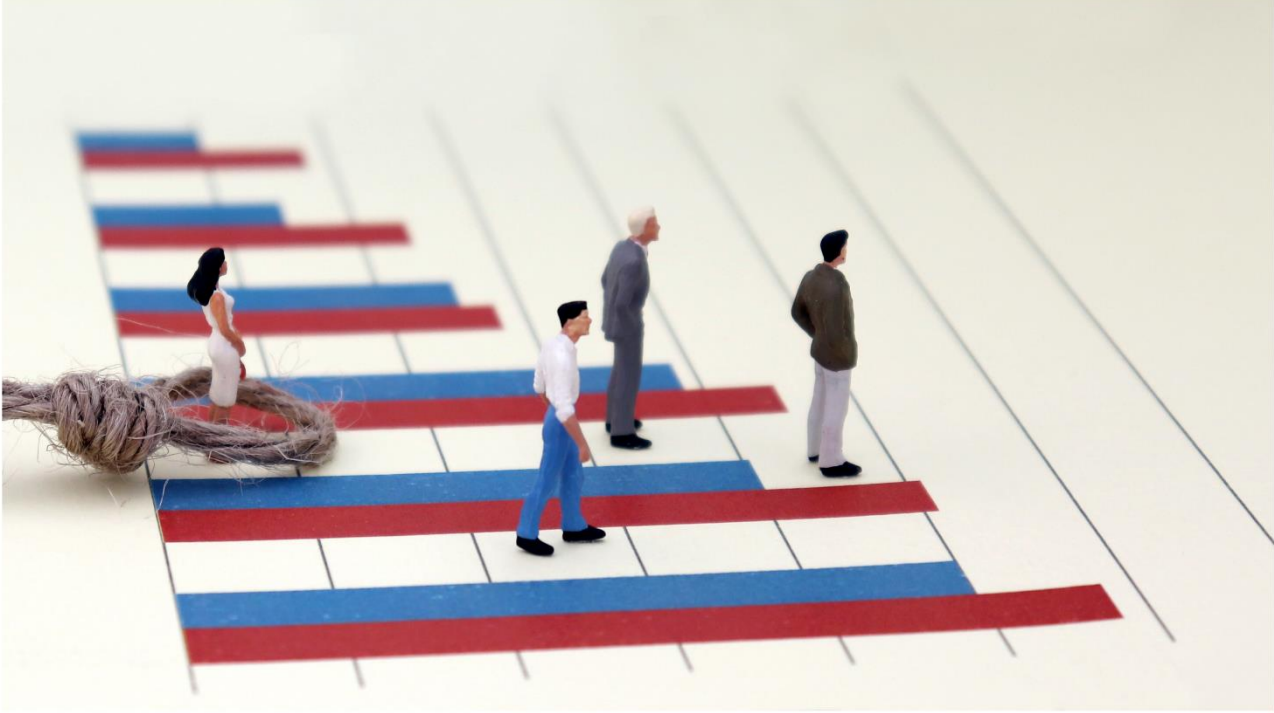




Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.

HARİTALAMA VE İZLEME GÜNCELLEME ÇALIŞMASI



İSTİHDAMDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ

2020

**Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin
Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin
İzlenmesi Projesi Faz II**

**İstihdamda
Toplumsal
Cinsiyet Eşitliği**

**Haritalama ve İzleme Çalışması:
2017-2020 Güncellemesi**

Prof. Dr. Gülay Toksöz

Eylül 2020

CEİD YAYINLARI

İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Güncelleme
Çalışması

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.

ISBN: 978-605-80901-3-2



Yıldızevler Mah. 721. Sokak, No: 4/9 Çankaya, 06690

Ankara, Türkiye

Tel: 0 312 440 04 84

www.ceid.org.tr

www.ceidizler.ceid.org.tr

Kapak Fotoğrafı: Canva Pro Stock Media

Kapak/İç Tasarım: Hasan Kürşat Akcan

Bu yayın Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

PROF. DR. GÜLAY TOKSÖZ 1992-2016 yılları arasında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmıştır. Toksöz'ün uluslararası emek göçü, toplumsal cinsiyet perspektifinden işgücü piyasaları, kalkınmada kadın emeği konularına ilişkin çok sayıda ulusal ve uluslararası yayını vardır. KEİG bünyesindeki Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar grubu üyesi ve CEİD yönetim kurulu üyesidir.

İçindekiler

Giriş	5
Uluslararası Gelişmeler	6
Normlar	6
Sözleşmeler	8
AB Direktifleri	9
Standartlar	10
Birleşmiş Milletler.....	10
Avrupa Konseyi	12
Avrupa Birliği.....	13
Türkiye’de Mevcut Durum Analizi:.....	15
Normatif-Politik Yapı	15
Mevzuat: Kadın İstihdamını Teşvik İçin Yasal Düzenlemeler	15
Politikalar	16
Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı	16
Çalışma Yaşamıyla İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları ve İlgili Politika Belgeleri	20
Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı	20
Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK).....	24
Türkiye İş Kurumu- İŞKUR.....	26
Tarım Bakanlığı.....	27
Sivil Toplum Örgütleri	28
Kadın ve LGBTİ+ Örgütleri	28
Kamu Hizmeti Yürüten Meslek Örgütleri, Dernekler ve Sendikalar	31
Sendikalar	32
Göstergeler ve Veri Kaynakları.....	35
BM İnsani Gelişme Endeksi, Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi	35
Diğer Örgütlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri	36
Göstergeler	37
İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Mevcut Durum	41
İşgücü Durumu.....	41
İstihdam Durumu	43
İşsizlik Durumu	44
Kaynakça.....	46
EK: İstihdam Göstergelerine Göre Türkiye’de Durum	52

Giriş

“İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması” Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) için Gülay Toksöz ve Emel Memiş tarafından hazırlanmış ve 2018’de basılmıştır. Bu bilgi notu raporun hazırlanmasından sonra 2017-2020 arasındaki son üç yıllık dönemde Türkiye’de istihdam alanında yaşanan güncel gelişmeleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirmek için uluslararası ve ulusal plandaki gelişmeleri ele alarak yazılmıştır.

Türkiye’de kadınların işgücüne ve istihdama katılımları çok düşüktür. 2016-2019 arasındaki TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne katılımında sınırlı bir artış olmakla birlikte, işgücünün istihdam ve işsizlik bileşenlerine bakıldığında istihdamdaki artışın dörtte üçü kadar işsizlikte artış olmuştur. Özellikle 2018’den bu yana Türkiye ekonomisindeki daralma eğilimlerine bağlı olarak dikkat çeken gelişme, işsizlikteki artışa paralel olarak kadın işsizliğindeki özellikle genç ve eğitimli kadın işsizliğindeki artıştır. Bu durum Mart 2020’den itibaren Covid 19 salgınının etkileriyle daha da ağırlaşmış ve istihdamdaki daralma işsizlerin ve işgücü dışında kalan kadınların sayılarında erkeklere kıyasla ciddi artışa yol açmıştır.¹ Ancak TÜİK’in resmi işsizlik hesaplamaları bu gerçeği yansıtmaktan uzaktır; istihdamdaki azalmaya bağlı olarak işgücünden çıkanlar ve bu koşullarda iş bulamayacağı için iş aramayan ama çalışmaya hazır olanlar göz adı edildiğinden ötürü işsiz sayıları azalmış ve işsizlik oranı düşmüş görünmektedir.

Öte yandan Covid 19 salgınına bağlı olarak ilan edilen sokağa çıkma yasakları, yaşlıların ve okulların kapanmasıyla öğrencilerin evde kalmasına yönelik düzenlemeler, artan hijyen ihtiyaçları ile birlikte kadınların hane içindeki karşılıksız emeklerini çok artırmıştır. Kadınlar erkeklerin 4 katı fazla zamanı ücretsiz ev işlerine harcamıştır. Hane dışında gelir getirici işlerde çalışan kadınlar açısından ev içindeki karşılıksız emek başta erkekler olmak üzere aile bireyleri tarafından yeterince paylaşılmadığı için kadınların üzerindeki iş yükünü daha da artırmakta ve günlük çalışma süreleri 10 saati aşmaktadır.²

Kamunun politika belgelerinde kadınların işgücüne katılımını artırmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştırma hedefi doğrultusunda hane içindeki bakım yükümlülüğünü hafifletmek için bakım hizmetlerine yönelik çeşitli çalışmalarda bulunulacağı belirtilmektedir. Ancak son üç yılda bu konuda hiçbir ciddi gelişme yaşanmamıştır. Bu nedenle işgücü piyasasına girebilen ve işsizlikle yüz yüze gelenler esas itibarıyla genç kadınlardır ve çocuk sahibi olduklarında işgücü piyasasından kopmaları kaçınılmaz olmaktadır. Bu metinde hem uluslararası belgelerde hem de ulusal belgelerde

¹ DİSK-AR Covid-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu, <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1738>

² Kızılırmak B., Memiş E. Covid-19 Krizi ve Ev içi Emeğe Etkileri <http://www.keig.org/covid-19-krizi-ve-ev-ici-emege-etkileri/>
<http://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/228544-pandemide-kadinlar-erkeklerin-4-kati-uccretsiz-is-yapti?s=09>

özellikle iş ve aile yaşamını uyumlaştırma hedefine yönelik taahhütlerin ve gerçekleşenlerin neler olduğuna ışık tutulmaktadır.

Metin “İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması”ndaki içeriğe uygun biçimde önce uluslararası gelişmeler bağlamında normlar, sözleşmeler, standartlar ve stratejilere yer vermektedir. Sonra Türkiye’de mevcut durumun analizi için mevzuat değişiklikleri ve özellikle çalışma yaşamıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının politika metinleri ve uygulamaları ele alınmaktadır. İzleyen bölüm sivil toplum örgütlerinin izleme faaliyetleri ve çalışmalarına ilişkindir. Göstergeler ve veri kaynaklarına ilişkin bölümde çeşitli cinsiyet eşitliği endekslerinin güncel bulgularına ve göstergelerine değinilmektedir. Ardından Türkiye işgücü piyasasındaki güncel gelişmeler seçili temel göstergeler aracılığıyla değerlendirilmektedir. Çalışmanın sonunda yer alan EK bölümündeki tablolar haritalama ve izleme çalışmasında yer alan ve seçili göstergelere göre Türkiye’deki durumu 2016 için gösteren tabloları 2019 yılı için güncellemektedir.

Uluslararası Gelişmeler

Normlar

İnsan haklarını konu alan tüm temel belgelerde dile gelen temel normlar eşitlik ve ayrımcılık yasağı ile adalet ve hakkaniyet normudur. İlerleyen dönemlerde bunlar kendi içinde daha geliştirilmiş ve örneğin ayrımcılık yasağı doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı, fiili eşitsizliklerin üstesinden gelmek üzere geçici özel önlem alınması, çoklu ayrımcılıkların göz önünde tutulması olarak ayrıntılandırılmıştır. Aynı şekilde adalet ve hakkaniyet normu da insana yakışan iş, iş ve aile yaşamı dengesi, ekonomik bağımsızlık olarak ayrıntılandırılmıştır.

Bu normlar şöylece açıklanabilir:

Eşitlik/toplumsal cinsiyet eşitliği: Uluslararası insan hakları sözleşmeleri ve bunları kabul eden hükümetlerin yaptığı yasal düzenlemeler kadınların ve erkeklerin kanun önündeki eşitliğini kabul eder. Bu, hukuki/yasal eşitlik veya aynılık eşitliği olarak adlandırılır. Hükümetlerin politika ve programlarında kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkları göz önünde tutarak eşitliği sağlama doğrultusundaki çabaları ve aldıkları özel önlemler ise de facto/fiili eşitlik veya farklılık eşitliği olarak tanımlanır. Gerçek eşitliğin sağlanabilmesi için kadınların her türlü ayrımcılıktan ve şiddet riskinden kurtulmuş olarak yaşayabilmesi, ekonomik, siyasi, sosyal ve kültürel yaşama ve karar alma süreçlerine katılabilmesi gerekir. Bunun için yasal ve fiili eşitliğin ötesine geçilmeli ve ayrımcılığın kökeninde bulunan tanımlanmış cinsiyet rolleri ve stereotiplerine dayanan sosyal ve kültürel davranış kalıpları yok edilmelidir. Bu da dönüştürücü eşitlik anlamına gelir.

Ayrımcılık yasağı: Kişilere eşit davranılmaması ayrımcılıktır ve ayrımcılık yasağı eşitlik ilkesinin tamamlayıcısı olarak görülebilir. Ancak eşit durumda olmadığı düşünülen

kişilere eşit davranılması hali de ayrımcılık oluşturmaktadır. Dolayısıyla eşit durumda olanlara eşit davranmamak veya farklı durumda olanlara eşit davranmak ayrımcılık yasağının ihlali anlamına gelebilir. Bundan ötürü fiili eşitsizliklerin üstesinden gelmek üzere doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı ile geçici özel önlem alınması normları geliştirilmiştir. CEDAW Komitesi 25 sayılı Genel Tavsiye kararına göre devletler yasalarda kadınlara yönelik dolaylı veya dolaysız ayrımcılığın olmamasını sağlamanın yanı sıra ayrımcılığa karşı yaptırımlar düzenlemeli ve fiili eşitliği sağlamak için somut ve etkin politika ve programlar uygulamalıdır.

Ayrımcılık yasağı farklı cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine sahip kişiler için de geçerlidir. 2006'da insan hakları uzmanları tarafından geliştirilen ve Yogyakarta ilkeleri olarak bilinen ilkeler, uluslararası insan hakları hukukunun bu alana uygulanması ile devletlerin insan hakları konusunda uyması gereken yasal standartları belirleyen evrensel bir kılavuz niteliğindedir.

Kılavuzun girişinde tüm insanların insan onuru ve haklar bakımından özgür ve eşit doğduğu, insan haklarının evrensel, bağımsız, bölünemez ve bağlantılı olduğu belirtilmektedir. Cinsel yönelim³ ve cinsiyet kimliği⁴ de her kişinin onuru ve insanlığının ayrılmaz parçasıdır ve ayrımcılık ve istismar konusu olmamalıdır. Bu kişilere yönelik olarak yaşanan çok ciddi insan hakkı ihlalleri arasında istidam ve eğitim imkanlarından yoksun bırakılma da yer almaktadır. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik ayrımcılık toplumsal cinsiyet, ırk, yaş, din, engellilik, sağlık ve ekonomik statü temelindeki ayrımcılıklarla birlikte çoklu ayrımcılık kaynağı olabilir.

Kılavuzda ilk on ilke, tüm cinsel yönelimlerden ve cinsiyet kimliklerinden kişilerin tüm insan haklarından yararlanmasının, eşitlik ve ayrımcılığa uğramamalarının, yasa önünde oldukları gibi tanınmalarının, yaşam hakkının, güvenlik hakkının, mahremiyet hakkının, adil yargılanma ve özgürlükten keyfi olarak yoksun bırakılmama hakkının, işkenceye, zalim, insanlık dışı veya aşağılayıcı muameleye veya cezaya maruz kalmama hakkının devletler tarafından güvence altına alınmasına ilişkindir.

11 ve 18 arasındaki ilkeler ekonomik ve sosyal haklara ilişkindir. Çalışma hakkına ilişkin 12. ilke herkesin cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılığa uğramadan insana yakışan ve üretken işe, elverişli çalışma koşullarına ve işsizlikten korunmaya hakkı olduğunu belirtmektedir. Diğer ilkeler her türlü sömürü ve insan ticaretinden korunma, yeterli yaşam standardına sahip olma, sosyal güvenliğe, yeterli barınmaya, eğitime ve ulaşılabilir en yüksek sağlık standardına ulaşmaya ve tıbbi istismardan korunmaya ilişkindir. Devletler ayrımcılığı önleyecek ve haklara erişimi sağlayacak düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.

19 -22. ilkeler düşünce ve ifade özgürlüğü, örgütlenme ve barışçıl toplantı özgürlüğü, vicdan ve din özgürlüğü, seyahat özgürlüğü haklarına ilişkindir. İzleyen ilkeler sığınma başvurusunda bulunma, aile kurma, kamusal hayata katılma, kültürel hayata katılma, insan haklarını savunma haklarına ilişkindir. İlkeler metni sadece ulusal devletlerin

³ Cinsel yönelim bir kişinin farklı cinsiyetten, aynı cinsiyetten veya birden fazla cinsiyetten kişiye derin duygusal ve cinsel çekim duyması ve yakın cinsel ilişki yaşaması olarak tanımlanabilir.

⁴ Cinsiyet kimliği bir kişinin doğumda belirlenmiş cinsiyetle aynı veya ondan farklı olarak bedenine ilişkin duyumsamasıyla birlikte içinde derinden hissettiği ve bireysel olarak deneyimlediği cinsiyettir.

değil, başta BM olmak üzere uluslararası kuruluşların da bu hakların savunulması ve hayata geçirilmesinde sorumluluk taşıdığını belirtmektedir.⁵

Adalet ve hakkaniyet: Dünya çapında kalıcı barışın tesisinde sosyal adaletin sağlanmasının temel öğeleri herkesin çalışma hakkına sahip olması, adaletli ve elverişli koşullarda çalışması, ücret alması ve işsizliğe karşı korunması, sosyal güvenlik ve örgütlenme hakkından yararlanmasına dayanır. Bileşenleri şunlardır: a) insana yakışan iş, b) iş ve yaşam dengesi, c) ekonomik bağımsızlık.

İnsan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki uluslararası belgeler bu normları temel almaktadır.

Sözleşmeler

1995 Pekin Deklarasyonunda Stratejik hedef D.1. Kadına yönelik şiddeti önlemek ve ortadan kaldırmak için bütünleşmiş önlemler almaya ilişkin olup, insan onurunu zedeleyen cinsel taciz mücadele edilmesi gereken şiddet türleri arasında sayılmıştır. 126. Maddede hükümetler, işverenler, sendikalar, toplum ve gençlik örgütleri ve uygun olduğunda hükümet dışı kuruluşlar bütün eğitim kurumlarında, **işyerlerinde** ve diğer yerlerde kadına yönelik cinsel tacizi ve diğer türden şiddeti ortadan kaldırmak için programlar ve uygulamalar geliştirmekle yükümlü kılınmıştır.

Aynı şekilde Türkiye tarafından 2007'de kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onurlu çalışma hakkına ilişkin 26. maddesi, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilendirilmesi ve cinsel tacizin engellenmesi ve çalışanların bu tür davranışlardan korunmaları için, taraf devletlerin işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak tüm uygun önlemleri almayı taahhüt etmelerine ilişkindir.

ILO'nun 2019 yılında çıkan Sözleşmesini bu bağlamda değerlendirmekte yarar vardır. 21.6.2019'da kabul edilen 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi insan hakları ihlali olarak tanımlamakta ve özellikle kadınların, işgücü piyasasına erişimini, işgücü piyasasında kalmasını ve ilerlemesini engelleyebileceğini belirtmektedir. Aynı zamanda aile içi şiddetin istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenliği etkileyebileceğine ve hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin ve işgücü piyasası kuruluşlarının sorunun çözümünde yardımcı olabileceğine dikkat çekmektedir. Sözleşmenin 1.maddesine göre çalışma yaşamında "şiddet ve taciz" terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder. "Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz" terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerden dolayı kişilere yöneltilen veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal

⁵ Bkz. <http://www.yogyakartaprinciples.org/> veya <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1037>

cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi içerir.

4. madde Sözleşmeyi onaylayan her Üyeyi, herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına saygı göstermek, bu hakkı teşvik etmek ve gerçekleştirmekle yükümlü kılmaktadır. Şiddet ve tacizin yasaklanması, işçi ve işveren örgütlerine danışarak şiddet ve tacizle mücadele stratejileri ve politikalar geliştirilmesi, yaptırımlar uygulanması, uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturulması bu yükümlülüğün gerekleri arasındadır.⁶ Sözleşme 25 Haziran 2021'de yürürlüğe girecektir.

Sözleşmeye ilişkin Tavsiye Kararlarında Üyelerin sağlık, ağırlama hizmetleri, sosyal hizmetler, acil servisler, ev içi hizmet, taşımacılık, eğitim veya eğlence gibi şiddet ve tacize maruz kalmanın daha muhtemel olduğu sektörler veya meslekler ve çalışma düzenlemelerine yönelik uygun önlemler benimsemesi ve göçmen işçileri, özellikle de kadın göçmen işçileri, göçmenlik durumuna bakılmaksızın koruyacak yasal önlemleri almaları gereğine dikkat çekilmektedir. Bu önlemler arasında şikayet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları olarak etkin yargılama, hukuki danışma ve yardım hatları, çeşitli dillerde bilgi kaynakları, tıbbi bakım ve tedavi ile psikolojik destek yer almaktadır. Aynı zamanda çalışma yaşamında aile içi şiddetin etkilerini hafifletmek için aile içi şiddet mağdurları için izin, esnek çalışma düzenlemeleri ve işten çıkarılmaya karşı geçici koruma gibi önlemler sayılmaktadır.⁷

AB Direktifleri

AB'nde direktifler üye devletlerin yanı sıra, üçüncü devletler tarafından da benimsenmesi, önlem ve tedbirlerin alınması için stratejik hedeflere dönük somut, kısa, orta ve uzun vadede gerçekleştirilecek eylemler ortaya koymak için çıkartılmaktadır. Çalışma hayatında ayrımcılığın önlenmesi ve kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması için çıkartılmış çok sayıda direktif vardır. 2019 yılında çıkartılan Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş-Yaşam Dengesi Direktifi de (EU) 2019/1158 bu eşitlik amacına hizmet etmek üzere erkeklerin bakım sorumluluklarına eşit katılımının üye ülkelerde teşvik edilmesini sağlamaya yöneliktir. 2010 tarihli Direktifin yerini alan bu Direktif ücretli çalışanların babalık izni, ebeveyn izni ve bakım verenler izni ile esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin asgari standartları ortaya koymaktadır. Buna göre babaları izin kullanmaya teşvik etmek üzere her iki ebeveyne de tanınan dört aylık ebeveyn izninin devredilemez olan bir aylık kısmı iki aya çıkartılmıştır. Erkekleri izni kullanmaya teşvik etmek için üye ülkelerden izinli olunan süre içinde en azından hasta olduklarında sosyal sigortadan alacakları ücret düzeyine denk ücret ödemeleri talep edilmiştir.⁸

⁶ Bkz. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/687>

⁷ Bkz. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1739>

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

Standartlar

Birleşmiş Milletler

2020 yılı Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun BM'ye üye ülkelerce kabulünün 25. yıldönümüdür. BM Kadının Statüsü Komisyonunun 64. oturumunda kabul edilen politik deklarasyonda⁹ toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların ve kızların güçlenmesi için üye devletlere Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun etkin uygulanması, CEDAW'daki yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının toplumsal cinsiyete duyarlı olarak uygulanması için çağrıda bulunmaktadır.

Deklarasyon 25 yılda sağlanan ilerlemelerin yeterince hızlı ve yaygın olmadığı, ciddi yapısal engellerin varlığını koruduğu, dünya çapında eşitsizliklerin devam ettiğini vurgulayarak Deklarasyonda belirtilen on iki sorun alanında ciddi çalışmalar gerektiğini belirtmektedir. Bunlar arasında ekonomik alana ilişkin olanlar şöylece sıralanmıştır:

- Kadınların işgücü piyasasına ve insana yakışan işlere tam erişimini ve fırsat eşitliğini artırarak kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesini sağlamak, işyerinde ayrımcılık ve istismara karşı etkili önlemler almak, eşit değerde iş için eşit ücret sağlamak, sosyal güvenlik sağlamak, tüm sektörlerde kayıt dışı çalışmalardan kayıtlı çalışmalara geçiş, kadınların kredi ve girişimciliğe erişiminin yanı sıra kadınlar ve kızlar için finansal içerme ve finansal okuryazarlığı teşvik etmek ve ilgili tüm paydaşlarla işbirliğini artırmak;
- Kadınların ve kızların ücretsiz bakım ve ev işlerindeki orantısız payını azaltmak ve yeniden dağıtmak ve çalışma hayatı dengesini ve kadınlar ile erkekler arasındaki ev içi sorumlulukların eşit paylaşımını teşvik etmek ve önlemler almak;
- Kadınları ve kız çocuklarını desteklemek ve güçlendirmek ve kadınların reis olduğu haneler de dahil olmak üzere yoksulluk yükünü ortadan kaldırmak için sosyal koruma sistemlerini ve diğer önlemleri güçlendirmek.

Birleşmiş Milletlere üye ülkelere de Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun tam, etkili ve hızlandırılmış uygulanmasını desteklemeye devam etmek için toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması, sonuç almak için kaynakların seferber edilmesi ve **ilerlemenin izlenmesi ve değerlendirilmesi** için düzenli veri toplanması talep edilmektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarındaki ilerlemenin değerlendirilmesine yönelik çalışmalar da sürecin yavaş ilerlediği saptamasında bulunmaktadır. Ekonomik ve

⁹ Review and appraisal of the implementation of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995) and the outcomes of the 23rd special session of the General Assembly (2000), New York 9 - 20 March 2020

https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/unw_csw64_en-brochure-web.pdf?la=en&vs=4902

Sosyal Konsey’in 2019’da bakanların katılımıyla gerçekleşen yüksek düzeyli politik forumuna sunulan Genel Sekreter raporunda 2015’den bu yana geçen dört yıl içinde bazı olumlu gelişmelere rağmen bu hızda bir ilerlemenin 2030’a kadar öngörülen hedeflerin gerçekleşmesini sağlayamayacağı vurgulanmaktadır.¹⁰ Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarında kadınlar açısından ilerlemenin durumunu ortaya koyan UN Women 2019 raporuna göre “kimseyi geride bırakmama” yaklaşımı aynı zamanda kimlerin en çok dışlanma ve marjinalleştirmeye maruz kaldığını tanımlamaktadır. Ülkeler arası karşılaştırmalar kadınların ve kızların toplumsal cinsiyete dayalı ve diğer ayrımcılık biçimlerinin bileşik etkisiyle en dezavantajlı konumdakiler olduğunu ortaya koymaktadır. Toplumsal cinsiyet özellikle servet, kır-kent ayrımı ve etnisiteye dayalı farklılıklarla birleştiğinde daha ağır yoksunluklara yol açmaktadır. Kadınların ve kızların durumlarında 2015’den bu yana bazı iyileşmeler olmakla birlikte ilerleme çok yavaştır. Amaçlara ve göstergelere daha yakından bakıldığında şu saptamalar yapılmaktadır:

- Yoksulluğun sona erdirilmesine ilişkin ilk amaç çerçevesinde 25-34 yaş arası kadınlar aynı yaş grubundaki erkeklere kıyasla %25 oranında daha fazla aşırı yoksulluk içinde olma riskiyle karşı karşıyadır. Bu durum kadınların orantısız biçimde karşılıksız ev ve bakım işlerini üstlenmeleri sonucu kendilerini geliştirme ve düzgün işlere erişme fırsatlarından yoksun olmalarıyla bağlantılıdır.
- Nitekim toplumsal cinsiyet eşitliğine dair 5. Amacın altında kadınların her gün erkeklerin üç katı fazla zamanı ödenmeyen bakım ve ev işlerine ayırdığı belirtilmektedir. Kadınlar dünya çapında işgücünün %39’unu oluşturmakta ancak yönetici pozisyonlardaki kadın oranı %27’de kalmaktadır. Ülkelerin sadece %19’unda bütçede kaynakların dağılımında toplumsal cinsiyet eşitliğini izlemek üzere kapsamlı bir sistem vardır.
- İnsana yakışan iş ve ekonomik büyümeye ilişkin 8. Amacın altında işgücüne katılımında toplumsal cinsiyet açığının devam ettiği ve 25-54 yaş arası kadınlarda işgücüne katılım oranı %55 iken, aynı yaş grubundaki erkeklerde %94 olduğu belirtilmektedir. Evlilik ve çocuk sahibi olmak kadınların işgücüne katılımını azaltmaktadır.
- Sanayi, inovasyon ve altyapıya ilişkin 9. Amacın altında küresel düzeyde bütün araştırma pozisyonlarının üçte birinden azında kadınların bulunduğu bilgisi verilmektedir.
- Karasal yaşama dair 15. Amacın altında küresel düzeyde istihdamdaki kadınların %39’u tarım sektöründe iken, toprak sahiplerinin sadece %14’ünün kadın olduğu, Orta ve Güney Asya’da kadınların tarımda istihdamının %62’yi bulduğu ancak toprak sahipliği oranının %12’de kaldığı vurgulanmaktadır.

Rapor ilerlemenin yönünü gösterecek düzenli verilerin olmamasının toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde alınan önlemlerin istenen etkiyi yaratıp yaratmadığını

¹⁰ Bkz. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1019>

değerlendirmeyi güçleştirdiğini, hükümetlerin taahhütlerinin arkasında durmasının önemini vurgulamaktadır.¹¹

Avrupa Konseyi

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin üye devletlere tavsiye ettiği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Standartları ve Mekanizmaları Tavsiye Kararına (CM/Rec(2007)17) göre toplumsal cinsiyet eşitliği temel bir insan hakları ilkesi olarak demokrasi ve sosyal adaletin bir gereğidir ve başta hükümetler olmak üzere tüm demokratik toplumların sorumluluğundadır. Bunun temel yolu her alandaki yasalara toplumsal cinsiyet perspektifinin entegre edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği yasalarının çıkartılması ve uygulanması, kısaca toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasıdır. Bu süreçte izleme ve değerlendirme önemli mekanizmalardır.

İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışmasında Avrupa Konseyi’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2014-2017 belgesine yer verilmiştir. Avrupa Konseyi’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2018-2023 belgesi bir önceki dönemde eşitlik yönündeki ilerlemenin çok yavaş olduğuna dikkat çekerek kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerinin devamının en çarpıcı dışavurumlarından birinin kadına yönelik şiddet olduğunu belirtmektedir. Konseyin öncelikleri arasında yer alan toplumsal cinsiyet eşitliği için benimsenen iki yönlü yaklaşımın: bir yandan fiili eşitliğin sağlanması için pozitif eylem politikalarına başvurulurken, diğer yandan tüm politika ve programlara toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması için çalışmanın devam edeceğini söylemektedir. 2018-2023 döneminin odağındaki altı stratejik alan bir önceki strateji belgesindeki beş alanı tekrarlamaktadır:

Stratejik hedef 1: Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve cinsiyetçilikle mücadele edilmesi

Stratejik hedef 2: Kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve şiddetle mücadele

Stratejik hedef 3: Kadınların adalete eşit erişimlerinin sağlanması

Stratejik hedef 4: Siyasi ve kamu karar alma mekanizmalarına kadın ve erkeklerin dengeli katılımlarının sağlanması

Stratejik hedef 5: Toplumsal cinsiyetin tüm plan ve tedbirlere yerleştirilmesi

Bunlara yeni olarak göçmen, mülteci ve sığınmacı kadınların ve kızların haklarının korunması eklenmiştir.

Yeni stratejide kadınların güçlenmesi ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmaları bakımından kadınlar ve erkekler arasındaki istihdam, ücret, yoksulluk, emeklilik ödenekleri ve hane içinde ev ve bakım işlerindeki eşitsizliklere sürekli dikkat

¹¹ UN Women, Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2019
<https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1128>

çekilmesinin ve bunların giderilmesi yönünde çalışılmasının önemi vurgulanmaktadır.¹²

Avrupa Birliği

AB'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2016-2019 politika çerçeve metni beş öncelik alanına sahiptir: Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını artırmak ve ekonomik bağımsızlıklarını güçlendirmek; kadınların yoksulluğuyla mücadele etmek için ücretlerde, kazançlarda ve emeklilik ödeneklerinde toplumsal cinsiyet açığını azaltmak; karar alma süreçlerinde kadın-erkek eşitliğini desteklemek; toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele etmek ve mağdurları desteklemek; tüm dünyada kadın haklarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaşmasını sağlamaktır. Strateji belgesi çeşitli alanlarda koyduğu hedeflerle üye ülkelerde gündem belirleyici olmuş, onların yasal düzenlemelerini ve politikalarını etkilemiştir. Bu, onun güçlü tarafı olmakla birlikte uygulamada kazanımlar yavaş ilerlemektedir.¹³

Avrupa Parlamentosunun AB'de işyerlerinde, kamusal alanlarda ve politik yaşamda mobbing ve cinsel tacizle mücadele edilmesi ve önlenmesine dair 11 Eylül 2018 tarihli önergesi bütün üye ülkelerden kadınların çoğunluğunun işyerlerinde maruz kaldığı mobbing, cinsel taciz ve cinsiyetçi davranışları içeren kadına yönelik şiddetin tüm biçimleriyle mücadele edilmesi ve önlenmesi için çağrıda bulunmuştur. Bu çağrı aynı zamanda yerel ve bölgesel otoritelerin, işveren örgütleri ve sendikaların kadınların yaşadıkları cinsel taciz ve şiddet olaylarını bildirmeleri konusunda desteklemelerini ve uygun mekanizmaları kurmalarını talep etmektedir.¹⁴

Eşitlik Birliği: AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2020-2025¹⁵ eğitimde toplumsal cinsiyet açığının kapanmakla birlikte istihdam, ücretler, bakım ve güç ilişkilerinde eşitsizliklerin sürdüğüne, toplumsal cinsiyet temelli şiddet ve tacizin vahim boyutlarda olduğuna dikkat çekmektedir. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun 25.yılında bu strateji AB'nin kadınlar ve erkekler, kız ve oğlan çocukları için daha iyi bir dünya kurmasına bir katkı olarak görülmektedir.

Stratejideki öncelikli hedeflerin ilki, toplumsal cinsiyet temelli şiddetin durdurulmasıdır. Bu bağlamda yapılacak çalışmalar arasında AB'nin İstanbul Sözleşmesine katılması ve ILO'nun 2019'da çıkan Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesinin üye ülkelerce kabulünü sağlamak da vardır.

¹² Council Of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023

<https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1075>

¹³ Gago E. G. (2019) Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019, EU. <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1741>

¹⁴ Bkz. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_EN.html

¹⁵ Bkz. <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/783>

Toplumsal cinsiyet stereotipleriyle mücadele edilecek, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet açıkları kapatılacaktır. Çalışanlar için aile izni ve esnek çalışma düzenlemelerine dair minimum standartları getiren İş-Yaşam Dengesi Direktifinin üye ülkelerde uygulanması sağlanacak ve işgücü piyasası, sosyal içerme ve eğitimin tüm alanlarında düzenli izleme yapılacaktır. Ücretlerdeki toplumsal cinsiyet açığıyla mücadele için ödemelerde şeffaflığı sağlayacak bağlayıcı önlemler 2020 sonuna kadar alınacaktır. Kadınların omuzlarındaki eşitsiz bakım yükünü azaltmak için üye devletlerin kaliteli ve ucuz bakım hizmetlerine yapacakları yatırımlar Avrupa Sosyal Fonundan desteklenecektir.

Diğer hedefler arasında karar alma süreçlerinde ve politikada toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması ve kesşimsellik yaklaşımının AB politikalarına yansıtılması vardır. Küresel toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadele etmek AB'nin dış ilişkilerinin önemli bir ögesi olmaya devam edecektir.

Türkiye’de Mevcut Durum Analizi: Normatif-Politik Yapı

Mevzuat: Kadın İstihdamını Teşvik İçin Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de evlenen kadınların çocuk sahibi olmaları, onların işgücü piyasasından ayrılmalarında belirleyici etkenlerden biridir. Bu durum çocuk bakımının kadına ait bir sorumluluk olarak görülmesi ve kadın çalışmaya devam etmek istese de okul öncesi bakım ve eğitim kurumlarının yetersizliğiyle yakından ilişkilidir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in oda ve yurt açma yükümlülüğüne dair 13. maddesine göre, işverenler 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde emzirme odası, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için yurt açmakla yükümlüdür.¹⁶ İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler. Ancak işverenlerin ne kadarın bu yükümlülüğünü yerine getirdiğine dair istatistikler mevcut değildir ve yönetmeliğe uymama karşısındaki yaptırımlar çok zayıftır.

Öte yandan çocuk bakımına yönelik hizmetlerin sadece kadın çalışan sayısı ile sınırlı tutulması cinsiyet temelli işbölümünü pekiştirici nitelikte olduğu için eleştirilmektedir. KSGM tarafından hazırlanan ve aşağıda daha ayrıntılı ele alınan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023’de mevzuat değişikliklerine ilişkin stratejinin 1.5. sayılı faaliyeti özel sektörde işverenlerin kreş açma yükümlülüklerine dair düzenlemede değişiklik yapılmasına dair çalışma yapılmasını öngörmektedir. Bu kapsamda 2019-2020’de “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te yer alan “150’den fazla kadın çalışan” koşulunun yeniden ele alınarak değişiklik önerisi geliştirilmesi” öngörülmüş ancak mevzuat değişikliği Temmuz 2020 itibarıyla henüz gerçekleşmemiştir. Eylem Planınının 1.7. Belediyelerin kreş ve gündüz bakımevi açmasına yönelik mevzuat düzenlemesi yapılacağına dair faaliyet kapsamında 2018-2023 arasında “Kaliteli ve erişilebilir çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla Belediye Kanunu’nun ilgili maddesinde yapılacak düzenleme ile nüfusu 100 bin ve üzerinde bulunan Belediyelere kreş ve gündüz bakımevi açma ve işletme zorunluluğunun getirilmesi sağlanacağı” ifade edilmiştir. Henüz herhangi bir mevzuat değişikliği gerçekleşmemiştir.

2018 yılında yapılan bir düzenleme yine sadece kadın çalışanı esas alarak işverenleri vergi indrimi yoluyla kreş hizmetini satın almaya teşvik etmektedir. 27 Mart 2018 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 193 sayılı Vergi Kanunları İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 23.maddesinin birinci fıkrasına eklenen bent ile kreş ve gündüz bakımevi hizmetinin bizzat işyerinde

¹⁶ Bkz. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18728&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

verilmemesi durumunda, bu hizmeti veren kurumlara çalışanı için işveren tarafından yapılan kreş ve gündüz bakımevi aylık ödemelerinin, aylık brüt asgari ücretinin %50'sine kadar olan kısmının gelir vergisi istisnası kapsamında olduğu belirtilmiştir. Ancak bu istisna sadece kadın hizmet erbabı için yapılan ödemelerde geçerli olacaktır.¹⁷

Çocuk bakımına yönelik olarak çeşitli projeler uygulanmış olup halen de uygulanmaktadır. Ancak bunlar proje niteliğinde olduğu için çok sınırlı sayıda kadına ulaşmaktadır. Bu tür uygulamalara Politikalar başlığı altında yer verilmiştir.

Bir diğer yasal düzenleme genç ve kadın istihdamı ile mesleki belgesi olan sigortalı istihdamı halinde uygulanan ilave istihdam teşvikidir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 10. maddeyle 2011 yılında başlatılan uygulama devamlı olarak yeni teşvik türleriyle genişletilmektedir. Kanunun 2018'de eklenen geçici 19 ve 21. Maddeleri ile özel sektör işverenleri 1/1/2018 ila 31/12/2020 tarihine kadar işe aldıkları her bir sigortalı için prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesi tutarında teşvikten yararlanabilir. Teşvik süresi +18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlar için 24-48 ay arasında değişmektedir. Buna göre sosyal güvenlik primi işveren payları (603,32 TL ila 4.524,86 TL arasında değişen bir tutar) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Bu düzenleme kapsamında kadın istihdamında nasıl bir artış olduğuna dair bir izleme söz konusu değildir.¹⁸

Politikalar

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

16 Nisan 2017 referandumuyla kabul edildikten sonra 9 Temmuz 2018'de tam olarak yürürlüğe giren Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi parlamenter hükümet sistemine göre daha hızlı, etkili ve istikrarlı bir hükümet sistemi olma iddiasıyla tüm yetkileri yürütmenin başı olan Cumhurbaşkanına vermiştir. Kamu kesiminin faaliyetlerine yön verici nitelikte olan kalkınma planlarını hazırlayan Kalkınma Bakanlığı da Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı adını almıştır.

On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)

On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin ilk kalkınma planı olarak hazırlanmıştır. Planın hiçbir yerinde toplumsal cinsiyet eşitliği

¹⁷ Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180327M2-1.htm>

¹⁸ Bkz. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/ist-tesvikleri>
<https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/>
14.7.2020 tarihinde CİMER'e teşviklerden yararlanarak istihdam edilen kadın sayısı sorulmuş ancak 27.7.2020 itibarıyla bir cevap alınamamıştır.

normu geçmemektedir. KSGM tarafından hazırlanan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023 ile uyumlu bir şekilde güçlenme kavramı kullanılmaktadır. Bu tercihin gerisinde siyasi iradenin aslında kadın ve erkeğin birbirine eşit olmadığı inancıyla cinsiyet eşitliği yerine cinsiyet adaletini savunması ancak anayasa, yasa ve uluslararası sözleşmelerdeki eşitlik taahhüdü nedeniyle kanun önünde eşitlik ve fırsat eşitliği yaklaşımını benimsemesi vardır. Kadının eşit haklara sahip bir yurttaş olarak görülmesinden ziyade ailenin korunması için güçlü olması ön plana çıkmaktadır.

Planda 2.3. Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum başlığı altında yer alan 542. paragrafta “Güçlü toplumun inşası kadınların güçlenmesiyle mümkün olacaktır. Bu bağlamda, kız çocuklarının ve kadınların eğitim ve öğrenime erişimi ile sosyal ve ekonomik hayata katılımının artırılması, kaynaklara erişimin kolaylaştırılması, kadının toplum içindeki statüsünün geliştirilmesi için farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.” denmektedir. Farkındalığın artırılması, doğrudan aktif politikaların uygulanmasına değil, toplumu dolaylı olarak etkileyecek bilgilendirme/bilinçlendirme faaliyetlerine işaret etmektedir.

Kadın istihdamının artırılması temel amaçlar arasında sayılmakta, bunun için kolaylaştırıcı uygulamalar geliştirileceği belirtilmektedir. Öngörülen uygulamaların ilki, kadınların özellikle kodlama, yazılım gibi teknoloji üretimi alanlarında mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatlarının güçlendirilmesidir. İkincisi bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamaların hayata geçirilmesidir. İstihdam ve Çalışma Hayatı Hedefleri altında kadınların 2018’de %34.2 olan işgücüne katılma oranının 2023’de %38.5 olması hedeflenmiştir.¹⁹

Ailenin Güçlendirilmesi başlığı altında 594. Paragraf aile ve iş yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik programların geliştirilmesi ve yürütülmesine ilişkindir. Bu doğrultuda eğitimin tüm kademelerinde ev içi sorumlulukların adil paylaşımı konusunda sorumluluk bilincini yükseltici eğitim faaliyetleri düzenlenecektir. Kaliteli, ekonomik ve kolay erişilebilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım imkânlarının yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Ancak bu doğrultuda hangi somut adımların atılacağı konusunda bir açıklama yoktur.

Kadınlara ilişkin 599. Paragrafa göre kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaçtır. Bu amaç altında 2018’de %29.4 olan kadın istihdam oranının 2023’de %39 olması hedeflenmiştir. Ancak İstihdam ve Çalışma Hayatı Hedefleri altında işgücüne katılım oranı için %38.5 hedeflendiğinde, istihdam oranının %39 olmasını hedeflemek kendi içinde çelişkilidir. Çünkü işgücüne katılım oranı istihdamdakilerin ve işsizlerin çalışma çağındaki nüfusa oranıdır ve istihdam oranı her zaman işgücüne katılım oranından düşüktür. Hatalı bir oranın yazılması konuya ne ölçüde önem verildiğine (veya aslında verilmediğine) dair

¹⁹ Bkz. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/831> s.144

bir işarettir.²⁰ Ayrıca kendi hesabına çalışanlar içinde 2018'de %17.8 olan kadın oranının, 2023'de %20 olması hedeflenmiştir. İşveren olarak çalışanlar arasında 2028'de %8.7 olan kadın oranının 2023'de %10 olması hedeflenmiştir.²¹

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) bu hedeflere dair şu değerlendirmede bulunmaktadır:

"Kadınların ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesinin yolu kadın girişimcilere danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunmak, kadın girişimcilerin e-ticaret alanında gelişmelerini sağlamak, çeşitli dijital ortamlarda ekonomik faaliyetler geliştirmelerinin imkânlarını artırmak olarak sunuluyor. Kadın kooperatifleri özelinde ise eğitim, girişimcilik, danışmanlık desteği ve gerekli hukuki düzenlemeler yaparak kadınların kooperatif kurmalarını teşvik etmek ve kolaylaştırmak hedefi ön plana çıkıyor. Yine kırsal kesimdeki kadınlar için de kadın girişimciliğini artırma hedefi vurgulanıyor. (...) Dolayısıyla ağırlıklı girişimcilik faaliyetleri üzerinden bir kadın istihdamı artışı öngörülüyor. Yıllardır salt kendi hesabına çalışma ve girişimcilik teşviklerine indirgenen bir kadın istihdamı yaklaşımının nitelikli ve anlamlı bir sonuç getirmediği ve bu işlerin çoğu kere enformel (kayıt-dışı) güvencesiz, belirsiz olduğu ortada olmasına rağmen bu, devletin kadın istihdamı politikasının ana eksenine olmaya devam ediyor. Plan'da her ne kadar kayıt dışı ekonomiyle mücadele edileceği belirtilse de, bunu bir 'hedef' olarak kâğıt üzerinde kaldığını deneyimlerimizden biliyoruz.

(...) 11. Kalkınma Planı'nda gördüğümüz şu ki, kadınlara uygun görülen emek ve çalışma biçimi mevcut eşitsiz toplumsal cinsiyet rollerine dayalı, ancak aile içi yükümlülüklerini yerine getirdikten sonra çalışmalarını uygun gören bir bakış açısına sahip, gelecek ve umut vaat etmekten gittikçe uzak. Ancak bu umutsuz tabloya rağmen emeğimiz ve haklarımız için mücadele etmekten, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmaktan, insana yaraşır işler talep etmekten vazgeçmeyeceğiz."²²

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu (2019)

Rapor amaçlara ulaşmak için yürütülen kamusal politikalara dair bilgi vermektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek başlığı altındaki 5. hedefin 4. maddesi ulusal şartlara uyduğunda, kamu hizmetlerinin, altyapının ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ile hanehalkı ve aile içerisinde sorumluluk paylaşımının teşvik edilmesi yoluyla ücretsiz bakım ve ev işlerini tahakkuk ettirmek ve değer biçmeyi öngörmektedir.

²⁰ Yıllık program ve orta vadeli yeni ekonomik programda istihdam hedefleri kadın-erkek ayrımında verilmediği için hatanın düzeltilip düzeltilmediğine dair bir değerlendirmede bulunmak mümkün olmamıştır.

²¹ Bkz. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/831> s.153

²² On Birinci Kalkınma Planı'nda Kadın İstihdamı: Hedef Girişimcilik ve Kooperatifçilik, KEİG Platformu, 20 Ağustos 2019, <http://www.keig.org/on-birinci-kalkinma-planinda-kadin-istihdami-hedef-girisimcilik-ve-kooperatifcilik/>

Değerlendirme raporu bu kapsamda Türkiye’ye ilişkin önemli saptamalarda bulunmaktadır:

“Hedef 5.4’ün göstergesi “cinsiyet, yaş ve yere göre ücretsiz ev işleri ve bakıcılık için harcanan zamanın oranı”dır. Türkiye ücretsiz işe ayrılan zaman açısından OECD ülkeleri arasında Meksika ile birlikte en yüksek cinsiyet eşitsizliğine sahip ülke olarak görülmektedir. 2014 yılı için OECD verilerine bakıldığında Türkiye’deki kadınların ücretsiz bakım emeği için harcadıkları zamanın Avrupa ve Orta Asya bölge ortalamasının epeyce üzerinde olduğu görülmektedir. Türkiye’de kadınlar erkeklerin yaklaşık 6,22 katı kadar ücretsiz bakım emeği için zaman harcarken, Avrupa ve Orta Asya’da bu görece oran ortalama sadece 2,5 kat olarak tespit edilmektedir.” (s.77)

“Çocuk bakımı ve ev işlerinde iş yükünün dağılımı önemli boyutta eşitsizlik sergilemekte ve zaman içinde çok az değişim göstermektedir. Bu konu kadınların eğitim, istihdam, siyasi ve ekonomik etkinlik alanlarındaki gelişiminin önünde en büyük engellerden biri olarak nitelendirilmektedir. Cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik politikaların gelişiminde eşitsizliğin yüksek olduğu alanlara yönelik, politika, program ve projelerin bütüncül bir yaklaşımla öncelikler doğrultusunda planlanarak ele alınması ve gerekli yapıların oluşturulması önem taşımaktadır. Bunların uygulamaya geçirilmesinde kamu, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, özel sektör ve diğer paydaşlar arasında koordinasyonun sağlanabilmesi için mekanizmaların kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Hedeflere ulaşılabilmesi için cinsiyet eşitliği politikalarının gelir eşitliğine ve yoksulluğun azaltılmasına yönelik politikalarla entegre edilmesine, eğitim ve istihdam politikalarının cinsiyet eşitliğini destekleyici şekilde düzenlenmesi ile politika ve projelerin sonuçlarının izlenmesine özel önem verilmesi gerekmektedir.” (s.78)

Buna karşılık neler yapıldığına dair şu saptama çalışmalarının ne kadar sınırlı ve yüzeysel kaldığını ortaya koymaktadır. “2000-2016 arasında kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması için merkezi kamu kuruluşları, yerel yönetimler, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör tarafından pek çok alanda projeler uygulanmıştır. Proje stokunun tamamı ele alındığında ise, ağırlıklı olarak uygulanan programların dağınık, küçük ölçekli ve parçalı bir nitelikte oldukları söylenebilir. (s.74)”²³

Aşağıda kamu kurum ve kuruluşlarının aktarılan faaliyetleri tam da bu küçük ölçekli projecilik uygulamalarına örnek teşkil etmektedir.

²³ Bkz. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1061>

Çalışma Yaşamıyla İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları ve İlgili Politika Belgeleri

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 10 Temmuz 2018’de Resmi Gazetede yayınlanan Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile birleştirilerek önce Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı adını almıştır. Bakanlığın Görevler başlığı altındaki 65. Maddenin ikinci fıkrası, sosyal ve kültürel dokudaki aşınmalara karşı aile yapısının ve değerlerinin korunarak gelecek nesillere sağlıklı içimde aktarılmasını sağlamak üzere politika ve stratejilerin belirlenmesine ilişkindir. Çalışma hayatı aileyi yüceltme politikalarına bağlı olarak aileden sonra gelmekte olup Görevler altında çalışma hayatına ilişkin olanlar 13.fıkradan itibaren tanımlanmıştır. Bu yaklaşıma uygun olan ad değişikliği kısa bir süre sonra 4 Ağustos 2018 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılmış ve bakanlığın adı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir.²⁴ Bu sıralama yeni Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sisteminin muhafazakar ve geleneksel cinsiyet rollerini temel alan siyasi ve ideolojik tercihlerini en güçlü biçimde yansıtmaktadır.

Bakanlığın web sayfasında misyonu toplumsal değerler çerçevesinde bireyi ve aileyi güçlendiren sosyal hizmetler sunmak; sosyo-ekonomik kalkınmaya katkı sağlama hedefiyle istihdamı artıran, çalışma hayatını düzenleyen, denetleyen tedbirler almak ve sosyal güvenlik sisteminin etkinliğini sürdürmek olarak tanımlanmaktadır. Vizyonu ailenin güçlü, bireyin mutlu olduğu, çalışan ve üreten müreffeh bir Türkiye’dir. Web sayfasında bakanlığa bağlı birimlerin faaliyetleri hakkında çok sınırlı bilgi vardır ve çoğu güncel değildir.²⁵

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM)

Cumhurbaşkanlığı kararnamesinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının görevlerine dair 9. maddesi altında ç) fıkrası esas olarak KSGM’nin faaliyetlerini tanımlamaktadır.

“Kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını korumak ve geliştirmek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkanlardan eşit biçimde yararlanmalarını sağlamak üzere; ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesi amacıyla gerekli çalışmaları koordine etmek, kadınlara yönelik sosyal hizmet ve yardım

²⁴ Bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/08/20180804.htm>

²⁵ Bkz. <https://ailevecalisma.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-ve-vizyonumuz>

faaliyetlerini yürütmek, bu alanda ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile gönüllü kuruluşlar arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.”²⁶

*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023*²⁷

Toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımından vaz geçilmesi ile birlikte 2013-2018 arasında beş yıllık bir boşluk olmuş, ardından gelen belge KSGM tarafından kadının güçlenmesi başlığıyla hazırlanmıştır. Belgede güçlenmenin tanımı ve kapsamı BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının “toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi”ne ilişkin 5. Hedefine atıfta bulunmakla birlikte toplumsal cinsiyet eşitliğinden söz etmeden kadınların güçlenmesini tanımlamaktadır. Buna göre güçlenme “kadınların kendi hayatları üzerinde güç ve kontrol sahibi olmalarını ve stratejik seçimler yapma yeteneklerini kazanmaları sürecidir. Kadınların güçlenmesi beş unsurdan oluşmaktadır; “kadınların kendi değerinin farkında olması; seçeneklere sahip olma ve bunlar arasında tercih yapma hakkı; fırsatlara ve kaynaklara erişim hakkı; ev içinde ve dışında kendi hayatlarını kontrol etme gücüne sahip olma hakkı; ulusal ve uluslararası düzeyde daha adil bir toplumsal ve ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme becerileri”. (s.17)

Strateji belgesi ve eylem planını diğer ilgili belgelerden ayıran önemli özelliği, faaliyetten sorumlu kuruluş(ların) yanı sıra faaliyetin tamamlanmasına ilişkin süre ve faaliyetin gerçekleştirilmesine ilişkin temel performans göstergelerine yer vermesidir. Böylece izleme ve değerlendirmeyi mümkün kılacak araçlar sunulmaktadır. Düzenli izleme yapılması ve raporlaştırılması öngörülmüş olmakla birlikte KSGM’nin web sayfasında yer alan böyle bir izleme raporu yoktur.

Belgenin Ekonomi başlığı altında önce temel göstergeler aracılığıyla mevcut duruma ilişkin saptamalarda bulunmakta, kadınların istihdama katılımlarının düşüklüğü çeşitli faktörlerin yanı sıra bakım sorumluluklarını yüklenmek zorunda kalmalarına bağlanmaktadır.

Eylem Planı ekonomiyle ilgili altı hedef belirlemiştir.

- 1) Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) dokümanında yer alan sektörlerde kadın istihdamının artırılması, 2) 2023 sonuna kadar iletişim sektöründe 200 bin kadın yetiştirilmesi,
- 3) Kayıt dışı kadın istihdamı ile mücadelenin hızlandırılması,
- 4) Kadınların çalışma hayatına katılmasında özel sektörün rolünün artırılması,
- 5) Kaliteli ve ulaşılabilir çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması,
- 6) Kadın girişimciliğinin desteklenmesi.

²⁶ Bkz. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksqm/uploads/pages/mevzuat/633-sayiliaile-ve-sosyal-politikalar-bakanliginin-teskilat-ve-gorevleri-hakkinda-khk.pdf>

²⁷ Bkz. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/887>

Bunlar genel olarak piyasa yönelimli hedefler olup, kamusal istihdam yoluyla (örneğin bakım ve okul öncesi eğitim sistemine yatırımlar yoluyla) kadın istihdamının artırılmasına dair herhangi bir hedef yoktur.

Stratejiler şöyledir: Kadın istihdamını artırmak için 1) İşgücü piyasasına ilişkin mevzuatın yeniden değerlendirilmesi ve iyileştirilmesi, 2) Mesleki eğitim ve beceri fırsatlarının güçlendirilmesi, 3) Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve kayıt dışılıkla mücadeleyle dönük sosyal politikalar geliştirilmesi, 4) Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması, 5) Özel politika gerektiren kadınların katılımı için çalışmalar yapılması.

Birinci Strateji kapsamında yapılması öngörülen mevzuat değişiklikleri arasında özellikle kadınların istihdam katılmaları önündeki başlıca engellerden olan, kadınların işgüçlerini arz etmelerini engelleyen çocuk, hasta, yaşlı bakımı faaliyetlerine ilişkin planda hangi faaliyetlerin tanımlandığına ve bunlara ilişkin açıklamalara bakıldığında şunlar söylenebilir:

1.5 sayılı faaliyet özel sektörde işverenlerin kreş açma yükümlülüklerine dair düzenlemede değişiklik yapılmasına dair çalışma yapılmasına ilişkindir. Açıklamasında “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’te yer alan “150’den fazla kadın çalışan” koşulu yeniden ele alınarak değişiklik önerisi geliştirilecektir.” yer almakta, performans göstergesi 2019-2020’de yapılacak mevzuat değişikliği olarak belirtilmektedir. Düzenlemede değişiklik çalışmasının nasıl sonuçlandığı belli değildir; mevzuatta şimdiye kadar bir değişiklik gerçekleşmemiştir.

1.7 sayılı faaliyet Belediyelerin kreş ve gündüz bakımevi açmasına yönelik mevzuat düzenlemesi yapılmasıdır. Açıklamasında “Kaliteli ve erişilebilir çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla Belediye Kanununun ilgili maddesinde yapılacak düzenleme ile nüfusu 100 bin ve üzerinde bulunan Belediyelere kreş ve gündüz bakımevi açma ve işletme zorunluluğunun getirilmesi sağlanacaktır.” yazmaktadır. Zaman aralığı 2018-2023’dür. Henüz bir mevzuat değişikliği olmamıştır. Oysa böylesi bir düzenleme özellikle çocuk bakım yükümlülükleri nedeniyle çalışma hayatına katılmayan kadınlar açısından kapsamlı bir çözüm sunma potansiyeline sahiptir. Söz konusu tesislerde istihdam edilecek personel üzerinden kadın istihdamını artırmaya da olumlu etkisi olacaktır.

Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve kayıt dışılıkla mücadeleyle dönük sosyal politikalar geliştirilmesine ilişkin üçüncü strateji kapsamında yapılacak faaliyetlerden üçüncüsü, kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmak amacıyla çocuk, engelli ve yaşlı bakımına ilişkin destek ve teşviklerin çeşitlendirilmesine yönelik çalışmalar yapılmasıdır. Bu kapsamda 2018-2023 arasında

- Mevcut destek ve teşvik mekanizmalarının çeşitlendirilmesine yönelik çalışmaların bütçe imkanları dâhilinde yapılması,
- Organize Sanayi Bölgelerinde kreş imkanlarının yaygınlaştırılması,

- Hizmet erbabına işverenlerce verilecek kreş yardımlarının belirli bir tutarının vergiden istisna tutulmasına yönelik gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılması,
- Engelli ve yaşlı bireylere yönelik gündüzlü hizmet veren kuruluşların sayısının artırılması öngörülmüştür. Burada performans göstergeleri olarak desteklenen kişi sayısı, bakım hizmet türüne göre teşvik miktarı, açılan gündüzlü hizmet kuruluş sayısı belirtilmiştir.

Sayılanlar arasında gerçekleştirilen tek faaliyet yukarıda belirtilen 2018 yılındaki 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 23.maddesinin birinci fıkrasına eklenen bent ile işverenleri vergi indrimi yoluyla kreş hizmetini satın almaya teşvik eden bir düzenlemenin yapılmasıdır. Buna göre işverenin kadın çalışanın çocuğu için hizmet satın aldığı çocuk bakım kuruluşuna aylık asgari ücretin yarısı tutarında yaptığı ödeme gelir vergisinden muaf tutulacaktır.²⁸ Bu düzenleme kreş hizmeti alımını yaygınlaştırmak için işverenlere yönelik doğrudan, çalışan kadınlara yönelik dolaylı bir destek olarak nitelendirilebilir. İşverenler bu muafiyetten muhtemelen vergi beyanamesi verirken yararlanmakta olup kaç işverenin bu düzenleme ile kreş hizmeti satın almaya yöneldiğine dair bilgi yoktur.

Organize Sanayi Bölgelerinde kreş imkanlarının yaygınlaştırılmasına dair bilinen çalışma “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” olup Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan Holding A.Ş. arasında imzalanan işbirliği protokolü kapsamında 2019 sonuna kadar on adet Organize Sanayi Bölgesinde (OSB) kreşlerin kurulması hedeflenmiştir.²⁹

Çocuk bakımı alanında yürütülen bir diğer proje ÇSGB’nin AB desteğiyle 2017 ve 2018’de uyguladığı ve sigortalı çalışan annelerin çocuklarına bakan ve çok düşük aylık gelir sahibi olan büyükannelere torun bakım maaşı ödenmesine ilişkindir. Tekirdağ, İstanbul, Bursa, Sakarya, İzmir, Antalya, Ankara, Kayseri, Konya, Gaziantep illerinde uygulanan projeye göre en fazla 3 yaşına kadar olan torunlarına bakmak için büyükannelere en fazla 12 ay süreyle aylık 425 TL ödeme yapılmıştır. Toplamda 6.500 büyükanne bundan yararlanmıştır.³⁰

Eylem planının diğer stratejileri altında tanımlanan faaliyetler esas itibariyle kadınla yönelik mesleki eğitimler, işverenlere ve çeşitli toplumsal kesimlere yönelik bilgilendirme ve farkındalık artırma faaliyetleri, özel sektörle işbirliği projeleri vb.dir. Sayılan faaliyetler genel toplumsal gelişmeye olumlu etkide bulursa da, mevcut durumu değiştirme açısından uzun vadelidir, acil sorunlara çözüm getirme kapasitesi

²⁸Bkz. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1143> s.11

²⁹ Bu amaçla Adıyaman, Afyonkarahisar, Balıkesir ve Malatya OSB’lerdeki kreşlerin yapımı tamamlanmış ve hizmet sunmaya başlamıştır. Açılan dört kreşin işletimine ve bundan sonrasında açılacak kreşlere ilişkin bir değerlendirme toplantısı yapılmış olup kreş açılan dört ilde yaşanan sorunlar ve çözümlerine yönelik olarak bir rapor hazırlanmıştır. (https://www.ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Annemin_isi_benim_Gelecegim.pdf) Diğer altı ilde kreşlerin açılıp açılmadığına dair bilgi mevcut değildir (<https://www.borusan.com/tr/kurumsal-sorumluluk/kadinin-guclendirilmesi/annemin-isi-benim-gelecegim>)

³⁰ Bu projeye ilişkin olarak Bakanlığın web sayfasında bilgi bulunmamakla birlikte Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun 25. Yıldönümü için hazırlanmış olan ulusal değerlendirme raporunda bilgi vardır (s.17). <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1143>

yoktur. Dolayısıyla bir eylem planı olarak iktidarın kadın istihdamına ilişkin sorunları çözmek için aktif bir müdahale niyetinin olmadığını ortaya koymaktadır.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu için Hazırlanan Ulusal Rapor

BM Kadının Statüsü Komisyonuna sunulmak üzere Türkiye’nin Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun 25. Yıldönümü için hazırlanmış olduğu ulusal değerlendirme raporu “Comprehensive National Review Report and Survey Prepared By Turkey On The Occasion of 25th Anniversary of Adoption of 4th World Conference on Women And Beijing Declaration and Platform for Action (1995)” toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi için esas olarak son beş yılda yapılan çalışmalara, elde edilen kazanımlara ve karşılaşılan güçlüklerle dair soruları cevaplamaktadır.³¹

Raporda kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda etkin katılımını artırmak için yapılan çalışmalar ve karşılaşılan zorluklar söz edilirken, ilk öncelikli alan olarak kadınların işgücüne ve istihdama katılım durumları ele alınmıştır. Kadınların ekonomik ve sosyal güçlenmesi açısından hükümet politikaları ve kalkınma planlarında işgücü ve istihdama katılımlarının desteklendiği ancak işgücü piyasasında ayrımcı uygulamaların devam ettiği ve kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir. Güvenceli esneklik, aktif ve pasif işgücü piyasası programlarıyla kadın istihdamını artırma çalışmalarının sürdürüldüğü belirtilen raporda yasal değişikliklerin yanı sıra proje bazlı yürütülen çalışmalara örnekler verilmektedir.³² Bu örneklerin özellikle bakım hizmetleriyle ilişkili olanları aşağıda SGK ve İŞKUR faaliyetleri kapsamında aktarılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

SGK’nın çocuk bakımı konusunda yürüttüğü ve esas itibarıyla kadınlara yönelik bir takım projeler, kayıtlı çalışmayı teşvik etmeyi hedeflemektedir. Çocuk bakımına yönelik mali teşvikler AB mali desteğiyle yürütülen projelere dayandığı için yararlanabilen kadın sayısı sınırlıdır. Elde edilen tecrübelerin sonucunda uygulamaların küçük çocuk sahibi tüm çalışan kadınları kapsayacak biçimde yaygınlaştırılması söz konusu olmamıştır.

SGK’nın Mart 2015-Eylül 2017 tarihleri arasında AB hibesi ile yürüttüğü “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu” projesinde amaç çocuk sahibi olan kadınların iş hayatına geri dönmelerini veya ilk kez çalışmaya başlamalarını ya da sigortasız çalıştırdıkları çocuk bakıcılarını sigortalı olarak

³¹ Unwomen web sayfasında yer alan ulusal değerlendirmeler altında bulunan raporun KSGM tarafından hazırlandığına dair bir ibare olmamakla birlikte, konu bu kuruluşun sorumluluk alanına girdiği için onlar tarafından hazırlandığı varsayılmıştır. <https://www.unwomen.org/en/csw/csw64-2020/preparations#national-level-reviews>

³² Age. S. 3,7

çalıştırmalarını teşvik etmektir. Bu proje ile 0-24 ay aralığında çocuk sahibi olan ve özel sektörde işçi statüsünde sigortalı olarak çalışan annelere çocuk bakıcısı istihdam edebilmeleri için 26 aya kadar aylık 320 Avro tutarında bir mali destek sağlanmış ve 5.736 kadın bu sayede çalışma hayatında kalmıştır. 1.345 bakıcı kadın proje sayesinde kayıtlı istihdama katılmıştır.

Bir diğer AB destekli proje “Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi”dir. Kasım 2019’da başlamış ve Proje kapsamında özel sektörde sigortalı çalışan 3.700 anneye işe geri dönmeleri veya işe yeni başlamaları için çocuk 36 aylık olana kadar ayda 200 Avro teşvik ödenmesi öngörülmüştür. Bekar anneler veya özel gereksinimli çocuğu olanlara aylık 250 Avro ödeme yapılacaktır. Bunun için anne bir eğitilmiş çocuk bakıcısını sigortalı olarak çalıştırmalıdır. Bakıcı eğitimini teşvik için Ankara, İstanbul ve İzmir’de Halk Eğitim Merkezlerinde veya Belediyeye bağlı eğitim birimlerinde çocuk bakım kursunu tamamlayarak MEB onaylı sertifika alanlara 300 Avroya kadar destek verilmesi öngörülmüştür. Destek miktarı 2021 yılında 325 avro, 2022 yılında 350 avroya çıkacaktır.³³

Bakıcının TC vatandaşı olmasının şart tutulmadığı bu projede göçmen bakıcıların da sigortalı çalışması desteklenmektedir. Projenin faydaları şöyle sayılmıştır:

- Kadınların işgücüne katılım oranının artırılması,
- Doğum yapan kadınların iş yaşamına geri dönüşünün ya da katılımının kolaylaştırılması,
- Çalışan kadınların kayıtlı istihdamının desteklenmesi,
- Çalışan annelerin iş-yaşam dengesine katkı sağlanması,
- Eğitilmiş çocuk bakıcılarının ve bu sektörün desteklenmesi,
- Çocukların eğitilmiş çocuk bakıcılarından kaliteli bakım hizmeti almasının sağlanması,
- Ebeveynlerin çocuklarını eğitilmiş çocuk bakıcılarına baktırmaları ve onları sigortalı çalıştırmaları konusunda farkındalıklarının artırılması.

Yine 2019’da başlatılan AB destekli “Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” 0-60 ay arasında küçük çocuğu olan, çalışmaya başlamak veya daha önce çalıştığı işe geri dönmek isteyen veya hali hazırda bir işi olan annelere çocuğunu okul öncesi eğitim ve/veya bakım kurumuna gönderdiğinde ayda 100 Avro destek verilmesini öngörmektedir. Bu proje kapsamında Ankara, Antalya, Bursa, Elazığ, İstanbul, İzmir ve Malatya illerinde yaşayan ve aylık kazancı brüt asgari ücretin iki katını aşmayan 10.250 anne 24 aya kadar desteklenecektir. Bütün bu projelerde dikkat çekici husus destek amacıyla yapılan ödemelerin tutarlarının giderek azalmasıdır.

2015 yılında 5510 Sayılı kanunun Ek 9. Maddesi kapsamında ev hizmetlerinde on günden az ve on gün ve daha fazla çalışanların sigortalı çalıştırılmasına ilişkin tebliğ yürürlüğe girmiştir. On gün ve daha fazla çalışanlar sosyal sigortaların tüm kollarından yararlanmaktadır. Mart 2019 itibarıyla 46.000 kadın bu kapsamda sigortalı

³³ <https://sgkegitimlibakici.org/blog/detay/ANNLERE-VERILECEK-MALI-DESTEK-MIKTARI-NE-KADARDIR-?bolum=anne>

çalışmaktadır. On günden az çalışanlar sadece iş kazası ve meslek hastalıkları kapsamında sigortalanmakta olup Mart 2019’da yaklaşık 6.000 kadın bu kapsamda çalışmaktadır.³⁴ Sayıların düşüklüğü uygulamanın yaygınlaşmadığını, bu alandaki denetim sürecinin yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır.

Türkiye İş Kurumu- İŞKUR

İŞKUR’un görevleri arasında “istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamlarına yönelik çalışmalar yapmak veya yaptırmak” yer almaktadır. 2018-2022 için hazırlanan İŞKUR Stratejik Planı Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesinden sonra 2019-2023 dönemine ilişkin olmak üzere yenilenmiştir. İşe yerleştirme hizmetlerini işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirmek olarak tanımlanan birinci amacın hedefleri arasında özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması bulunmaktadır. Buna bir örnek olarak İŞKUR ve KSGM’nin 2018’de “Çalışan Anneler” projesi ile AÇSHB’ne bağlı ev içi şiddetle mücadele eden birimlerden sosyal ve mali destek alan çocuklu kadınların mesleki beceri ve iş deneyimi kazanması için yaptıkları iş birliği verilebilir. İŞKUR’un mesleki eğitim kurslarına yönlendirilen kadınlara 2018’de günlük 70 TL ve 2019’da günlük 80 TL ödeme yapılmış ve 2018’de 4.694 kadın bundan yararlanmıştı.³⁵

İŞKUR’un temel performans göstergeleri arasında i) Özel sektörde işe yerleştirilenlerin içindeki kadın oranı, ii) İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen kadın sayısı, iii) Yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan kadın sayısı vardır. Planda 2018 yılı için yapılan değerlendirmede özel politika gerektiren grupların istihdamına ilişkin performans hedeflerine ulaşıldığı belirtilmektedir.

Özel sektörde işe yerleştirilenlerin içindeki kadın oranına dair ilk göstergenin 2019 başlangıç değeri %32 olup 2023’de %34.5 olması öngörülmektedir. İkinci gösterge olarak iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen kadın sayısı başlangıç değeri 2.7 milyon kişi olup 2023’de 12.7 milyon kişiye çıkması öngörülmektedir. Üçüncü gösterge yıllık işbaşı eğitim programlarından yararlanan kadın sayısı olup başlangıç değeri 301 bin kadın, sonuç değeri 1.2 milyon kadın olarak öngörülmektedir. Aynı gösterge kapsamında yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan kadın sayısının 138 binden 463 bine çıkması öngörülmektedir. Altı aylık sürelerde izleme faaliyetinin yapılacağı belirtilmektedir.³⁶

³⁴ <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1143> , s.50

³⁵ <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1143> , s.20

³⁶ <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1046>

Tarım Bakanlığı

Onuncu Kalkınma Planı çerçevesinde hazırlanan Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisinde (2014-2020) kırsal ve kentsel alanlar arasındaki gelişmişlik farklarını azaltmak, göçlerin kırsal alanlar üzerindeki olumsuz etkileriyle mücadele etmek hedefler arasındadır. Kırsal alanlar için yapılan GZFT analizinde zayıf yönler arasında tarımda ücretsiz aile işçiliği ve sosyal güvenlik sorunu ile yaşlı bakım hizmetlerine erişim güçlüğüne değinilmiştir. Fırsatlar arasında kadın emeğinin ücretlendirilmesine yer verilmiştir. Sayılan stratejik amaçlar arasında kadınlara dair saptamalara sadece

Stratejik Amaç-4: Kırsal Toplumun Beşeri Sermayesinin Geliştirilmesi ve Yoksulluğun Azaltılması’nda yer verilmiştir. Buna göre

“...mevsimlik gezici tarım işçilerinin çalıştıkları yörelerdeki yaşam koşullarının iyileştirilmesi, kadınlar başta olmak üzere tarım sektörü çalışanlarına yönelik sosyal güvenlik, iş güvenliği ve işçi sağlığı hizmetlerinin etkinleştirilmesi, yoksullukla mücadelenin süregelen demografik değişime ve risk gruplarına duyarlı araçlarca desteklenmesi, kadınlar ve gençlerin işgücü piyasasında yaşadıkları dezavantajların azaltılması, yaşlılara ve çocuklara yönelik bakım ve diğer sosyal hizmet sunumlarının iyileştirilmesi amaçlanmaktadır.” (s.51)

Seçilmiş kırsal göstergeler aracılığıyla izleme yapılması öngörülmüş olmakla birlikte Eksen IV’de sayılan kırsal bölgelerin sosyo-demografik yapısına dair göstergelerde kırsal alanda cinsiyet oranı dışında diğerlerinin hiçbirinde (ör. yoksul fert sayısı, nüfusun yaş dağılımı, ortaokula erişebilen nüfus oranı, sosyal güvenlik sistemine kayıtlı çalışan sayısı gibi) cinsiyet kırılımı yoktur.³⁷ Cinsiyet dağılımını gözetmeyen bir yaklaşımla kadınlara dair amaçlardaki gelişmelerin izlenemeyeceği açıktır.

³⁷ [https://kkp.tarim.gov.tr/UKKS%20\(2014-2020\).pdf](https://kkp.tarim.gov.tr/UKKS%20(2014-2020).pdf) s.68 (erişim 17.6.2020)

Sivil Toplum Örgütleri

Kadın ve LGBTİ+ Örgütleri

KEİG (Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi)

KEİG geçmiş yıllarda kadın istihdamına ve kamusal politikalara ilişkin çeşitli konularda araştırmalar yaparak çok sayıda bülten, broşür, kitap yayınlamıştır. 2018 yılında yayınlanan “Kadın Kooperatifleri Kılavuzu/ Türkiye’de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler ve İdeal Tipler” başlıklı çalışması kadın kooperatiflerinin kadınları istihdama katmadaki ve kadınların güçlenmesindeki rolüne ışık tutarak karşılaşılan sorunları ele almış ve çözüm önerileri getirmiştir.

Covid 19 salgınının kadın emeği ve istihdamı üzerine etkileri KEİG bileşeni KEFA (Kadın Emeği Çalışan Feminist Araştırmacılar) tarafından Mayıs 2020’de çeşitli boyutlarıyla irdelenmiştir. Artan iş yükü ile birlikte hane içinde cinsiyet temelli eşitsizliklerin derinleştiğine, kadın emeği açısından kritik olan sağlık, eğitim, gıda gibi sektörlerde çalışma koşullarının ağırlaştığına ve kadınların yoksulluk riskinin arttığına; kadınları daha yüksek bir işsizlik tehlikesinin beklediğine dikkat çekilmiştir. Salgının bakım ve eğitim alanında, maliye politikalarında toplumsal cinsiyet etkileri, hizmet sektöründe kadın istihdamı açısından etkileri ele alınmıştır.³⁸ Salgının kadın istihdamı ve işsizliği üzerine olası etkilerine bakan bir analiz zaten yüksek olan kadın işsizliği oranlarının daha da yükselmesi ve yedek kadın işçi ordusunun baskısı altındaki mevcut kadın işçilerin, COVID-19 krizinde çalışma sürelerinin uzatılması ve esnekleşmesi, salgın koşullarına uygun iş sağlığı önlemlerinin alınmaması, güvencesiz istihdam biçimlerine geçilmesi vb. emek karşıtı uygulamalara karşı direnmelerinin de zorlaşacağına parmak basmaktadır.³⁹

Türkiye Pekin + 25 Kadın Platformu

Pekin Eylem Platformunun 25.yılında Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan örgütler bir araya gelerek bir Politika Tutum Belgesi hazırlamışlardır.⁴⁰ Belgenin başında Türkiye kadın hareketinin mücadelesine bağlı olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda mevzuatta oldukça ilerleme sağlandığı ancak uygulamada ciddi sorunlar olduğu belirtilmiştir. İşgücü piyasasında, karar mekanizmalarına katılımı, kadınlara yönelik şiddette mevcut durum verileri ortaya konmuş, sığınmacı kadın ve kız çocuklarının, LGBTİ+ kadınların, engelli kadınların yaşadığı çoklu ayrımcılıklar dile getirilmiştir. Devlet/ kamu idaresi düzeyinde artan toplumsal cinsiyet eşitliği

³⁸ <http://www.keig.org/korona-salgininin-yarattigi-kriz-kadin-emeği-acisindan-ne-ifade-ediyor/>

³⁹ Erdoğan S., <http://www.keig.org/covid-19-krizi-ve-kadin-istihdamı-ve-issizligi/>

⁴⁰ <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/922>

karşıtlığının, özellikle İstanbul Sözleşmesine yönelik eleştirilerin kadın örgütlerinde kazanılan haklardan geriye gidildiği endişesini yarattığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın haklarını savunan örgütlerin seslerinin duyulmadığı vurgulanmıştır. LGBTQİ+ örgütlerin etkinliklerinin yasaklandığı ve baskı altında tutulduklarına işaret edilmiştir.

Feminizm karşıtlığının ve aşırı sağ hareketlerin küresel çapta yükselişte olmasından, hükümetlerin baskıcı politikalarının demokratik alanları giderek daraltmasından, dünya çapında kadınların ve kadın örgütlerinin başvurabilecekleri, parçası olabilecekleri ve kendi hayatlarını etkileyecek politika ve usullere karar vererek uygulayabilecekleri “bağımsız bir kuruluş”un bulunmadığından yola çıkılarak ‘Küresel Bağımsız Bir Kadın Kuruluşu’nun oluşturulması önerilmiştir. Bu kuruluş Pekin+25 Küresel Forumları’nın çıktılarının uygulanmasını izlemenin yanı sıra küresel politika yapma ve izleme süreçlerinde sosyal bir ortak olarak çalışabilmeli, bunun için uluslararası kurumlar ve hükümetler tarafından da tanınmalıdır. Pekin+ 25 görüşmeleri sürecinde ve devamında bölgesel ve küresel toplantıların gündeminde bu konu mutlaka olmalıdır.

KAGİDER (Türkiye Kadın Girişimciler Derneği)

Kadınları bir kariyer olarak girişimciliğe teşvik eden KAGİDER 2019 yılında “Türkiye Kadın Girişimcilik Endeksi -2019 Araştırma Raporu”nu yayınlamıştır. 2018/2019 yılı Global Girişimcilik İzleme Raporu’na göre Türkiye erken aşama girişimcilik aktivitesi toplamında 48 ülke içinde 15. sırada yer almakla birlikte kadın girişimci sayısı erkeklerin yarısından daha azdır. 438 kadın girişimci ile görüşülen araştırmanın bulgularına göre Türkiye’de kadın girişimcilerin çoğu 40 yaş üstü, evli, metropolde yaşayan iyi eğitilmiş kişiler olup, teknoloji kullanımı, karlılık, inovasyon gibi konularda beklentileri oldukça pozitiftir. Davranış skoru, algı skoru ve gelecek skoru olarak üç bileşene dayanarak oluşturulan endekste uzun zamandır hem yurtdışında hem de Türkiye’de faaliyet gösteren, yüksek cirosu olan, 50+ kişi istihdam eden, gelecekte büyüme ve karlılık beklentisi olan vb. özelliklere sahip kadın girişimci profili 100 puan kabul edilmiş ve görüşülen kadın girişimcilerin ortalama skorunun 44 olduğu bulunmuştur.⁴¹

KEDV (Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı)

Kadın kooperatifçiliğini destekleyen KEDV 2005’den başlayarak her üç yılda bir Kadın Kooperatifleri Buluşması organize etmiş, 2015’de “Türkiye’de Kadın Kooperatifleri’nin Mevcut Durumu” adında bir araştırma yayınlamış ve son buluşmasını 2018’de yapmıştır. Bu toplantıda kadın kooperatiflerinin çalışmalarının

⁴¹ <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/427>

etkisinin nasıl izleneceğine ve değerlendirileceğine dair bir atölye çalışmasında bir kooperatifin iyi işleyip işlemediğini ölçmek için çeşitli göstergeler geliştirilmiştir.⁴²

KAOS GL

Kaos GL derneğinin amaçları arasında

“Çalışma hayatında yasaların, cinsel yönelim ayrımcılığını kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesini ve uygulanmasını takip etmek, cinsel yönelim ayrımcı uygulamaları rapor etmek.

Gey ve Lezbiyen işçi ve memurları, cinsel yönelim ayrımcılığına karşı sendikal mücadeleye katılmaları yönünde yüreklendirmek, madden, manen ve hukuken desteklemek” yer almaktadır.

Dernek bu amaçlar doğrultusunda 2015’den bu yana düzenli olarak LGBTİ’lerin iş yaşamındaki durumlarına dair araştırmalar yapmaktadır. 2018’den bu yana Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ile birlikte yürütülen araştırmalar özel sektör çalışanı ve kamu sektörü çalışanı lezbiyen, gey, biseksüel, trans ve interseksler için ayrı ayrı yürütülmektedir. Araştırmaların her yıl tekrarlanması LGBTİ+ çalışanların iş yaşamındaki durumları, karşılaştıkları sorunlar ve nefret söylemine ilişkin izleme yapılmasını mümkün kılmaktadır.⁴³

SPoD (Sosyal Politika Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği)

Amacını, toplumun her alanında yaşanan ve özelde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli şiddet, baskı, sosyal dışlanma ve ayrımcılık durumları ile ilgili veri oluşturmak ve bütün ayrımcılık biçimlerinin ortadan kalkmasına yönelik çalışmak olarak tanımlayan SPoD 2017’de Belediye Eşitlik Endeksi Projesini uygulamıştır. Bu projede LGBTİ+ hareketinin özneleri tarafından belirlenmiş göstergeler üzerinden bir izleme ve değerlendirme çalışması yürütülmüş ve Belediye Eşitlik Endeksi Raporu - 2018 yayınlanmıştır.⁴⁴ LGBTİ+ların temel haklarını merkeze koyan endeks belediyelerin faaliyetleri ve uygulamalarını, sunduğu hizmetleri, LGBTİ+ toplulukları ile iletişimini ve LGBTİ+ haklarının belediyeler nezdinde kamusal görünürlüğünü kriter olarak almıştır.

⁴²https://www.kedv.org.tr/public/uploads/files/6_Kad%C4%B1n%20Kooperatifleri%20Bulus%CC%A7mas%C4%B1%20Raporu.pdf

⁴³ <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1149>
<https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1146>

⁴⁴ <https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1246>

Kamu Hizmeti Yürüten Meslek Örgütleri, Dernekler ve Sendikalar

TMMOB-Kadın Çalışma Grubu (KÇG)

TMMOB Kadın Çalışma Grubunun 2008’de kurulmasından sonra ilk kez 2009’da yapılan Kadın Kurultayları her iki yılda bir tekrarlanmış ve altıncısı 2019’da yapılmıştır. 2019’da ayrıca 3. Kadın Sempozyumu da düzenlenmiştir. Kurultaylarda şubelerden gelen KÇG üyesi kadınların yaşadıkları sorunlar veya yürüttükleri çalışmalar ele alınmakta, öneriler görüşülerek karara bağlanmaktadır. Sempozyumlarda seçilen tematik alanlar üzerine sunular yapılmakta ve tartışmalar yürütülmektedir. 2019 sempozyumunun konuları ekonomik krizin kadınlar üzerindeki etkisi ve yerel yönetimlerde kadınların durumudur.⁴⁵

2016’da oluşturulan 44. Dönem Kadın Çalışma Grubu 2017’de odalardan kadın/erkek üye sayıları, kadın/erkek üyelerin sektörel dağılımı, oda organlarına görev alan (asıl-yedek) kadın/erkek sayılarını istemiş olmakla birlikte sonrasında bu verilerin ne ölçüde temin edildiğine dair bilgi yoktur.⁴⁶ Bu tür verilerin düzenli toplanması izleme faaliyeti açısından büyük yarar sağlayacaktır.

Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu

2008 yılından beri sağlık bilimleri ve sosyal bilimler alanlarında çalışan kadın uzmanlar, kadın akademisyenler, öğrenciler ve kadın mücadelesi yürüten aktivistlerin desteği ve ortak çabasıyla gerçekleştirilen kongrelerin altıncısı Şubat 2020’de “Kadın Emeği ve Sağlık” teması üzerine yapılmıştır. Kongrede, TTB Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu tarafından yapılan ve Türkiye’nin farklı bölgelerinden yüzde 78’i TTB üyesi olan 1005 kadın hekimin katıldığı çalışmanın sonuçları paylaşılmıştır. Buna göre sadece 10 kadın hekimden biri maaşını yeterli bulmakta, eşi hekim olanların yüzde 42,4’ünün geliri eşininkinden düşük kalmaktadır. Kadın hekimlerin yüzde 78’i çocuk bakımı, ev işleri vb. görevleri nedeniyle mesleki eğitim ve toplantılara katılmadığını bildirmiştir. Her üç evli kadın hekimden birinin evlilik sonrası, yüzde 40 kadın hekimin de çocuk sonrası kariyer planlarında olumsuz anlamda değişiklik yapmak zorunda kaldığı saptanmış, kadın hekimlerin yüzde 78’i akademik ya da idari ilerleme konusunda daha büyük zorluklar yaşadığını, beşte biri iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldığını bildirmiştir.⁴⁷

⁴⁵ <https://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-3-kadin-sempozyumu-programi>

⁴⁶ <https://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmobde-44-donem-kadin-calismalari>

⁴⁷ https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/VI_Kadin-Hekimlik-Kadin-Sagligi-Kongresi-Sonuc-Bildirgesi.pdf

Sendikalar

KESK Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu

KESK “İşyerinde Kadın Emekçilerin Temel Sorunları Araştırması” kapsamında 25 Aralık 2019 - 15 Şubat 2020 tarihleri arasında web tabanlı bir anket uygulamıştır. Ankete 62 ilden, 84 farklı meslek grubundan 1.792 kadın katılmıştır. Katılımcıların %41’i eğitim-öğretim, %32’si sağlık ve sosyal hizmetler meslek grubundandır. Araştırmaya katılanların yüzde 48’i işyerlerinde cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmektedir. Kamu çalışanı kadınların yarısından fazlası (%59) işyerinde mobbinge uğradığını düşünmekte, mobbingi, izin, örgütlenme vb. gibi yasal haklarını kullanırken engellenme (%39); ve kariyer ve yükselmede ayrımcılık (%34); sözlü taciz %28 izlemektedir. Ankete katılan kamu çalışanı her yüz kadından sadece 11’inin işyerinde kreş bulunmaktadır. Buna karşılık kamu çalışanı kadınların yüzde 94’ü işyerlerinde kreş açılmasını talep etmektedir.⁴⁸

DİSK (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

“2020’lerin DİSK’i, emeğin Türkiye’si” hedefiyle Şubat 2020’de toplanan DİSK 16. Genel Kurulu, kadın işçilerin DİSK’in örgütsel faaliyetlerinde ve politikalarında daha etkin katılımını hedefleyen bir dizi tüzük değişikliğini kabul etmiştir. Bu değişiklikler kadın işçilerin sendikal etkinliklere daha fazla katılmasını, sendikal eğitim ve örgütlenme faaliyetlerinde daha etkin yer almasını ve toplu iş sözleşmelerine toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda hükümler konulmasını hedeflemektedir. DİSK Anatüzüğü’nün konfederasyonun temel amaç ve ilkeleri ile konfederasyonun görev ve yetkilerinin tanımlandığı maddelerine “toplumsal cinsiyet eşitliği” kavramı eklenmiştir. Kadın çalışmalarının düzenli, verimli yürütülmesi ve dünya kadın hareketinin yakından takip edilmesi, kadın işçilerin çalışma hayatıyla ilgili sorunlarının saptanması ve bunlarla ilgili veriler ve politikalar üretilmesi amacıyla “Kadın Dairesi”nin çalışma alanları yeniden tanımlanmış ve Tüzük’te kadınların katılacağı çeşitli organlar oluşturulmuştur. Genel Kurulun Sonuç Bildirgesi’nde DİSK’in mücadele hedeflerinin arasında “kadınlara karşı şiddet”le mücadelenin etkin bir biçimde yürütülmesi için İstanbul Sözleşmesi’nin uygulanması ve ILO’nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi’nin onaylanması talepleri yer almıştır.⁴⁹ Bu gelişmede kuşkusuz DİSK tarihinde ilk kadın Genel Başkan olan Arzu Çerkezoğlu’nun rolü büyüktür.

İşçi sınıfının çalışma ve yaşam koşulları ile çalışma hayatı ve toplumsal konulardaki kanaat, tutum ve beklentilerini ortaya çıkarmayı hedefleyen “Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü Araştırması (2017)” cinsiyete göre ayrılmış bilgi sunmaktadır. Araştırmanın yedinci bölümü ayrımcılık ve toplumsal cinsiyete ilişkin olup, bu bölümün amacı, kadın

⁴⁸ <https://kesk.org.tr/2020/02/27/kesk-kadin-arastirmasi-kesk-8-mart-programi/>

⁴⁹ <http://disk.org.tr/2020/03/toplumsal-cinsiyet-esitligi-disk-tuzugunde-diskte-kadınların-daha-etkin-olacagi-yeni-bir-donem-basliyor/>

işçilerin somut durumuna dair tespitlerle birlikte çalışma yaşamı ve örgütlülük başta olmak üzere içinde buldukları gerçekliğe dair algı ve anlamlandırmalarının neler olduğu değerlendirmektir. Araştırma verilerine göre kadınlar eğitim seviyelerinin artmasına rağmen, hala vasıflı işlerde değil daha düşük ücretli ve niteliksiz işlerde yoğunlaşmakta, en fazla büro hizmetleri ve satış elemanlığında çalışmaktadır. Kadınlarda sigortasız çalışma daha yaygındır, daha çok düzensiz ve güvencesiz işlerde çalışmakta, erkeklere göre daha düşük ücret almaktadırlar. Her dört kadından biri çalışma yaşamında cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşı karşıya kaldığını bildirmiştir. Kreş anlaşması ve kreş desteğiyle birlikte işçilerin sadece yüzde 7’si işyerlerinin kreşle ilgili bir destek sunduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılan kadınların yüzde 42’sinin sendikalara yönelik kanaati olumludur. Cevaplarda belirsizlik oranı yüksektir.⁵⁰

DİSK-AR’ın Covid-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu (Haziran 2020) kadınların Covid-19’un yarattığı işsizlikten ve istihdam kaybından daha fazla etkilenmesine, işgücü piyasasından daha hızlı çekilmesine ve kadın istihdamının daha hızlı daralmasına dikkat çekmektedir.⁵¹ DİSK-AR’ın 2010’dan bu yana düzenli yayınlanan ve TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketi verilerini değerlendiren işsizlik ve istihdam raporları son yıllarda cinsiyete göre ayrıştırılmış bilgi sunarak, zaman içinde işgücü piyasasındaki gelişmelerin izlenmesine imkan tanımaktadır.⁵²

HAK-İŞ Konfederasyonu

Konfederasyon üyesi olan sendikalardaki kadın işçiler için çeşitli eğitim faaliyetleri yürütmektedir. 2018’de Yenilikçi Yöntemlerle Kadın Çalışanların Eğitim Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi kapsamında yedi ilde kadın ve erkek sendika temsilcilerine ve şube yöneticilerine “Fıtratta Farklılık Haklarda Eşitlik Eğitimi” uygulanmıştır.⁵³ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın finansmanında ve HAK-İŞ’in koordinatörlüğünde yürütülen “Yeterlilik Odaklı Kadın Takım Kaptanları Yetiştirilmesi Projesi” kapsamında, 22 Haziran 2020 tarihinde bir çalıştay ile Sendikalı Kadın Takım Kaptanları El Kitabı Çalışmaları başlatılmıştır.⁵⁴

INDUSTRIALL Küresel Sanayi İşçileri Sendikası

INDUSTRIALL 2020 yılında “Türkiye’deki Üye Sendikalarda Kadın Temsili ve Kadına Yönelik Faaliyetler” başlıklı bir haritalama çalışması yayınlamış ve çalışma kapsamında üyeleri olan 14 sendika incelenmiştir. Buna göre

⁵⁰ <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1744>

⁵¹ <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1738>

⁵² <http://disk.org.tr/category/diskten/disk-ar/>

⁵³ <https://www.hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=41>

⁵⁴ https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=3262

- INDUSTRIALL işkollarında kadın çalışan sayılarına dair resmi ve net verilere ulaşılamamıştır. Dolayısıyla işkollarında kadın çalışanların sendikalaşma oranına dair bir tablo ortaya çıkmamaktadır.
- Üye sendikalarda kadın üyelik oranları oldukça düşüktür. En fazla kadın üyelik oranı tekstil, hazır giyim (%42) ve genel işler işkollarında yer almaktadır. Bunun dışında %1 ile en fazla %10 arasında değişen kadın üyelik oranları vardır. Bu tablo, INDUSTRIALL sektörlerinin erkek çalışan ağırlıklı yapısını ortaya koymaktadır.
- Haritalama çalışmasına katılan üye sendikaların büyük çoğunluğunun merkez yönetiminde kadın yönetici bulunmadığı görülmüştür. Şube yönetimlerinde de kadın yönetici oranı benzer şekilde sifıra yakın bir tablo ortaya koymaktadır. Dolayısıyla sendikaların karar mekanizmalarında kadınlar neredeyse hiç yer almamaktadır.
- Üye sendikalarda tüzüklerde yer alan, aynı zamanda tabandan örgütlenebilen ve aktif olarak karar mekanizmalarına etki edebilen kadın yapıları/komisyonları oldukça az sayıdadır.
- ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin kabulü ile birlikte sendikaların büyük çoğunluğunun, TİS metinlerinde çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili maddeler düzenlediği veya bu konuda taslak çalışmalara başladıkları gözlemlenmektedir.
- ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin Türkiye’de onaylanması için çalışmalarda bulunmak sendikaların ortak hedefleri arasındadır. (s.29-30)⁵⁵

⁵⁵ http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2020/TURKEY/turkiye_kadin_raporu.docx_1.pdf

Göstergeler ve Veri Kaynakları

BM İnsani Gelişme Endeksi, Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksi

BM 2018’de İnsani Gelişme Endeksleri ve Göstergelerine ilişkin bir istatistiki güncelleme yapmıştır. Bunun sonucunda 2017 yılını daha öncesiyle kıyaslayabilmek için 1990’dan 2017’ye kadar bütün İGE’ler yeniden hesaplanmıştır. Türkiye’nin 2017 yılındaki İGE değeri 0,791 olup, Türkiye, yüksek insani gelişme kategorisinde yer almakta ve 189 ülke ve toprak arasında 64. sırada bulunmaktadır. 2018’de bu değer 0.806’dır ve Türkiye 59. sıradadır.

BM 2014’den bu yana kadın İGE değerlerinin erkek İGE değerlerine oranı olarak tanımlanan Cinsiyete Dayalı Gelişme Endeksini (CDGE) kullanmaktadır. CDGE insani gelişmenin üç temel boyutundaki toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ölçmektedir. Bu üç boyut; sağlık (kadın ve erkeklerin doğuştan beklenen ortalama yaşam süresi), eğitim (kız ve erkek çocuklarının ortalama öğrenim süresi ve 25 yaş ve üstü yetişkinler için ortalama öğrenim süresi) ve ekonomik kaynaklar üzerindeki hakimiyet (kadın ve erkek kişi başına tahmini GSMH/ SGP 2011 ABD Doları) olarak belirlenmiştir. 2017’de kadın İGE değeri 0.755, erkek İGE değeri 0.819 olup Türkiye’nin CDGE değeri 0.922’dir. 164 ülke arasında Türkiye 4. grupta (orta ve düşük eşitliğe sahip ülke) yer almaktadır. 2018 değeri 0.924’dür ve Türkiye yine 4. grup ülkeler arasındadır. Türkiye CDGE’nde benzer konumdaki ülkelere kıyasla ortalama öğrenim süresi ve kişi başına GSMH bakımından ciddi eşitsizlik göstermektedir. 2018’de ortalama öğrenim süresi kadınlarda 6.9 yıl, erkeklerde 8.4 yıldır. Kişi başına GSMH kadınlarda 15.921 dolar ve erkeklerde 34.157 dolardır.

İlk kez 2010’da kullanılan Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi üreme sağlığı, kadının güçlenmesi ve ekonomik faaliyetleri boyutlarına bakmaktadır. Üreme sağlığı, anne ölüm ve ergen doğurganlık oranlarıyla, kadının güçlendirilmesi, parlamentodaki kadın milletvekillerinin sandalye sayısı ve her iki cinsiyetin orta ve yüksek öğrenime devam etme oranlarıyla, ekonomik faaliyetler ise, kadın ve erkek olmak üzere her iki cinsiyetin işgücüne katılım oranları ile ölçülmektedir. Türkiye, 2017 endeksinde 0,317’lik TCEE değeriyle 160 ülke arasında 69. sırada yer almaktadır. 2018 endeksinde 0.305’lik değerle 66. sıradadır. Türkiye’de en az orta öğrenim görmüş kadın nüfusun oranı (%44.3) ve kadın işgücüne katılım oranı (%33.5) benzer konumdaki ülkelere ciddi şekilde düşüktür.⁵⁶

⁵⁶ <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1181>
https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human_development/hdr2019.html

Diğer Örgütlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri

Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi

Dünya Ekonomi Forumu tarafından hazırlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı 2020 Raporunda yer alan endekste Türkiye 0.635 değeriyle 153 ülke arasında 130. Sıradadır. 2016'ya kıyasla sıralamadaki yeri değişmemiştir. Endeks değerinin alt bileşenlerinden olan ekonomik katılım ve fırsatlarda 136. sırada, eğitime erişimde 113.sıradadır, sağlık ve yaşam süresinde 64. sırada ve politik güçlenmede 109. sıradadır.⁵⁷

Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi

OECD Geliştirme Merkezi tarafından hazırlanan Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi ülkelerin sosyal kurumlardaki (resmi olan ve olmayan yasalar, sosyal normlar ve uygulamalar) kadınlara yönelik ayrımcılığın karma bir ölçüsüdür. 2019 Türkiye %25 eşitlik değeriyle düşük ayrımcılık kategorisindeki ülkeler arasında yer almaya devam etmektedir. 2014'de 107 ülke arasında 35. Sırada iken 2019'da 120 ülke arasında 58. Sıradadır.⁵⁸

EIGE Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü (EIGE) AB'nin bağımsız bir kuruluşudur. TCE Endeksi AB ülkelerinde toplumsal cinsiyet eşitliği yönündeki ilerlemeleri ölçmek için geliştirilmiş bir araçtır. 2005'den bu yana beş kez yayınlanmıştır. Endeks çalışma, para, bilgi, zaman, güç ve sağlığı içeren altı temel alanın yanında kadınlara yönelik şiddet ve kesişen eşitsizliklere ilişkin iki ek alanda 31 gösterge üzerinden hesaplanmaktadır. 2019 TCE Endeksinde ilk kez var olan verilerin ışığında LGBTQI+ bireylerin, Roma kadınların ve Müslüman kadınların durumuna dair bilgi verilmektedir. EIGE'nin 2019 TCE Endeksi AB'nde toplumsal cinsiyet eşitliğindeki ilerlemelerin doğru yönde olmakla birlikte salyangoz hızında olduğu saptamasında bulunmakta ve ülkeler arası farklılıklara dikkat çekmektedir.⁵⁹

⁵⁷ <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/930>

⁵⁸ <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/TR.pdf>

⁵⁹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

Göstergeler

EIGE Pekin+25 Raporu

Rapor Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun imzalanmasından 25 yıl sonra AB üyesi ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde ne ölçüde ilerleme sağlandığına ışık tutmayı hedeflemektedir. Raporun önsözünde mevcut eşitsizliklerin önümüzdeki dönemde teknolojik ilerlemelere, dijitalleşmeye ve politikada toplumsal cinsiyet eşitliğine karşıt eğilimlerin güçlenmesine bağlı olarak derinleşmesi riskine dikkat çekilmektedir.

Raporun “Kadınlar ve Ekonomi” başlığı altında ilk olarak işgücü piyasalarındaki eşitsizlikler ortaya konmakta, özellikle göç kökenli veya farklı etnik kökenli kadınların daha kırılgan konumda olduklarına işaret edilmektedir. Erkeklerle kıyasla daha düşük oranda istihdamda olan kadınlar daha güvencesiz ve kısmi zamanlı işlerde yoğunlaşmakta, ileri teknoloji kullanılan alanlarda düşük oranda bulunmakta ve AB genelinde ücret açığı (2017’de %16) istikrarlı biçimde varlığını korumaktadır. Bu eşitsizlikler yaşlılık yıllarında kadınları daha fazla yoksulluk riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır. Karşılıksız çalışmayı kadınların büyük ölçüde üstlenmesi, işgücü piyasalarında başlıca toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine yol açmaktadır. Ödenmeyen bakım emeği bireylerin ve toplumun refahına büyük katkıda bulunmakla birlikte büyük ölçüde görünmez olmaya devam etmektedir. Kurumsal bakım hizmetleri kimi üye ülkelerde hala çok yetersizdir.

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun kadın ve ekonomi alanındaki hedefleri arasında

- i) Kadınların istihdam, düzenli çalışma koşulları ve ekonomik kaynaklara üzerindeki denetimleri de dahil olmak üzere ekonomik hak ve bağımsızlıklarının desteklenmesi,
- ii) Kadınların kaynaklar, istihdam, piyasalar ve ticarete eşit erişimlerinin kolaylaştırılması,
- iii) Kadınların ekonomik kapasite ve ticari ağlarının güçlendirilmesi,
- iv) İstihdamda her türlü ayrımcılığın ve mesleki ayrışmanın ortadan kaldırılması,
- v) Kadınlar ve erkekler için iş ve aile sorumluluklarının uyumunun desteklenmesi vardır.

2017 yılında AB kurumları tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Haklar Sütununun üç ana kategorisi: işgücü piyasasına eşit erişim ve fırsatlar, adil çalışma koşulları, sosyal koruma ve içermeye dairdir. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu ile Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarıyla uyumlu olan bu üç alanın altında yer alan 20 ilke arasında toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş-yaşam dengesi de vardır. Bu ilkelere ilişkin 12 gösterge

kadınların işgücü piyasasına katılımına dair engelleri tanımlamakta ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılmasında yardımcı olmaktadır.⁶⁰

EIGE aşağıdaki sosyal puan tahtasında yer alan göstergelerin hangileri için cinsiyet temelinde ayrılmış veri bulunduğu ortaya koymaktadır:

Avrupa Sosyal Haklar Sütununu izlemek için kullanılan Sosyal Puan tahtası göstergeleri

Tema	Göstergenin kapsadığı alt tema	Esas gösterge	Veri cinsiyet temelinde ayrılmış mı?
Eşit fırsatlar ve işgücü piyasasına erişim	1.Eğitim, beceri ve ömür boyu öğrenme	-Eğitimi erken bırakanlar	E
		-Eğitimde yetişkin katılımı	E
		-Eğitimde düşük başarı	H
		-Yüksek öğrenime katılım (30-34 yaş)	E
	2.İşgücü piyasasında top. cinsiyet eşitliği	-İstihdamda top. cinsiyet açığı	E
		-Kısmi zamanlı istihdamda top. cinsiyet açığı	E
		-Ücretlerde top. cinsiyet açığı (uyarlanmamış form)	E
		-Ücretlerde top. cinsiyet açığı (uyarlanmamış form)	E
	3.Eşitsizlik ve yukarı doğru hareketlilik	-Gelir eşitsizliği	H
		-Öğrencinin sosyoekonomik statüsüne göre başarısında farklılaşma	H
	4.Yaşam koşulları ve yoksulluk	AROPE* oranı	E
		AROP** oranı	E
		Ciddi maddi yoksunluk oranı	E
		Düşük yoğunluklu çalışmanın olduğu hanelerde yaşayanlar	E
		Ciddi barınma yoksunluğu	H
5.Gençlik	NENİ oranı (15-24 yaş)	E	
Dinamik işgücü piyasaları ve	6.İşgücünün yapısı	-İstihdam oranı	E
		-İşsizlik oranı	E

⁶⁰ <https://eige.europa.eu/publications/beijing-25-fifth-review-implementation-beijing-platform-action-eu-member-states>, s.175
https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

adil çalışma koşulları		-İktisadi faaliyet oranı	E
		-Genç işsizlik oranı	E
	7.İşgücü piyasası dinamikleri	-Uzun dönemli işsizlik oranı	E
		-Mevcut işinde istihdam süresi	H
		-Geçiciden sürekli sözleşmeye geçiş oranları (3 yılın ortalaması)	E
	8. İstihdam bağlantılı olan dahil olarak gelir	-Hanelerde kişi başına gerçek uyarlanmamış brüt kullanılabilir gelir endeksi (2008-100)	H
		-Ortalama ücret kazanan tam zamanlı bekar çocuksuz işçinin net gelirleri (satın alma gücü standartlarındaki düzey, 3 yılın ortalaması)	H
		--Ortalama ücret kazanan tam zamanlı bekar çocuksuz işçinin net gelirleri (ulusal parada oransal ve gerçek değişim, 3 yılın ortalaması)	H
		-İşte AROP oranı	
Kamusal destek/sosyal koruma ve içerme	9.Yoksulluğu azaltmada kamusal politikaların etkisi	-Sosyal transferlerin (emeklilik ödenekleri hariç) yoksulluğu azaltmada etkileri	E
		-Sosyal koruma için genel hükümet harcamaları	H
		-Sağlık için genel hükümet harcamaları	H
		-Eğitim için genel hükümet harcamaları	H
		-Emeklilik ödenekleri için toplam replasman oranı	H
			H
	10.Erken çocukluk bakımı	3 yaşından küçük çocukların formel çocuk bakımında oranı	H

11.Sağlık bakımı	-Tıbbi bakım için karşılanmayan ihtiyaca dair kişisel bildirim	E
	-65 yaşında sağlıklı geçen yıllar	E
	-Sağlık bakımı için cepten yapılan ödeme	H
12.Dijital erişim	-Dijital beceriler (temel veya temelden daha fazla dijital beceri sahibi bireylerin oranı)	E
	-Dijital Ekonomi ve Toplum Endeksinin bağlantısı	H

* AROPE (At risk of poverty or social exclusion): Yoksulluk veya sosyal dışlanma riski

**AROP (At risk of poverty): Yoksulluk riski

Kaynak: Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States, EIGE, 2020, s.169-170.

EIGE 2019 TCE Endeksi İş-Yaşam Dengesi Göstergeleri

Hane içi çalışma yükünün eşitsiz dağılımı kadınlar için istihdama katılımı engelleyici faktörlerin başında gelmektedir. Kadınların katılımlarının kapsamı ve biçimi, küçük çocuk sahibi olup olmadıkları veya evlerinde bakıma ihtiyacı olan diğer kişilerin bulunup bulunmadığına bağlıdır. Bu durum ücretlendirilmeyen çalışma ve iş-yaşam dengesini ortaya koyacak izleme göstergelerinin giderek daha çok önem kazanmasına yol açmaktadır. CEİD İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışmasında (2018) “2.4 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformuna Yönelik AB Gösterge Çerçevesi” başlığı altında özellikle iş-yaşam dengesine ilişkin hazırlanan direktifler doğrultusunda, standart göstergelere ek olarak 2000 yılında, iş-yaşam dengesi konusunda yeni göstergeler ortaya konduğu belirtilmişti. Bu göstergeler ebeveyn izninden yararlanan kadın ve erkek oranı, çocukların ve yaşlıların bakımına yönelik hizmet sunan kurumlardan yararlananların oranı, hane içinde bakım hizmetlerine ayrılan zaman gibi konularda idi.⁶¹

2019 TCE Endeksinde “iş-yaşam dengesi artık kişisel bir hedef değil, siyasi bir hedeftir” görüşüyle tematik odak olarak iş-yaşam dengesi seçilmiştir. İş-yaşam dengesi altı alanda: ebeveyn izni politikaları, çocuk bakım hizmetleri, yaşlı kişiler ve engelli kişiler için enformel bakım ve uzun dönemli bakım hizmetleri, nakliye ve altyapı, esnek çalışma düzenlemeleri ve yaşam boyu öğrenme ele alınmakta olup, 15 ek yeni gösterge geliştirilmiştir. Yeni göstergeler ebeveyn izni kullanamayanların oranı, bakım hizmetlerinden yararlanamayan çocukların ve yaşlıların oranı gibi karşılanmayan ihtiyaçların ortaya konmasını amaçlamaktadır.⁶²

⁶¹ Age s.119-120

⁶² <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance>, s.68

İşgücü Piyasasında Güncel Gelişmeler ve Mevcut Durum⁶³

Türkiye işgücü piyasasının kadınlar açısından temel özellikleri olan işgücüne düşük katılım ve yüksek işsizlik oranları CEİD İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışmasında verileri sunulan 2016 yılından sonraki yıllarda da benzer şekilde devam etmiştir. 2019 yılında işgücüne katılım oranı kadınlarda %34.4 ve erkeklerde %72’dir. 2016’ya kıyasla kadınlarda işgücüne katılımında hafif bir artış gözlenirken, erkeklerde sabit kalmıştır.

İşgücü Durumu

Tablo 1: Cinsiyete göre temel işgücü göstergeleri (15+ yaş, Bin)

	2016		2019	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İşgücü (bin)	9.637	20.889	10.686	21.863
İşgücüne katılım oranı (%)	32.5	72.0	34.4	72.0
İstihdam (bin)	8.312	18.893	8.924	19.156
İstihdam oranı (%)	28.0	65.1	28.7	63.1
İşsiz	1.324	2.006	1.762	2.707
İşsizlik oranı (%)	13.7	9.6	16.5	12.4
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	18.1	10.9	20.7	13.9
İşgücü dışında kalanlar	20.052	8.133	20.411	8.509
İşgücü dışında kalma oranı (%)	67.5	28.0	65.6	28.0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

2019’da hala her üç kadından sadece biri işgücündedir. İstihdamda olan kadın sayısı bu üç yılda 612 bin kişi, işsiz kadın sayısı da 438 bin kişi artmıştır. Erkeklerde istihdam artışı yaklaşık 260 bin kişiyle daha sınırlı, buna karşılık işsizlik artışı 701 bin kişiyle daha fazladır. Bu durum büyük ölçüde ekonomideki durgunluğa bağlı olarak erkek istihdamında önemli yeri olan inşaat sektörünün yavaşlamasıyla ilişkilidir. Ancak kadınların tarım dışı işsizlik oranı %20.7’ye ulaşmış olup erkeklerin %13.9 olan tarım

⁶³ 2016 ve 2019 yılları için ayrıntılı verilere Ekte yer alan tablolardan bakılabilir.

dışı işsizlik oranından 7 puan yüksektir. İşgücü dışında kalan kadın sayılarında artış olup, 2019’da işgücü dışında kalan 20.411 bin kadının %55.6’sı ev işleri ile meşgul olduğu için işgücünün dışındadır.

CEİD İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışmasında kadınların bakım yükümlülüklerinin onların hane içinde uzun saatler karşılıksız çalışmalarının, dolayısıyla işgücü piyasasına düşük düzeyde katılmalarının gerisindeki temel neden olduğu belirtilmiş, buna ilişkin olarak TÜİK’in 2014-15 yılında derlediği Zaman Kullanım Anketi verileri paylaşılmıştır. Bu verilere göre kadınlar, işgücü piyasasında çalışarak yer alsalar da, erkeklere kıyasla çok daha fazla zamanı hane içi çalışma ve bakım faaliyetlerine ayırmaktadır.

Öte yandan bakım hizmetlerinin yetersizliği kadınların istihdama katılımı önündeki en temel engellerden olmaya devam etmektedir. TÜİK kişilerin bakım sorumluluklarının işgücü piyasasına katılımları üzerindeki etkisi ve sorunlu alanların tespitine yönelik olarak 2018 yılının II. çeyreğinde Hanehalkı İşgücü Anketi ile birlikte ilk kez "İş ve Aile Yaşamının Uyumu" modüler anketini uygulamıştır.

Tablo 2: İş ve Aile Yaşamının Uyumu (2018)

	İstihdam		İşsiz		İşgücü dışında	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Bakım sorumluluğu olan (%)	44.2	48.1	32.4	33.8	45.9	14.8
Bakım hizmeti kullanan (%)	16.6	11.7	8.9	5.3	7.7	5.0
Pahalılığı nedeniyle bakım hizmeti kullanmayan (%)	12.2	13.9	18.8	20.1	14.6	14.9

Kaynak: TÜİK Haber Bülteni Sayı: 27859, 26 Ekim 2018

Bakım sorumluluğu 15 yaşın altındaki çocukların bakımı ile 15 yaşın üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakımını kapsamaktadır. Buna göre istihdamda olan 18-64 yaş grubundaki fertlerin % 46.9’unun bakım sorumluluğu bulunurken, bu oran erkeklerde % 48.1, kadınlarda ise % 44.2 olarak gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, işgücüne dahil olmayanların % 38.7’sinin bakım sorumluluğu bulunurken erkeklerde bu oran % 14.8, kadınlarda ise % 45.9’dur. Bakım sorumluluğunun kadınların yaklaşık yarısının işgücü dışında kalmalarının nedeni olduğu görülmektedir.

Bakım sorumluluğu esas olarak 15 yaş altı çocuklara ilişkin olup, istihdamdaki erkeklerin % 11.7’si, kadınların % 16.6’sı bakım hizmeti kullanmaktadır. Bakım hizmeti içinde evde ücretli bakımın payı oldukça düşüktür, ağırlıklı paya sahip olan kurumsal bakım hizmetleridir. Bakım hizmeti kullanmama nedenleri arasında bakım hizmetlerinin pahalılığı önemli bir neden olarak ortaya çıkmaktadır. Buna göre

istihdamda olan erkeklerin % 13.9'u, kadınların %12.2'si bu hizmetlerin pahalılığını belirtmiştir. Bu oranlar işsizlerde daha yükselmektedir.⁶⁴

Öte yandan Milli Eğitim Bakanlığının 3-6 yaş okullaşma oranlarına ilişkin istatistikleri Türkiye'nin hala AB ve OECD ülkeleri ortalamalarının çok gerisinde olduğunu göstermektedir. 2017 yılı itibariyle oranlarda artış olmakla birlikte 3-5 yaş grubundaki çocukların sadece %39'u ve 4-5 yaş grubundaki çocukların %51'i okul öncesi eğitimden yararlanabilmektedir. Bütün bu verilerin ortaya koyduğu gerçek, kadın istihdamını artırmak için kaliteli ve erişilebilir bir fiyatlandırma politikasına dayanan kamusal veya kamu destekli bakım hizmetlerinin ve okul öncesi eğitimin sağlanmasının önemidir. Öte yandan başta Onbirinci Kalkınma Planı olmak üzere çeşitli politika belgelerinde bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılacağına dair hedefler birer vaat olmanın ötesine geçmemektedir.

İstihdam Durumu

2016-2019 arasındaki dönemde kadın istihdamında artış esas olarak hizmetler sektöründedir. Tarımda istihdam azalmaya devam etmiş, sanayi istihdamında sınırlı bir artış yaşanmış, hizmetler sektöründe ise 662 bin kişilik bir artış gerçekleşmiştir. Bunun sonucunda hizmetler sektörünün payı 2016'da %55.4 iken 2019'da %59'a çıkmıştır. Tarımın payı %28.7'den %25'e inmiş, sanayi %15'le payını korumuştur. Tarımın payındaki azalmaya bağlı olarak ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı bu dönemde %26.3'den %22.9'a düşmüş olmakla birlikte bu, hala çok yüksek bir orandır. Kendi hesabına çalışan kadın oranı yaklaşık %9 ile değişmeden kalırken, ücretli ve yevmiyeli olarak çalışanların oranı %63.5'den %66.1'e çıkmıştır. Buna bağlı olarak sosyal güvenlik kapsamında (4-1/a) sigortalı çalışan kadın sayıları 508 bin kişi artmıştır, erkeklerde ise 54 bir kişilik azalma vardır. Öte yandan bu dönem açısından dikkat çeken husus, tarım dışında kayıt dışı çalışan sayısındaki artıştır. Toplam kayıt dışı istihdam 581 bin kişi artmış olup bunun 573 bini tarım dışı istihdamdadır. Kadınların kayıt dışı tarım dışı istihdamı 188 bin kişi artarken, erkeklerdeki artış 334 bin kişidir. Tarım dışı istihdam içinde kayıt dışının oranı kadınlar için değişmeden %24.2 olarak kalırken, erkeklerde bu oran %20.8'den %22.4'e çıkmıştır. Tarım dışında gerçekleşen 755 bin kişilik kadın istihdam artışının %25'i, yani dörtte biri kayıt dışındadır. Erkeklerde ise tarım dışında gerçekleşen istihdam artışının (326 bin kişi) tamamı kayıt dışı istihdamda olmuştur. Son yıllarda etkili olan ekonomik krizin daha çok kişiyi kayıt dışı istihdamda yer almaya zorladığı görülmektedir. Kadınlar artan eğitim düzeylerine bağlı olarak işgücüne katılmakta, daha yüksek oranda işsiz kalmakta, erkekler ise eğitim düzeylerinden bağımsız olarak işgücüne katıldıkları için kayıtlı, kayıtsız bulabildikleri her türlü işte çalışmaktadır.

TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2018'e göre tüm eğitim düzeylerinde kadınlar erkeklerin kazandığından daha az kazanmaktadır. 2016'ya kıyasla farklı eğitim

⁶⁴ İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan - Haziran, 2018, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27859>

düzeyine sahip kadınların kazancının erkeklerin kazancına oranında küçük artışlar olmakla birlikte yüksek öğretim mezunları için bu oranda hafif bir düşüş vardır. 2016'da yüksek öğretim mezunu kadınların yıllık geliri erkeklerinkinin %75.3'ü iken, bu oran 2018'de %72.3'e düşmüştür.

İşsizlik Durumu

TÜİK'in işsizlik tanımına araştırmanın yapıldığı referans haftasından geriye doğru 4 hafta içinde iş arayanlar girmektedir. Buna göre 2016-2019 arasında kadın resmi işsiz sayısı 1.324 bin kişiden 1.762 bin kişiye çıkarak 438 bin kişi artmıştır. Bu artış erkekler için 701 bin kişidir. Ancak tarım dışı resmi işsiz sayılarına bakıldığında kadınlar için artış 680 bin kişi, erkekler için 787 bin kişidir. Bu artışa bağlı olarak tarım dışı işsizlik oranı kadınlarda %18.1'den %20.7'ye ve erkeklerde %10.9'dan %13.9'a çıkmıştır. İşsizlik özellikle gençler açısından çok ciddi bir sorundur. 2019'da 15-24 yaş grubundaki genç kadınların resmi işsizlik oranı %30.6 ve genç erkeklerin işsizlik oranı %22.5'dir. Eğitim durumuna göre işsizlik oranları da kadınlarda özellikle lise, mesleki ve teknik lise ve yüksek öğretim mezunlarının işsizlik oranlarının ortalamanın üzerinde olduğunu göstermektedir. 2016'da mesleki ve teknik lise mezunlarında %20.6 olan işsizlik oranı 2019'a %25.8'e, aynı şekilde yüksek öğretim mezunu kadınların işsizlik oranı %16.9'dan %18.5'e çıkmıştır.

Ancak resmi işsizlik tanımının (son dört hafta içinde aktif olarak iş arayanlar) gerçek işsizliğin boyutlarını giderek daha az yansıttığı göz önüne alınarak geniş tanımlı işsizlik hesaplanmaktadır. Burada yaygın uygulama resmi işsiz sayılarının üzerine iş aramayıp çalışmaya hazır olanların ki, TÜİK bunları işgücü dışında saymaktadır, eklenmesidir. Bu grubun içine iş bulma ümidi olmayanlar ile çeşitli nedenlerle iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirtenler girmektedir. Özellikle kadınlar açısından geniş tanımlı işsizlik ev kadını olarak aktif iş aramayan ama işbaşı yapmaya hazır geniş bir kadın kitlesini hesaba katması bakımından kadın işsizliğini daha gerçekçi yansıtmaktadır. Buna göre 2016'da kadınlar için %24.9 olan geniş tanımlı işsizlik oranı 2019'da %26.2'ye çıkmıştır ve her dört kadından birinin işsiz olduğunu göstermektedir. Bu oran erkekler için %13.7'den %15.8'e çıkmıştır. Kadınların istihdamdan çıkması ve ümidi kırılan işsiz olarak iş aramaktan vazgeçmesi veya çalışmak istese de hiç iş arama girişiminde bulunmaması 2020'de Covid-19 salgını ertesinde çok daha yaygınlaşmıştır.

Nitekim Temmuz 2020'de açıklanan TÜİK Nisan 2020 Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) sonuçlarına göre işsiz sayılarında ve işsizlik oranlarında azalma yaşanmıştır. İşgücü son bir yılda 3 milyon 13 bin kişi azalarak 32 milyon 401 binden 29 milyon 388 bine gerilemiştir. İstihdam Nisan 2019-Nisan 2020 arasında 2 milyon 585 bin kişi azalarak 28 milyon 199 binden 25 milyon 614 bine düşmüştür. Nisan 2019'da 27 milyon olan istihdam içinde olup işbaşı olanların sayısı 7 milyon 109 bin kişi azalarak 20 milyon 456 bin olmuş, işbaşı olmayanların sayısı ise son bir yılda 4 milyon 524 bin kişi artmıştır.

Hesaplamalar kadınların Covid-19'dan daha fazla etkilendiğini ortaya koymaktadır: son bir yılda kadın işgücü sayısı 1. 484 bin kişi (%13,9), kadın istihdamı sayısı 1.073 bin kişi (% 11,9) azalmıştır. İşsiz sayıları kadınlarda 411 bin kişi, erkeklerde 17 bin kişi azalmıştır. Bu azalma özellikle kadınların iş bulma ümitlerini yitirdiklerini ve iş aramadıkları için işgücü dışında tanımlandıklarını ortaya koymaktadır. Öte yandan ücretsiz izin uygulamasının başlamasıyla işbaşında olanların sayısı erkekler için %23.5 ve kadınlar için %30.8 azalmıştır. Oranlar her iki cins için de çok yüksek olmakla birlikte burada da kadınlar ve erkekler arasında ciddi açık vardır.⁶⁵ Ücretsiz izin uygulamasında olanların ekonomik kriz ve salgının devam etmesi nedeniyle potansiyel işsiz olarak görülmesi daha doğru olacaktır. Bu durum iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar ile ümidi kırılmış olduğu için iş aramayıp işgücü dışında kalanların sayısında hızlı büyümeye yol açacak, yoksulluk artışı kaçınılmaz olacaktır.

⁶⁵ <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1745>

KAYNAKÇA

Uluslararası Sözleşmeler

-AB Ebeveynler ve Bakım Verenler için İş-Yaşam Dengesi Direktifi (EU) 2019/1158
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

-Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına Yönelik Sözleşme.
International Labour Organization
(ILO). (<http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/687>)

-ILO 190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin
Sözleşmeye İlişkin Tavsiye Kararları
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1739>

Uluslararası Belgeler

-Council of Europe, Gender Equality Strategy 2018-2023
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1075>

-European Parliament Resolution of 11 September 2018 on measures to prevent and
combat mobbing and sexual harassment at workplace, in public spaces, and political
life in the EU
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_EN.html

-European Commission, A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/783>

-UN Review and appraisal of the implementation of the Beijing Declaration and
Platform for Action (1995) and the outcomes of the 23rd special session of the
General Assembly (2000), New York 9 - 20 March 2020
https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/64/unw_csw64_en-brochure-web.pdf?la=en&vs=4902

-UN Special edition: progress towards the Sustainable Development Goals, Report
of the Secretary-General (2019)
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1019>

-UN Women (2019) Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender
Snapshot 2019
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1128>

Yogyakarta İlkeleri

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/735>

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/745>

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1037>

Uluslararası Raporlar

-Comprehensive National Review Report and Survey Prepared By Turkey On The Occasion of 25th Anniversary of Adoption of 4th World Conference on Women And Beijing Declaration and Platform for Action (1995)

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1143>

Uluslararası Veri Kaynakları

- EC , The European Pillar of Social Rights in 20 principles

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

-EIGE (2019) Gender Equality Index

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>

-EIGE (2019) Work-life balance (2019)

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/thematic-focus/work-life-balance>

-EIGE (2020) Beijing +25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/545>

-OECD (2019) SIGI Social Institutions and Gender Index

<https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/TR.pdf>

-UNDP (2018) İnsani Gelişme İndeksi ve İndikatörleri: 2018 İstatistik Güncellemesi

https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human_development/_nsan_i-geli_me-endeksleri-ve-goestergeleri--2018-statistiksel-gue.html

UNDP (2019) İnsani Gelişme Raporu 2019: 21. Yüzyılda İnsani Gelişmedeki Eşitsizlikler

https://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/library/human_development/hdr2019.html

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1018>

WEF (2020) Global Gender Gap Report 2020

<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/930>

Ulusal Mevzuat

-Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun
Hükmünde Kararname
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/mevzuat/633-sayiliaile-ve-sosyal-politikalar-bakanliginin-teskilat-ve-gorevleri-hakkinda-khk.pdf>

-4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu 19. Ve 21. Maddeler
<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/ist-tesvikleri>
<https://www.iskur.gov.tr/isveren/tesvikler/kadin-genc-ve-mesleki-yeterlilik-belgesi-olanlarin-tesviki/>

-Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri Hakkında Değişiklik Yapılmasına Dair
Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/08/20180804.htm>

-Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk
Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18728&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

-Vergi Kanunları İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik
Yapılması Hakkında Kanun
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180327M2-1.htm>

Ulusal Belgeler, Raporlar

Resmî Belgeler

-AÇSHB, Misyon ve Vizyonumuz
<https://ailevecalisma.gov.tr/bakanlik/hakkinda/misyon-ve-vizyonumuz>

-ASPB “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi”
https://ailevecalisma.gov.tr/KSGM/PDF/Annemin_isi_benim_Gelecegim.pdf
<https://www.borusan.com/tr/kurumsal-sorumluluk/kadinin-guclendirilmesi/annemin-isi-benim-gelecegim>

-AÇSHB-KSGM, Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023
<https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/887>

-CSBB, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)
<https://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/831>

-CSBB, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu (2019)
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1061>

-İŞKUR Stratejik Plan 2019-2023
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1046>

-SGK “Eğitilmiş Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi”
<https://sgkegitimlibakici.org/blog/detay/ANLERE-VERILECEK-MALI-DESTEK-MiKTARI-NE-KADARDIR-?bolum=anne>

-Tarım Bakanlığı, Ulusal Kırsal Kalkınma Stratejisi (2014-2020)
[https://kkp.tarim.gov.tr/UKKS%20\(2014-2020\).pdf](https://kkp.tarim.gov.tr/UKKS%20(2014-2020).pdf)

Sivil Belgeler

-DİSK 16. Genel Kurulu
<http://disk.org.tr/2020/03/toplumsal-cinsiyet-esitligi-disk-tuzugunde-diskte-kadinlarin-daha-etkin-olacagi-yeni-bir-donem-basliyor/>

-DİSK-AR (2018) Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü Araştırması (2017)
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1744>

-DİSK-AR (Haziran 2020) Covid-19 Döneminde Kadın İşgücünün Görünümü Raporu
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1738>

-DİSK-AR (Temmuz 2020) İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1745>

-HAK-İŞ “Yeterlilik Odaklı Kadın Takım Kaptanları Yetiştirilmesi Projesi”
https://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=3262

-INDUSTRIALL (2020) Türkiye’deki Üye Sendikalarda Kadın Temsili ve Kadına Yönelik Faaliyetler Haritalama Çalışması
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/903>

-KAGİDER (2019) Türkiye Kadın Girişimcilik Endeksi - 2019 araştırma Raporu
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/427>

-KAOS GL, KHÜ TC ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi (2019) Türkiye’de Özel Sektör Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1147>

-KAOS GL, KHÜ TC ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi (2019) Türkiye'de Kamu Çalışanı Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans ve İntersekslerin Durumu
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1150>

-KEDV (2015) Türkiye'de Kadın Kooperatifleri'nin Mevcut Durumu
https://www.kedv.org.tr/public/uploads/files/6_Kad%C4%B1n%20Kooperatifleri%20Bulus%CC%A7mas%C4%B1%20Raporu.pdf

- KEİG Platformu, On Birinci Kalkınma Planı'nda Kadın İstihdamı: Hedef Girişimcilik ve Kooperatifçilik, 20 Ağustos 2019,
<http://www.keig.org/on-birinci-kalkinma-planinda-kadin-istihdami-hedef-girisimcilik-ve-kooperatifcilik/>
<http://www.keig.org/korona-salgininin-yarattigi-kriz-kadin-emegi-acisindan-ne-ifade-ediyor/>

-KESK (2020) İşyerinde Kadın Emekçilerin Temel Sorunları Araştırması
<https://kesk.org.tr/2020/02/27/kesk-kadin-arastirmasi-kesk-8-mart-programi/>

-SPoD (2018) Belediye Eşitlik Endeksi Raporu - 2018
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1246>

-TMMOB-Kadın Çalışma Grubu
<https://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-3-kadin-sempozyumu-programi>
<https://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmobde-44-donem-kadin-calismalari>

Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu (2020), VI. Kadın Hekimlik Ve Kadın Sağlığı Kongresi Sonuç Bildirgesi
https://www.ttb.org.tr/userfiles/files/VI_Kadin-Hekimlik-Kadin-Sagligi-Kongresi-Sonuc-Bildirgesi.pdf

-Türkiye Pekin+25 Kadın Platformu Politika Tutum Belgesi 2019
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/922>

-“Pandemide kadınlar erkeklerin 4 katı ücretsiz iş yaptı” 6.8.2020
<http://m.bianet.org/bianet/toplumsal-cinsiyet/228544-pandemide-kadinlar-erkeklerin-4-kati-ucretsiz-is-yapti?s=09>

Ulusal Veri Kaynakları

-TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları İstatistikleri 2018
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011

-TÜİK İşgücü İstatistikleri
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

-TÜİK İş ve Aile Yaşamının Uyumu, II. Çeyrek: Nisan - Haziran, 2018,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27859>

-TÜİK Zaman Kullanım Anketi
http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009

Akademik Kaynaklar

Gago E. G. (2019) Evaluation of the strengths and weaknesses of the Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019, EU.
<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1741>

Kızılırmak B., Memiş E. (2020) Covid-19 Krizi ve Ev içi Emeğe Etkileri
<http://www.keig.org/covid-19-krizi-ve-ev-ici-emege-etkileri/>

Erdoğdu S. (2020) COVID-19 Krizi ve Kadın İstihdamı ve İşsizliği
<http://www.keig.org/covid-19-krizi-ve-kadin-istihdami-ve-issizligi/>

EK: İstihdam Göstergelerine Göre Türkiye'de Durum

Tablo 1: İşgücüne katılım, istihdam fırsatları, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele-2016-2019

	İşgücüne katılım, istihdam fırsatları, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	2016					2019				
		Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın (%)	Erkek (%)
1	İstihdam Fırsatları (TÜİK İşgücü İstatistikleri)										
1.1	İşgücü ve işgücüne katılım oranı	9.637	20.889	46	32.5	72.0	10.686	21.863	49	34.4	72.0
1.2	İşgücü dışında kalanlar ve işgücü dışında kalma oranı	20.052	8.133	246	67.5	28.0	20.411	8.509	240	65.6	28.0
1.3	İşgücü dışında kalma nedenleri										
	-iş bulma ümidi olmayanlar	252	406	62	1.2	5.0	259	368	70	1.3	4.3
	- iş aramayıp çalışmaya hazır olan (diğer)	1.177	584	201	5.9	7.2	1.406	880	160	6.9	10.3
	-ev işleriyle meşgul	11.098	-		55.3	-	11.359	-	55.7		
	-eğitim ve öğretime devam ediyor	2.320	2.220	104	11.6	27.3	2.286	2.089	109	11.2	24.6
	-emekli	958	3.201	30	4.8	39.4	1.250	3.710	34	6.1	43.6
2	İstihdam ve istihdam oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	8.312	18.893	44	28.0	65.1	8.924	19.156	47	28.7	63.1
2.1	Eksik istihdam ve istihdam içindeki payı	260	762	34	3.1	3.6	263	855	31	3.0	4.5
2.2	Ne eğitimde ne istihdamda genç nüfus (NENİ, 15-19 yaş)	662	375	176	21.6	11.6	643	456	141	21.9	14.5
	Ne eğitimde ne istihdamda genç nüfus (NENİ, 20- 24 yaş)	1.308	493	265	46.4	18.1	1.312	628	209	46.5	22.7

		2016					2019				
		Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın (%)	Erkek (%)
2.3	İşteki durum ve istihdam içindeki payı										
	-ücretli, yevmiyeli	5.276	13.101	40	63.5	69.3	5.902	13.269	44	66.1	69.3
	-kendi hesabına çalışan	734	3.801	19	8.8	20.1	798	3.908	20	8.9	20.4
	-ücretsiz aile işçisi	2.190	864	253	26.3	4.6	2.047	855	239	22.9	1.3
	-işveren	112	1.127	10	1.3	6.0	142	1.124	12	1.6	5.9
3	Kayıt dışı istihdam sayısı ve kayıt dışı istihdam oranı	3.679	5.432	68	44.3	28.8	3.764	5.928	64	42.2	30.9
3.1	-tarımda kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdam oranı	2.247	2.108	106	94.3	72.2	2.144	2.270	94	95.7	79.5
3.2	-tarım dışında kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı istihdam oranı	1.432	3.324	43	24.2	20.8	1.620	3.658	44	24.2	22.4
4	Yarı zamanlı çalışanlar	1.585	1.221	129	19.1	6.4	1.552	1.357	114	17.4	7.1
5	Ekonomik sektörlere göre istihdam ve istihdam içindeki payı										
	-tarım	2.384	2.920	81	28.7	15.5	2.241	2.856	78	25.1	14.9
	-sanayi	1.239	4.057	30	14.9	21.5	1.348	4.213	32	15.1	22.0
	-inşaat	83	1.904	4	1.0	10.1	67	1.482	5	0.8	7.7
	-hizmetler	4.606	10.012	46	55.4	53.0	5.268	10.605	50	59.0	55.4
6	İstihdamda eşit fırsatlar ve muamele										
6.1	Mesleklere göre ayrışma/mesleklerin istihdam içindeki payı										
	-yöneticiler	212	1.190	18	2.5	6.3	244	1.260	19	2.7	6.6
	-profesyonel meslek mensupları	1.279	1.507	85	15.4	8.3	1.486	1.671	89	16.7	8.7

		2016					2019				
		Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın (%)	Erkek (%)
	-teknisyenler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	403	1.128	36	4.8	6.0	480	1.239	39	5.4	6.5
	-büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar	845	1.100	77	10.2	5.8	840	1.109	76	9.4	5.8
	-hizmet ve satış elemanları	1.606	3.524	46	19.3	18.6	1.915	3.758	51	21.5	19.6
	-nitelikli tarım vb. işlerde çalışanlar	1.540	2.504	62	18.5	13.2	1.499	2.477	60	16.8	12.9
	-sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	444	3.244	14	5.3	17.2	447	3.072	15	5.0	16.0
	-tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	268	2.251	12	3.2	11.9	303	2.289	13	3.4	11.9
	-nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1.715	2.444	70	20.6	12.9	1.712	2.281	75	19.2	11.9
6.2	Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus ve işgücü dışında kalanlara oranı	958	3.201	30	4.8	39.3	1.250	3.710	34	6.1	43.6
7	Cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama iş geliri (TL) (TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması)⁶⁶										
	Toplam	20.645	26.438	75.9			25.405	32.589	78.0		
	-okur-yazar olmayanlar	9.289	12.338	75.3			10.839	13.684	79.2		
	-bir okul bitirmeyenler	8.509	15.183	56.0			12.840	18.567	69.1		
	-lise altı eğitilmişler	11.345	20.032	56.6			15.233	25.311	60.2		
	-lise ve dengi okul mezunları	17.107	27.073	63.2			23.277	32.555	71.5		
	-yükseköğretim mezunları	32.847	43.598	74.5			37.899	52.145	72.3		

⁶⁶ 2018 yılı verileri

		2016					2019				
		Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın (%)	Erkek (%)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın (%)	Erkek (%)
8	Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışma oranı (SGK İstatistikleri)⁶⁷										
	4-1/a zorunlu sigortalı	3.825	9.950	38			4.333	9.896	44		
	4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan)	445	1.524	29			456	1.658	27		
	4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet)	126	592	21			123	573	21		
	4-1/c zorunlu sigortalı	1.092	1.891	58			1.086	1.946	56		
	Toplam zorunlu sigortalı	5.488	13.957	39			5.998	14.073	43		
9	Çalışanların temsili (ÇSGB istatistikleri)										
	-İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı**	234	1.130	21	7.1	12.1					
	-Memur sendika üye sayısı ve üyelik oranı**	651	1.028	63	27.6	43.7					

*Cinsiyet açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir ve kadınla ilişkili sayının erkekle ilişkili sayıya bölünmesiyle bulunur. Gelirde cinsiyet açığı kadının gelirinin erkeğin gelirine olan oranını gösterir.

** 2016 sonrasında istatistik yayınlanmamış.

⁶⁷ 2018 yılı verileri

Tablo 2: İşsizlik -2016-2019

	İşsizlik	2016					2019				
		Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %
1	İşsizler ve işsizlik oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	1.324	2.006	66	13.7	9.6	1.762	2.707	65	16.5	12.4
1.1	15-24 yaş arası işsizlik oranı	424	562	75	23.7	17.4	574	743	77	30.6	22.5
1.2	-Tarım dışı işsizler ve işsizlik oranı	1.007	1.759	57	18.1	10.9	1.336	2.401	56	20.0	14.7
1.3	-Geniş tanıma ⁶⁸ göre işsizler ve işsizlik oranı	2.959	3.340	89	26.6	15.2	3.331	3.891	88	27.4	17.1
1.4	-1 yıl ve daha fazla işsizler ve işsizlik oranı	339	347	98	25.6	17.3	543	507	107	30.8	18.7

⁶⁸ Geniş işsizlik tanımı: resmi işsizler + iş bulma ümidi olmayanlar + iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar (diğer) + mevsimlik çalışanlar + zamana bağlı eksik istihdamda olanlar. Geniş işgücü: resmi işgücü+ iş bulma ümidi olmayanlar + iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar+ mevsimlik çalışanlar. Geniş işsizlik oranı=geniş işsiz sayısı/geniş işgücü sayısı (DİSK-AR'ın "İşsizlik ve İstihdamın Görünümü" raporlarındaki tanım esas alınmıştır.)

	İşsizlik	2016					2019				
		Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %
2	İşsizler ve Mesleki Eğitim (İŞKUR Kayıtları)										
2.1	Kayıtlı işsizler	1.135	1.237	92			1.934	1.939	100		
2.2	İşe yerleştirilenler ve işsizler içindeki oranı	247	542	46	21.8	43.8	489	1002	49	25.3	51.7
2.3	Mesleki eğitime katılanlar ve katılanların K/E dağılımı	78	41	200	65.5	34.5	89	36		71.2	28.8
2.4	Girişimcilik eğitime katılanlar ve katılanların K/E dağılımı	28	35	80	44.4	55.6	19	22	86	46.3	53.7
2.5	İşbaşı eğitimine katılanlar ve katılanların K/E dağılımı	107	131	82	45.0	55.0	194	209	93	48.1	51.9

Tablo 3: İş-yaşam Dengesi-I ⁶⁹

	İş-yaşam dengesi 2014-2015	Kadın	Erkek	Cinsiyet Açığı *
1	İşgücü piyasasında ortalama haftalık çalışma süreleri (TÜİK İşgücü İstatistikleri) (cinsiyete göre)			
1.1	-çalışanların günlük istihdam süreleri (TÜİK ZKA)	04:32	06:25	01:53
1.2	-çalışanların günlük ödenmeyen çalışma süreleri (TÜİK ZKA)	03:31	00:46	02:45
1.3	-çalışmayanların günlük ödenmeyen çalışma süreleri (TÜİK ZKA)	04:59	01:07	03:52
1.4	-ödenen çalışma/toplam çalışma (çalışan ve çalışmayan toplam)	%83	%22	-

*Cinsiyet açığı kadınların faaliyete ayırdığı ortalama süreden erkeklerin ortalama süresi çıkarılarak hesaplanmıştır. Kaynak: 2014-2015 TÜİK Zaman Kullanım Anketi

⁶⁹ TÜİK Zaman Kullanım Anketi her 7 yılda bir yapılmaktadır.

Tablo 4: İş-yaşam Dengesi-II

	İş-yaşam dengesi	Yararlanma oranı 2016	AB ülkeleri ortalaması	OECD ortalaması	Yararlanma oranı 2017	AB ülkeleri ortalaması	OECD ortalaması
2	Çocukların eğitim hizmetleri veya kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma oranı						
2.1	-3-6 yaş arası okullaşma oranları (MEB)						
	3 yaş	%12.5	%80	%70	%39.1 (3-5 yaş)	% 88	%79
	4 yaş	%36.1	%90	%87	%50.8 (4-5 yaş)	% 92	% 88
	5 yaş	%70.4	%95	%95	%68.3 (5 yaş)	% 95	% 94
	6 yaş		%97	%98		%98	% 97
2.2	-3 yaş altı bakım hizmetlerinden yararlanma*	Veri yok	%32	%39	Veri yok	% 36	%36

*2 yaş çocukların erken çocukluk ve okul öncesi eğitimden yararlanma oranı

Kaynak: 2016 için AB ve OECD ortalamaları için OECD 2017 Eğitim Raporu <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=79405>

2017 için OECD 2019 Eğitim Raporu, Education at a Glance 2019, https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2019_d138983d-en

3-5 yaş ortalaması AB ülkelerinde % 90, OECD ülkelerinde %8