgütlenme. Erişim Tarihi: 30 Nisan 2013, <http://www.birikimdergisi.com/birikim/dergiyazi.aspx?did=1&dsid=129&dyid=89&yazi=Ev%20Eksenli%20C7al%FD%FEan%20Kad%FDnlar%20ve%20Sosyal%20D6rg%FCtenme>.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 14 Haziran 2013, http://www.ibb.gov.tr/tr-TR/BilgiHizmetleri/Yayinlar/FaaliyetRaporlari/Documents/2011/ibB_FAALiyETRAPORU2011_PDF/ibb_faaliyetraporu2011.pdf.

İstanbul Büyükşehir Belediyesi Stratejik Plan 2010-2014, Erişim tarihi: 14 Haziran 2013, <http://www.ibb.gov.tr/tr-TR/kurumsal/Birimler/StratejikPlanlamaMd/Pages/2010-2014StratejikPlan.aspx>.

İstanbul İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

İstanbul İl Özel İdaresi Beş Yıllık Stratejik Plan (2010-2014), Erişim tarihi: 14 Haziran 2013, www.ioi.gov.tr/sp/.../20100104114457_2010-2014_Stratejik_Plan.docf

İstanbul Kalkınma Ajansı (İSTKA) 2011 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 14 Haziran 2013, http://www.istka.org.tr/Portals/iska/images/2011_YILI_FAAL%4%B0YET_RAPO-RU.pdf.

İstanbul Kalkınma Ajansı, İstanbul Bölge Planı 2010-2013, Erişim tarihi: 14 Haziran 2013, <http://www.istka.org.tr/Portals/iska/images/B%C3%B6lge%20Plan%C4%B1.pdf>.

İŞKUR Yıllık Tabloları. (2012). Erişim tarihi: 10 Nisan 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>.

İzmir Büyükşehir Belediyesi 2010-2017 Stratejik Planı, 28 Haziran 2012, <http://www.izmir.bel.tr/UploadedPics/File/2010-2017straplanMyeni.pdf>.

İzmir Büyükşehir Belediyesi 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 13 Şubat 2013, <http://www.izmir.bel.tr/faaliyetRaporlari.asp?fID=2012>.

İzmir İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

İzmir İl Özel İdaresi 2010-2014 Stratejik Planı, Erişim tarihi: 28 Haziran 2012, http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/XyGVE+SP_2010_2014.pdf.

İzmir Kalkınma Ajansı, İzmir Bölge Planı 2010-2013, Erişim tarihi: 28 Haziran 2012, <http://www.izka.org.tr/planlama/bolge-plani-dokumanlari/2010-2013-bolge-plani/>.

Kadın Dostu Kentler. Erişim tarihi: 29 Nisan 2013, <http://www.kadindostukentler.com/hakkinda.html>.

Karacadağ Kalkınma Ajansı Stratejik Plan 2011-2015, Erişim tarihi: 14 Haziran 2013, [http://www.karacadag.org.tr/ContentDownload/Stratejik_Plan-2011-2015_\(KKA\).pdf](http://www.karacadag.org.tr/ContentDownload/Stratejik_Plan-2011-2015_(KKA).pdf).

Karacadağ Kalkınma Ajansı, TRC2 Bölgesi (Diyarbakır-Şanlıurfa) 2011-2013 Bölge Planı, Erişim tarihi: 14 Haziran 2013, <http://www.karacadag.org.tr/bolge-plani.asp>.

Karadeniz, E. (2010). Entrepreneurship in Turkey. Erişim tarihi: 14 Eylül 2012, http://www.tobb.org.tr/Lists/Haberler/Attachments/724/GEM_TURKIYE_2010_RAPORU.pdf.

KEİG. (2013). “Ekonomiye Kadın Gücü Sosyal Sorumluluk Projesi”nin Mikro Kredi Kullanan Kadınlar Açısından Değerlendirilmesi. Erişim tarihi: 10 Mayıs 2013, <http://www.keig.org/content/gundemimiz/Ocak%202013-mikrokredi%20keig.pdf>.

Kenar, N. (2009). Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi. Erişim tarihi: 26 Nisan 2013, <http://www.messegitim.com.tr/ti/579/0/YAYGIN-EGITIM-KAPSAMINDA-MESLEKI-EGITIM-SISTEMI>.

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 13 Şubat 2013, http://www.kocaeli.bel.tr/images/Dokumanlar/2012_Faaliyet_Raporu.pdf.

Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Stratejik Plan (2010-2014), Erişim tarihi: 28 Haziran 2012, http://www.kocaeli.bel.tr/images/dokumanlar/KBB_STRATEJIK_PLAN.pdf.

Kocaeli İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

Kocaeli İl Özel İdaresi 2010-2014 Stratejik Planı, Erişim tarihi: 28 Haziran 2012, http://www.kocaeliozelidare.gov.tr/default_B0.aspx?content=341.

KOSGEB, Erişim tarihi: 20 Aralık 2012, <http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=8>.

KSGM. (2012). Türkiye’de Kadının Durumu. Erişim tarihi: 12 Temmuz 2012, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/2012/trde_kadinin_durumu_2012_ekim.pdf.

Özar ve Günlük-Şenesen. (2001, Aralık). Bankacılık Kesiminde Teknolojik Gelişmenin Kadın İstihdamı Üzerindeki Etkileri. TMMOB Sanayi Kongresi, Ankara.

Özar, Ş. (2005). GAP Bölgesinde Kadın Girişimciliği. Ankara: GAP-GİDEM Yayınları.

Pines vd. (2010). Gender Differences in Entrepreneurship. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 29/2. (<http://in.bgu.ac.il/women-forum/DocLib/research/GenderdifferencesinEntrepreneurshepEqualitydiversi.pdf>).

SGK 2011 Yıllık, İşyeri ve Sigortalılara Ait İstatistikler (Tablo 1.1.7), Erişim tarihi: 17 Mart 2013, www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler.

Şahin, M. (2011). Kayıt Dışı İstihdam ve Esnek Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Durumu: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışma. Erişim tarihi: 25 Nisan 2013, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/uzmanlik_tezleri/sahin_metin_tez.pdf.

Şanlıurfa Belediyesi Stratejik Planı (2010-2014), Erişim tarihi: 28 Haziran 2012, <http://www.sp.gov.tr/upload/xSPStratejikPlan/files/BZvX6+SanliurfaBelediyesiSP1014.pdf>.

Şanlıurfa İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

Şanlıurfa İl Özel İdaresi Stratejik Plan 2009-2013, Erişim tarihi: 28 Haziran 2012, http://www.sanliurfazozelidare.gov.tr/default_B1.aspx?content=1035.

T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Stratejik Plan 2008-2012, Erişim tarihi: 29 Haziran 2012, http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/eski_site/Pdf/sp.pdf.

T.C. Bilim, Teknoloji ve Sanayi Bakanlığı Sanayi Genel Müdürlüğü. (2012). 81 İl Durum Raporu, Erişim tarihi: 4 Temmuz 2012, <http://www.sanayi.gov.tr/Files/Documents/81-il-durum-raporu-2012-11052012113452.pdf>.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2009-2013 Dönemi Stratejik Planı, Erişim tarihi: 29 Haziran 2012, <http://www.csgeb.gov.tr/csgbPortal/sgb.portal?page=sy&id=1>.

T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı 2010-2014 Stratejik Planı, Erişim tarihi: 29 Haziran 2012, http://sgb.meb.gov.tr/Str_yon_planlama_V2/MEBStratejikPlan.pdf.

Teşvik-Biz. Erişim tarihi: 23 Mart 2013, <http://tesvik.biz/tesvik-2012.html>.

Toksöz, G. (2007). Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu. Erişim tarihi: 24 Nisan 2013, <http://kasaum.ankara.edu.tr/files/2013/03/TurkiyedeKadinIstihdaminin-Durumu.pdf>.

Toksöz, G. (2011). Antalya İli İşgücü Piyasası Analizi. Erişim tarihi: 27 Haziran 2012, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/info/antalya-igucu.pdf>.

Toksöz, G., Kadın Çalışanlar ve Sendikal Katılım. Erişim tarihi: 24 Nisan 2013, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/465/5346.pdf>.

Trabzon Belediyesi 2010-2014 Yılları Stratejik Planı, Erişim tarihi: 17 Haziran 2012, <http://www.trabzon.bel.tr/Genel/StratejikPlan.html>.

Trabzon Belediyesi 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 12 Şubat 2013, <http://www.trabzon.bel.tr/Genel/FaaliyetRaporu.html>.

Trabzon İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2013, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dlltop>.

Trabzon İl Özel İdaresi Stratejik Plan 2010-2014, Erişim tarihi: 17 Haziran 2012, <http://www.trabzonozelidare.gov.tr/admin/files/strateji2010.pdf>.

TÜİK. (2007). İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri - Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi. Erişim tarihi: 25 Nisan 2013, www.tuik.gov.tr/IcerikGetir.do?istab_id=132.

TÜİK. (2012). Erişim tarihi: 29 Nisan 2013, <http://www.tuik.gov.tr/Gosterge.do?id=3570&metod=IlgiliGosterge>.

TÜİK. (2012). Erişim tarihi: 29 Nisan 2013, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13455>.

TÜİK. (2012). Erişim tarihi: 29 Nisan 2013, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13458>.

TÜİK. (2012). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. Erişim tarihi: 30 Nisan 2013, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13464>.

TÜİK. (2012). İstatistiklerle Kadın. Erişim tarihi: 17 Nisan 2013, http://www.tuik.gov.tr/Kitap.do?metod=KitapDetay&KT_ID=11&KITAP_ID=238.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2011-2015 Stratejik Planı, Erişim tarihi: 29 Haziran 2012, http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/Baglantilar/2011_2015_stratejik_plan.pdf

Türkiye İş Kurumu. Erişim tarihi: 29 Nisan 2013, http://statik.iskur.gov.tr/tr/sikca_sorulan_sorular/sss_ismucu_yetistirme_.htm.

Urhan, B. (2012). Sendika İçi Kadın Örgütlenmeleri: Karanlık Tablodan Yansıyanlar. N. Süalp vd. (drl.) Sınıf İlişkileri Sureti Soldurulmuş Bir Resim mi? içinde. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Van Belediyesi 2010-2014 Stratejik Planı, Erişim tarihi: 29 Haziran 2012, http://www.van.bel.tr/tr/blok/Van_Belediyesi_2010_2014_Stratejik_Plan%C4%B1.

Van İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu 2012 Yılı Faaliyet Raporu, Erişim tarihi: 11 Şubat 2012, <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop>.

Van İl Özel İdaresi 2009-2013 Stratejik Planı, Erişim tarihi: 29 Haziran 2012, <http://www.vanilozelidaresi.gov.tr/sicerik/dosya/259.pdf>.

EKLER



EK 1

Yıllara Göre İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri (Bin kişi, 15+ yaş)

Yıllar Years	İşgücüne dahil olmayan nüfus Population not in labour force	İş aramayıp, çalışmaya hazır olanlar Not seeking a job, but available to start			Diğer Other	Mevsimlik çalışan Working seasonally	Ev işleriyle meşgul Housewife	Eğitim/ Öğretim Education/ Training	Emekli Retired	Çalışamaz halde Disabled, old, ill etc.	Diğer Other
		İş bulma ümidi olmayanlar Discouraged	İş bulma ümidi olmayanlar Discouraged	Diğer Other							
Kadın - Female											
2004	18 624	104	438	270	13 042	1 417	565	1 803	984		
2005	18 936	194	651	310	12 703	1 472	584	1 966	1 056		
2006	19 164	261	758	259	12 409	1 553	651	2 096	1 179		
2007	19 464	229	706	207	12 124	1 598	695	2 029	1 875		
2008	19 526	241	778	243	12 186	1 670	682	2 144	1 582		
2009	19 466	310	854	67	12 101	1 832	763	2 143	1 397		
2010	19 357	300	835	49	11 914	1 912	730	2 156	1 461		
2011	19 414	271	821	50	11 872	2 043	772	2 174	1 410		
2012	19 581	212	840	51	11 992	2 153	836	2 182	1 316		
Erkek - Male											
2004	6 903	207	352	114	-	2 000	2 559	1 081	589		
2005	6 969	292	426	81	-	1 981	2 528	1 132	530		
2006	7 258	364	527	83	-	2 035	2 587	1 202	462		
2007	7 415	383	424	82	-	2 082	2 824	1 196	425		
2008	7 440	371	460	72	-	2 086	2 806	1 270	375		
2009	7 471	447	451	20	-	2 134	2 858	1 252	308		
2010	7 544	416	462	15	-	2 210	2 847	1 238	355		
2011	7 453	406	446	13	-	2 175	2 844	1 232	336		
2012	7 804	479	463	13	-	2 256	2 959	1 277	358		

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2012.

EK 2

Hanedeki İşleri Yapan Hanehalkı Üyeleri, 2011

	Erkek/Baba Male/Father		Kadın/Anne Female/Mother		Kız çocuk Daughter		Erkek çocuk Son		Hane ferdi olmayan akrabaları Non relatives of the household	Ücret karşılığı dışarıdan biri Outsider for a fee	Evimizde yapılmıyor Not made at home
Ev işleri - Houseworks											
Yemek yapma-Cooking	5.1	94.7	11.2	0.6	1.3	0.3	0.2				
Ütü-Ironing	3.7	88.5	13.2	0.9	1.2	0.6	3.4				
Çamaşır (makine bile olsa)-Laundry (even by machine)	2.7	93.8	11.6	0.7	1.1	0.4	0.1				
Bulaşık (Makine bile olsa)-Wash dishes	3.3	93.2	13.1	0.6	1.1	0.4	0.2				
Basit dikiş (düğme dikme vs.)-Sewing	2.3	93	10.5	0.5	1.1	0.5	0.7				
Akşamları çay servisi-Tea service in the evening	7.4	89.5	16.9	1.7	1.0	0.2	0.9				
Sofranın kurulup kaldırılması-Preparing the meal table	9.9	91.2	18.4	2.8	1.0	0.2	0.2				
Evin günlük toplanması ve temizlenmesi-Daily house cleaning	4.4	92.4	15.6	1.2	1.2	0.6	0.2				
Evin haftalık aylık temizliği-weekley-Monthly house cleaning	4.7	90.9	15.4	0.9	1.4	2.7	0.2				
Günlük yiyecek-içecek alışverişi-Daily shopping	41.3	73.6	8.7	4.3	0.7	0.2	0.5				
Aylık faturaların ödenmesi-Payment of monthly bills	74.4	25.5	3.6	6.6	1.1	0.3	0.4				
Küçük bakım. onarım. tamir.-Small repairing. fixing jobs	70.8	11.6	1.5	6.7	2.4	14.9	0.8				
Evin badanası boyası-Painting the house	48	14.3	1.8	5.5	3.4	36.4	1.7				

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2012.

EK 3

Hanedeki Küçük Çocukların Bakımı, 2011

	Toplam Total	Annesi Mother	Babası Father	Abı Sister	Abisi Brother	Dedesi Grand father	Anneannesi Grandmother mother	Babaannesi Grandmother of father	Yakın		Kreş Nursery	Diğer Other	
									Bakıcısı Baby sitter	akrabası Close relative			
Toplam - Total	100	89.6	1.5	0.9	0.1	0.4	3.5	4.8	0.5	1.2	0.1	2.4	0.2
Kent - Urban	100	88	1.4	0.7	0.1	0.4	4.2	4.8	0.6	1.4	0.1	2.8	0.3
Kır - Rural	100	94.3	1.8	1.3	0	0.3	1.5	4.7	0.4	0.4	0	1.4	0
İstanbul	100	86.3	2	0.5	0.2	0.5	4.6	4.4	0.7	1.2	0	2.2	0.2
Ankara	100	84.3	0	0.6	0	0	7.6	6.4	0.6	1.7	0.6	4.7	0
İzmir	100	82.3	3.2	0	0	0	8.1	4.8	0.8	1.6	0	5.6	0.8
Bölgeler - Regions													
İstanbul	100	86.3	2	0.5	0.2	0.5	4.6	4.4	0.7	1.2	0	2.2	0.2
Batı Marmara - West Marmara	100	83.3	2.1	0	0	0	5.2	5.2	1	3.1	0	4.2	0
Doğu Marmara - East Marmara	100	88.8	0.6	0	0	1.1	3.4	5.1	0.6	2.2	0	3.4	0
Ege - Aegean	100	86.9	0.5	1.1	0	0.5	5.5	7.1	0	0.5	0	4.4	0
Akdeniz - Mediterranean	100	89.6	1.9	1.9	0	0	4.7	4.7	0	1.9	0	0.9	0.5
Batı Anadolu - West Anatolia	100	87.3	0.6	0	0	0	3	7.2	1.2	1.2	0.6	4.8	0
Orta Anadolu - Central Anatolia	100	89.5	1.8	1.8	0	0	2.9	4.7	0.6	1.2	0	1.2	0
Batı Karadeniz - West Black Sea	100	93.5	1.9	0	0	0	2.6	5.2	1.3	1.9	0	1.9	0
Doğu Karadeniz - East Black Sea	100	87.3	0.8	0.8	0	0.8	2.5	6.8	0.8	0.8	0	5.9	0
Kuzeydoğu Anadolu - Northeast Anatolia	100	97	0.5	1	0	0	0	1.5	0	0.5	0	0.5	0
Orta Anadolu - Central Anatolia	100	97	5.6	0.9	0	1.7	2.1	3	0.4	0.4	0	0	0
Güneydoğu Anadolu - Southeast Anatolia	100	94.4	1.4	1.2	0.2	0	1.2	1.9	0.5	0.2	0	0.9	0.7

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Kadın, 2012.

EK 4

Kadınların Çalışmasının Uygun Bulunmama Nedenleri, 2011

	Toplam Total	Çalışma ortamları kadın için güvenli değil Working place are not safe for women	Kadının asil görevi çocuk bakımı ve ev işleridir Primary duties of women are child care and houseworks	Gelenek göreneklerimizimize aykırı Contrary to our custom and traditions	Çalışan kadınların çocukları mağdur olur Children of working women aggrieved become	Bir işte çalışmak kadını yıpratır Women in working wears out	Diğer Other
Türkiye - Turkey	100	18.3	58.6	9.9	7.8	2.6	3.2
Cinsiyet - Sex							
Erkek - Male	100	18.6	58.2	9.9	8	2.4	3.2
Kadın - Female	100	17.5	59.6	9.9	7.1	3.1	2.9
Yaş grubu - Age group							
18-24	100	27.4	52.1	9.0	5.9	4.1	2.3
25-34	100	20.5	54.9	8.1	11.0	2.5	3.3
35-44	100	15.6	56.6	9.7	11.0	2.8	4.7
45-54	100	16.0	61.0	11.2	6.2	2.7	3.0
55-64	100	18.8	61.5	10.3	4.2	2.2	3.1
65+	100	14.3	67.4	11.7	3.9	1.6	1.4
Yerleşim yeri - Locality							
Kent - Urban	100	20.5	56.9	7.9	8.8	2.7	3.6
Kır - Rural	100	14.4	61.6	13.3	5.9	2.5	2.4
Üç büyük il - Three Populous Provinces							
İstanbul	100	23.9	48.2	10.8	9.7	3.1	4.6
Ankara	100	18.7	59.0	9.7	6.7	4.5	1.5
İzmir	100	26.0	43.9	5.7	12.2	8.1	4.1
İBBS - SR							
İstanbul	100	23.9	48.2	10.8	9.7	3.1	4.6
Batı Marmara - West Marmara	100	31.5	38.0	10.9	13.0	3.3	3.3
Doğu Marmara - East Marmara	100	24.7	56.6	3.2	8.7	3.2	4.1
Ege - Aegean	100	13.0	65.6	5.1	11.6	3.3	2.8
Akdeniz - Mediterranean	100	16.9	61.1	2.8	11.9	4.1	3.1
Batı Anadolu - West Anatolia	100	27.6	47.1	10.0	6.2	4.3	4.8
Orta Anadolu - Central Anatolia	100	26.4	46.9	14.7	8.3	0.8	2.9
Batı Karadeniz - West Black Sea	100	17.0	58.0	7.7	10.0	5.0	2.7
Doğu Karadeniz - East Black Sea	100	19.3	69.0	2.0	6.1	1.0	2.5
Kuzeydoğu Anadolu - Northeast Anatolia	100	13.9	47.1	29.0	5.6	0.2	4.1
Ortadoğu Anadolu - Centraleast Anatolia	100	10.7	70.8	11.0	3.4	2.2	1.9
Güneydoğu Anadolu - Southeast Anatolia	100	12.4	68.9	11.9	3.7	1.4	1.9

EK 5**“Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması”
Başlıklı Başbakanlık Genelgesi (2010/14)**

1. Kadının istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve iş birliğini sağlamak üzere "Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu" oluşturulacak.
2. Kamuda kadın istihdamına ilişkin fırsat eşitliğini ve bu konuda çıkarılan kanun, yönetmelik ve diğer düzenlemelerin uygulanmasını izlemek üzere tüm Bakanlıklarda müsteşar yardımcısı seviyesinde bir görevlendirme yapılacak, ayrıca bir birime "Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği"ne ilişkin görev verilecek.
3. Kamu ve özel sektöre yönelik her türlü denetimde, 4857 sayılı İş Kanununun beşinci maddesinde ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarına denetim raporunda yer verilecek.
4. Kamu kurum ve kuruluşları ile yerel yönetimler stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler. Bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecek.
5. Kamu kurumlarınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacaktır.
6. Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, terfi, üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecek.
7. Tüm kamu kurum ve kuruluşları, hizmet içi eğitim programlarında "kadın-erkek fırsat eşitliği" konusuna yer verecekler.
8. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara "kadın" konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacak.

9. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlere yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecek. Konuya ilişkin faaliyet ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna gönderilecek.
10. Halk Eğitim Merkezleri, Toplum Merkezleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve yerel yönetimlerin yürüttüğü tüm yaygın eğitim faaliyetleri ve mesleki eğitim programları, sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği sağlanarak kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanakları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içerecek şekilde planlanacak.
11. Kadın konukevlerindeki şiddet mağduru kadınlar ile tahliyesine bir yıldan az kalmış olan cezaevindeki kadınlar ve kocası ölmüş veya boşanmış kadınların sosyal yaşama katılımlarının sağlanması amacıyla gerçekleştirilecek projelere öncelik tanınacak.
12. Çalışma yaşamına ilişkin istatistikler cinsiyet temelinde toplanacak. Ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin istatistikler toplanacak, araştırmalar yapılacaktır.
13. 4857 sayılı İş Kanununun ilgili hükümleri gereği kamu ve özel iş yerlerinde kreş ve gündüz bakımevi yükümlülüğünün yerine getirilmesi sağlanacak ve denetlenecek.

EK 6

Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Türkiye’de Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi ve Özel)	28 625	1 169 556	562 504	607 052	55 883	52 930	2 953
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	25 172	1 058 904	510 574	548 330	40 919	38 519	2 400
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	3 453	110 652	51 930 ¹	58 722 ²	14 964	14 411	553
MEB	Anaokulları (Resmi ve Özel)	2 916	256 378	122 054	134 324	14 712	13 426	1 286
	Bağımsız Anaokulları (Resmi)	1 669	208 597	99 721	108 876	9 591	8 519	1 072
	Özel Anaokulları	1 247	47 781	22 333	25 448	5 121	4 907	214
	Anasınıfları (Resmi ve Özel)	23 978	864 603	417 553	447 050	32 947	31 594	1 353
	Resmi anasınıfları	23 373	842 633	407 185	435 448	30 737	29 427	1 310
	Yaz anaokulları ve anasınıfları	-	4 135	20,69	20,66	-	-	-
	Mobil anaokulları	-	1 884	901	983	-	-	-
	Özel okullar bünyesindeki anasınıfları	605	21 970	10 368	11 602	2 210	2 167	43
DİĞER	657 Sayılı K. 191. M.'ye göre açılan kurumlar (Resmi)	130	7 674	3 668	4 006	591	573	18
	Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (Özel)	1 601	40 901	19 229	21 672	7 633	7 337	296

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012'den derlenmiştir.

1,2 Bu veriler, MEB Milli Eğitim İstatistikleri (2011) yayınında sayfa 49 ve sayfa 35'te farklı verilmiştir. Sayfa 49'da 51 930 kadın, 58722 erkek olarak verilirken, sayfa 35'te 51 950 kadın, 58 702 erkek olarak verilmiştir.

Ankara'da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Ankara	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	1 295	62 288	29 674	32 614	4 891	4 777	114
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	895	49 733	23 853	25 880	2 582		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	180	6 862	3 255	3 607	784		
	ÇHGM	220	5 693	2 566	3 127	1 525		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012'den derlenmiştir.

Adana'da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Adana	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	606	29 426	13 955	15 471	1 356	1 286	70
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	530	27 155	12 901	14 254	1 002		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	25	1 532	712	820	138		
	ÇHGM	51	739	342	397	216		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012'den derlenmiştir.

Antalya'da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Antalya	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	725	36 477	17 705	18 772	1 974	1 910	64
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	559	30 721	14 972	15 749	1 084		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	55	2 249	1 052	1 197	253		
	ÇHGM	111	3 507	1 681	1 826	637		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012'den derlenmiştir.

Çanakkale’de Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Çanakkale	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	193	6 395	3 113	3 282	338	327	11
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	179	6 001	2 925	3 076	294		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	4	142	68	74	13		
	ÇHGM	10	252	120	132	31		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012’den derlenmiştir.

Denizli’de Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Denizli	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	393	16 448	7 943	8 505	834	791	43
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	352	15 544	7 524	8 020	716		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	14	509	233	276	53		
	ÇHGM	27	395	186	209	65		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012’den derlenmiştir.

Diyarbakır’da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Diyarbakır	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	835	31 088	14 756	16 332	1 076	971	105
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	810	30 231	14 367	15 864	996		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	15	659	292	367	34		
	ÇHGM	10	198	97	101	46		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012’den derlenmiştir.

İstanbul'da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

İstanbul	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	2 557	132 622	63 208	69 414	9 211	8 881	330
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	1 457	95 091	45 429	49 662	3 870		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	764	28 222	13 266	14 956	3 343		
	ÇHGM	336	9 309	4 513	4 796	1 998		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012'den derlenmiştir.

İzmir'de Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

İzmir	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	1 219	65 736	31 556	34 180	2 759	2 676	83
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	923	57 123	27 506	29 617	1 752		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	229	7 603	3 588	4 015	755		
	ÇHGM	67	1 010	462	548	252		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012'den derlenmiştir.

Kocaeli'nde Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Kocaeli	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	444	25 551	12 224	13 327	1 176	1 147	29
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	370	23 037	11 014	12 023	841		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	28	1 423	668	755	169		
	ÇHGM	46	1 091	542	549	166		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012'den derlenmiştir.

Şanlıurfa'da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Şanlıurfa	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	1 009	55 144	26 678	28 466	1 577	1 411	166
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	987	54 701	26 482	28 219	1 524		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	7	176	68	108	13		
	ÇHGM	15	267	128	139	40		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012'den derlenmiştir.

Van'da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Van	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	661	21 283	10 391	10 892	1 015	792	223
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	652	20 857	10 191	10 666	972		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	5	167	70	97	13		
	ÇHGM	4	259	130	129	30		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012'den derlenmiştir.

Trabzon'da Erken Çocukluk Bakım ve Eğitim Hizmetlerine İlişkin Veriler

Trabzon	Okul Türü	Okul/ Kurum	Öğrenci Sayısı			Öğretmen Sayısı		
			Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
GENEL TOPLAM	Okul Öncesi Eğitim (Resmi, Özel ve ÇHGM)	340	15 107	7 335	7 772	608	574	34
	Okul Öncesi Eğitim (Resmi)	315	14 367	7 016	7 351	535		
	Okul Öncesi Eğitim (Özel)	17	434	193	241	31		
	ÇHGM	8	306	126	180	42		

Kaynak: MEB Milli Eğitim İstatistikleri, 2011-2012'den derlenmiştir.

EK 7

Araştırma Soruları

1. İlde istihdamla ilgili şimdiye kadar yürüttüğünüz faaliyetleri anlatabilir misiniz?

2. Genelgeden yola çıkarak sorulacak sorular:

- a. Hazırladığınız stratejik plan, performans programı ve faaliyet raporunda kadın erkek eşitliğini gözettiniz mi? Hangi alanlarda gözettiniz? Nasıl? Biraz bahseder misiniz?
- b. Bu metinlerde cinsiyet temelli ayrıştırılmış veriler, istatistikler yer alıyor mu?
- c. Mevzuat taslakları hazırlanırken kadın erkek eşitliği etki değerlendirmesi yapıldı mı? Yapılıyor mu?
- d. Kurumunuzda işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanda yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesine uyulduğunu söyleyebilir misiniz? Kurumunuzda bu süreç nasıl işliyor?
- e. Hizmet içi eğitim programlarında kadın erkek eşitliği konusuna yer veriliyor mu?
- f. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları il bazında iş piyasası analizi yaptı mı? Ön plana çıkan sektörler nelerdir? Buna yönelik mesleki eğitimler veriliyor mu? Bunlar istihdam garantili mi?

Kadın istihdamı için verilen meslek eğitimleri neler? [eğer arada bir örtüşme yoksa] Neden kadın istihdamını bu sektörlerde artırmayıp, diğer alanlarda mesleki eğitim açma ihtiyacı duyuldu?

Konuyla ilgili raporlar cinsiyet temelli olarak yazılıyor mu? Ulaşabilmemiz mümkün mü?

- g. Mesleki eğitimler; kadının insan hakları, eğitim ve istihdam olanak

ları, iş arama süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine ilişkin konuları da içeriyor mu?

- h.** Ev eksenli çalışan kadınlara ilişkin düzenli bir çalışma yapıyor mu sunuz? İstatistik ve veri topluyor musunuz?
- ı.** Genelgeden sonra kreş ve gündüz bakımevi kurulması çalışmaları hızlandı mı? OSB ve benzeri yerlerde durum nasıl? Bölgedeki/ildeki genel durum nedir?

KEİG

kadın emeği ve istihdamı girişimi

KEİG PLATFORMU

Sekreteryaya:

KADAV - Kadınlarla Dayanışma Vakfı
Kamer Hatun Mah. Hamalbaşı Cad. No. 22/13
Beyoğlu / İstanbul

Tel/Faks : 0 212 251 58 50

e-posta : iletisim@keig.org

web : www.keig.org

Destekleyen Kurum

