



Bu proje Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir.

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

# İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

## Haritalama ve İzleme Çalışması

Prof. Dr. Gülay Toksöz  
Doç. Dr. Emel Memiş



## **CEİD YAYINLARI: 5**

İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması  
ISBN: 978-605-64847-4-2

Kaynak gösterilmek kaydıyla yararlanılabilir.

## **CEİD ADRES**

Cinnah Caddesi, No:75/7 Çankaya, 06690  
Ankara, Türkiye  
Tel: 0 312 440 04 84  
[www.ceid.org.tr](http://www.ceid.org.tr)  
[www.ceidizleme.org](http://www.ceidizleme.org)

1. Basım:  
Aralık 2018

Kapak/İç Tasarım/Baskı: Elma Teknik Basım Matbaacılık Tic. Ltd. Şti.  
İvedik OSB Matbaacılar Sitesi  
1516/1 Sokak No:35  
Yenimahalle/Ankara  
Tel: 0 312 229 92 65

Düzeltilmiş: Nika Yayınevi

---

"Bu yayın Avrupa Birliği'nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği ve T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı'nın 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.

**DOÇ. DR. EMEL MEMİŞ** Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Bölümü öğretim üyesidir. Makro-ekonomi, toplumsal cinsiyet ve ekonomi alanında araştırmalar yürütmektedir. 2007 de Cinsiyet Eşitliği ve Ekonomi programına araştırmacı olarak katıldığı Levy Ekonomi Enstitüsünde karşılıksız emek, yoksulluk ve zaman yoksulluğu üzerine çalışmalara katkıda bulunmakta ve 2017 yılından itibaren Feminist Economics dergisinin yardımcı editörlüğü görevini yürütmektedir.

## **TEŞEKKÜR**

Prof. Dr. Yıldız Ecevit ve Doç. Dr. Ayça Kurtoğlu’na raporların kendi içinde bütünlüklü ve tutarlı olması için gösterdikleri titiz ve özenli çabalarından ötürü çok teşekkür ederiz. Raporun daha yetkin bir hâle gelmesinde görüş ve önerilerinin büyük katkısı vardır. Eğer varsa, hatalar bize aittir.

## ÖNSÖZ

Elinizdeki rapor *Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi* kapsamında hazırlanan bir dizi tematik haritalama ve toplumsal cinsiyet eşitliğini (TCE) izleme göstergeleri geliştirme çalışmalarının sonucudur. Söz konusu proje 2013-2017 tarihleri arasında, çok sayıda kişi ve kurum ile yapılan yoğun toplantılar ve görüş alış verişleri ile şekillendi. Bu görüşmelerde üzerinde birleşilen ortak görüş, TCE politikalarının Türkiye’de geldiği noktada bağımsız izleme ve değerlendirme mekanizmalarını geliştirmenin gerekliliği oldu. TCE’yi hayata geçirmeye yönelik bugüne kadar geliştirilmiş ulusal mevzuat ve eylem planları uygulamasının yerindeliğini ve etkinliğini ölçme ve değerlendirmeyi gerçekleştirecek bağımsız bir izleme mekanizmasının kurulması bu gereksinmeye karşılık geliyordu. TCE’yi gerçekleştirmeye ilişkin uygulamaların siyasi ve ideolojik polemiklerden uzak, bilimsel ve teknik gereklere uygun ve sistematik olarak izlenebilmesini kolaylaştıracak araçların geliştirilmesi gerekiyordu. Bu izleme çalışmalarının uluslararası normlarla uyumlu ve sürdürülebilir olması için önceden izleme göstergelerinin geliştirilmesini; bu göstergelerin haritalama ve periyodik raporlama yoluyla değerlendirmesini sağlama amacı, bu projenin yol haritası oldu. Bu çabaların sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için gerekli olan kurumsallaşmanın başlangıç adımlarının atılması da bu projenin amaçları içinde yer aldı.

*Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi*, kendi faaliyet alanını tanımlarken toplumsal cinsiyete duyarlı hak temelli izleme yaklaşımını benimsedi. Proje, temel olarak, TCE için geliştirilmiş uluslararası norm ve standartların Türkiye’deki mevzuat, uygulama ve izleme politikalarına içerilmesini desteklemeyi; TCE ile ilgili sorun alanlarını haritalama çalışmaları ile raporlamayı; bu alanlara özgü izleme göstergeleri geliştirerek bağımsız, bilimsel ve ana-akımlaştırılmış bir izleme stratejisinin Türkiye’de kurumsallaşmasına katkıda bulunmayı; TCE’yi izleme alanında kamu-sivil işbirliğini ve bilimsel izleme kapasitesini geliştirmeyi hedefledi.

Proje Mart 2017 tarihinde uygulanmaya başlandı ve 24 aylık bir sürede tamamlanması planlandı. AB tarafından finanse edilen projenin yararlanıcı kurumu Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, sözleşme makamı Merkezi Finans ve İhale Birimi ve uygulayıcı kurumu Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’dir. Projenin hedef grubunu cinsiyet odaklı sivil toplum örgütleri, hak temelli izleme yapan diğer sivil örgütler, ilgili diğer kamu kurumları, valilikler ve büyük şehir belediyeleri ve eşitlik birimi olan ilçe belediyeleri oluşturdu. Proje paydaşları ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Kamu Denetçiliği Kurumu’dur (KDK).

Projenin amacı doğrultusunda seçilen on tematik alanda (kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet temelli şiddetle mücadele, siyasal kararlara katılımı; eğitime, istihdam, din, spor, sağlık ve kentsel haklar/hizmetlere erişimde; medyada cinsiyetçilikle ve kadın/insan ticareti ile mücadelede toplumsal cinsiyet eşitliği) **haritalama raporları** ve **izleme göstergeleri** hazırlandı. Bunun yanı sıra, projenin çıktılarının ve ilgili alanlarda sayısız kaynak ve verinin kamu, sivil, bütün toplum kesimlerince ulaşılabilir olacağı **Cinsiyet Eşitliği İzleme Merkezi** kuruldu ve e-kütüphanesi ile birlikte kullanıma hazır hale geldi. On tematik alanda hazırlanan Haritalama Raporları ve özetleri ilgili okurlara sunulmak üzere elektronik kullanıma açıldı; Türkçe olarak basıldı; geniş özetleri de İngilizce ve Türkçe olarak yayımlandı. Hazırlanan Haritalama Raporları kapsamında geliştirilen 515 adet hali hazırda verisi olan veya verisine ulaşılabilen gösterge, 822 adet ge-

liştirilmesi öngörülen gösterge olmak üzere toplam 1337 TCE izleme göstergesi, kullanılmak üzere kamuoyuna sunuldu.

Projenin önemli bir bileşeni de hazırlanan rapor verilerinin ve geliştirilen göstergelerin yerel düzeyde paylaşılabilmesi için seçilen pilot illerde yoğun bir çalışmayı gerçekleştirmesi oldu. Seçilen yedi pilot ilde toplumsal cinsiyete duyarlı hak temelli izleme eğitimi, haritalama raporları ve izleme göstergeleri eğitimi ve yerel eşitlik izleme eylem planı hazırlık atölyesi gerçekleştirildi. **Yerel Eşitlik İzleme Platformları** oluşturma ve sürdürme çalışmaları yapıldı. Pilot iller olan Adana, Ankara, İstanbul, İzmir, Kars, Gaziantep ve Trabzon’da yerellerde sunulan hizmetlerin cinsiyet eşitliğini gözetip gözetmediğini ölçmek, değerlendirmek ve izlemek amacıyla **Yerel Eşitlik İzleme Planları** hazırlandı ve bu çalışmaların tüm Türkiye’ye yaygınlaşması, geleceğe taşınarak sürekliliğinin sağlanması amacıyla da **Ulusal Eşitlik İzleme Planı** oluşturuldu.

Proje sonuçlarının uzun dönemde kalıcı olması, sürdürülebilir desteklerin varlığı ile olacaktır. Bu desteklerin de, proje çıktılarının geniş toplumsal kesimlerce kullanılır ve geliştirilir olması ile oluşacağına inanıyoruz.

Projenin gerçekleşmesinde sayısız kişi ve kurumun emeği var, bu katkılar olmasaydı bu proje hayata geçemezdi. Bu süreçte yoğun bir özveriyle çalışan proje ekibine, haritalama raporlarını ve göstergelerini uzun yorucu çalışmalarla tamamlayan uzmanlara, süreci baştan sona uyum içinde çalışarak yönetilmesine destek veren CEİD üyelerine çok teşekkür ederiz. Projenin merkezde ve yerelde sayısız çalışmasını gerçekleştiren CEİD yerel koordinatörleri, eğitim uzmanları projenin hayata geçirilmesini kolaylaştırdılar. Yerel İzleme Platformları çalışmalarına katılarak Yerel Eşitlik İzleme Planlarını hazırlayan kamu görevlileri ve sivil örgütlerin temsilcileri bu çalışmayı yerellerde hayata geçirdiler. Bu projenin bir başarısı varsa burada sayabildiğimiz ve sayamadığımız sayısız kişinin emeği sayesinde. Hepsine *Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi*’ne kattıkları değerler için içten teşekkürlerimizi sunarız.

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği

Yönetim Kurulu

# İÇİNDEKİLER

Tablolar Listesi	10
Şekiller Listesi	11
Kısaltmalar Tablosu	12
Yönetici Özeti	19
<b>I. GİRİŞ</b>	<b>25</b>
<b>A. Kısa Tarihçe</b>	<b>26</b>
1 Kadın Emeğinin Kısa Tarihi	27
2 Normların ve Standartların Belirlenmesi Sürecinde Uluslararası Belgeler	29
2.1 BM-Birleşmiş Milletler	29
2.2 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları	36
2.3 Avrupa Konseyi	42
2.4 Avrupa Birliği	47
<b>II. NORMATİF VE STANDARTLAR</b>	<b>59</b>
<b>A. Normlar</b>	<b>59</b>
1 Normların Belirlenmesi	59
1.1 Normlar	59
<b>B. Standartlar, Ölçütler ve İyi Örnekler</b>	<b>64</b>
1.1 Avrupa Konseyi Standartları	64
1.2 Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2014-2017	64
1.3 Avrupa Birliği	66
1.4 BM Standartları	69
1.5 İyi Örnekler	72
<b>III. TÜRKİYE’DE MEVCUT DURUM ANALİZİ: NORMATİF-POLİTİK YAPI</b>	<b>75</b>
<b>A. Mevzuat</b>	<b>75</b>
1 Ayrımcılığa Karşı Yasal Düzenlemeler	75
1.1 Çalışma Yaşamına İlişkin Yasalar	77
1.2 Kadın İstihdamını Teşvik İçin Yasal Düzenlemeler	81
<b>B. Politikalar</b>	<b>83</b>
1 Çalışma Yaşamıyla İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları ve İlgili Politika Belgeleri	83
1.1 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü	83
1.2 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	85
1.3 Türkiye İş Kurumu- İŞKUR	86
1.4 Sosyal Güvenlik Kurumu- SGK	87

1.5	Kalkınma Bakanlığı	88
1.6	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı-KOSGEB	90
1.7	Gümrük ve Ticaret Bakanlığı-Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü	91
1.8	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı-Çiftçi Eğitimi ve Yayım Dairesi	91
1.9	Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu-KEFEK	92
<b>C. Sivil Toplum Örgütlerinin ve Diğer Kamusal Aktörlerin Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Çalışmaları</b>		93
1	<b>Kadın ve LGBTİ Örgütleri</b>	93
1.1	KEİG-Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi	93
1.2	KAGİDER- Türkiye Kadın Girişimciler Derneği	93
1.3	KEDV-Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı	94
1.4	Kaos GL- Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği	94
1.5	Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD)	94
2	<b>Kamu Hizmeti Yürüten Meslek Örgütleri, Dernekler ve Sendikalar</b>	95
2.1	TMMOB-Kadın Çalışma Grubu	95
2.2	TÜBAKKOM- Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu	95
2.3	Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu	95
2.4	TOBB- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu	96
2.5	TESK-Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu	96
2.6	TÜSİAD- Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu	96
2.7	Sendikalar	96
<b>IV. GÖSTERGE VE VERİ KAYNAKLARI</b>		99
<b>A. Gösterge Kaynakları</b>		99
1	<b>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Karma Endeksler, Uluslararası Kuruluşların Sağladığı Veri Kaynakları ve Göstergeler</b>	99
2	<b>BM İnsani Gelişme Raporlarında Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri</b>	100
2.1	İnsani Gelişme Endeksi (İGE), Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (TCGE) ve yeni Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (yeni TCGE)	100
2.2	Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Ölçütü ( TCGÖ)	100
2.3	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (TCEE)	101
3	<b>Diğer Örgütlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri</b>	101
3.1	Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi (TCAE)	101
3.2	Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi (TKTCE)	102
3.3	Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (AB-TCEE)	102
<b>B. İlgili Veriler</b>		103
1	<b>Uluslararası İstatistikler ve Veri Tabanları</b>	103



1.1	Küresel Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri Programı	103
1.2	BM Avrupa Ekonomik Komisyonu Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri	103
1.3	Uluslararası Çalışma Örgütü Kilit Göstergeler	104
1.4	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri	105
1.5	Dünya Bankası Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri	106
1.6	Avrupa Birliği İstatistik Ofisi Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri	106
2	<b>İstihdam Alanında İzleme ve Değerlendirme</b>	112
2.1	Göstergelerin Uluslararası Belgelerdeki Stratejik Hedeflerle Bağlantıları	112
2.2	Asgari Gösterge Seti	113
2.3	Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu İstatistik Birimi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri	115
2.3.1	İşgücüne Katılım	115
2.3.2	İstihdam	116
2.3.3	Ücretlendirilmeyen Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi	118
2.4	Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformuna Yönelik AB Gösterge Çerçevesi	119
2.5	Binyıl Kalkınma Hedefleri	121
2.6	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri	122
<b>V.</b>	<b>TÜRKİYE’DE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ</b>	123
1	Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamının Mevcut Durumu	123
1.1	İşgücü Piyasasında Durum	123
1.2	Kadın İstihdamının Özellikleri	126
1.3	İşsizlik	129
1.4	Örgütlenme	130
<b>VI.</b>	<b>GÖSTERGELER</b>	133
1	Türkiye İçin İstihdam Gösterge Seti	133
2	Veri Toplanması Gereken Göstergeler	144
<b>KAVRAMLAR VE TEKNİK TERİMLER</b>		153
<b>KAYNAKÇA</b>		159
EK 1:	Uluslararası Sözleşmeler	167
EK 2:	Uluslararası Belgeler	168
EK 3:	Mevzuat Listesi	169
EK 4:	Kamu Kurum ve Kuruluşları	169
EK 5:	Sivil Toplum Örgütleri ve Diğer Kamusal Aktörler	171
EK 6:	İstihdam Göstergelerine Göre Türkiye’de Durum	172
EK 7:	İstihdam Göstergelerine Göre İllerde Durum	175

## Tablolar Listesi

<b>Tablo 1.</b>	Birleşmiş Milletler Gelişme Endeksleri	108
<b>Tablo 2.</b>	Diğer Kurumların Endeksleri	109
<b>Tablo 3.</b>	Cinsiyete Göre Temel İşgücü Göstergeleri	123
<b>Tablo 4.</b>	İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (Bin)	127
<b>Tablo 5.</b>	İşteki Duruma Göre Dağılım (Bin)	127
<b>Tablo 6.</b>	İstihdamın Kayıtdışılık Durumuna Göre Dağılımı (Bin)	128
<b>Tablo 7.</b>	Fertlerin Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri	129
<b>Tablo 8.</b>	Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları(%)	130
<b>Tablo 9.</b>	15-24 Yaş Grubunda Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%)	130
<b>Tablo 10.</b>	İşgücüne Katılım/İstihdam Fırsatlarına İlişkin İstihdam Göstergeleri	134
<b>Tablo 11.</b>	İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin İstihdam Göstergeleri	135
<b>Tablo 12.</b>	İşsizliğe İlişkin İstihdam Göstergeleri	139
<b>Tablo 13.</b>	İş-Yaşam Dengesine İlişkin İstihdam Göstergeleri	141
<b>Tablo 14.</b>	İşgücüne Katılım / İstihdam Fırsatlarına İlişkin Önerilen Göstergeler	144
<b>Tablo 15.</b>	İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin Önerilen Göstergeler	145
<b>Tablo 16.</b>	İşsizliğe İlişkin Önerilen Göstergeler	150
<b>Tablo 17.</b>	İş-yaşam Dengesine İlişkin Önerilen Göstergeler	151
<b>Tablo Ek. 1.1.</b>	Uluslararası Sözleşmeler	167
<b>Tablo Ek. 2.1.</b>	Uluslararası Belgeler	168
<b>Tablo Ek. 3.1.</b>	Mevzuat Listesi	169
<b>Tablo Ek. 4.1.</b>	Kamu Kurum ve Kuruluşları	169
<b>Tablo Ek. 5.1.</b>	Sivil Toplum Örgütleri ve Diğer Kamusal Aktörler	171
<b>Tablo Ek. 6.1.</b>	İşgücüne Katılım, İstihdam Fırsatları, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muamele-2016	172
<b>Tablo Ek. 6.2.</b>	İşsizlik -2016	174
<b>Tablo Ek. 6.3.</b>	İş-yaşam Dengesi-I	174
<b>Tablo Ek. 6.4.</b>	İş-yaşam Dengesi-II	174
<b>Tablo Ek. 7.1.</b>	TR 10 İstanbul, İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016	175
<b>Tablo Ek. 7.2.</b>	TR 51 Ankara, İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016	176
<b>Tablo Ek. 7.3.</b>	TR 32 İzmir, İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016	178
<b>Tablo Ek. 7.4.</b>	TR 62 Adana (+Mersin), İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016	179
<b>Tablo Ek. 7.5.</b>	TRC1 Gaziantep (+Adıyaman + Kilis), İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016	181

<b>Tablo Ek. 7.6.</b> TR90 Trabzon (+Ordu+Giresun+Rize+Artvin+Gümüşhane), İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016 .....	182
<b>Tablo Ek. 7.7.</b> TRA2 Kars (+Ağrı + Iğdır+ Ardahan), İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016 .....	183

### Şekiller Listesi

<b>Şekil 1.</b> Hanehalkı ve Ev Bakımına Ayrılan Süre (Saat/Gün) .....	125
<b>Şekil 2.</b> İstihdam ve İş Aramaya Ayrılan Süre (Saat/Gün) .....	125

## KISALTMALAR TABLOSU

<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AB-TCEE</b>	Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (EU-Gender Equality Index)
<b>AET</b>	Avrupa Ekonomik Topluluğu
<b>AİHS</b>	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>ASŞ</b>	Avrupa Sosyal Şartı
<b>ATAD</b>	Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
<b>BKH</b>	Binyıl Kalkınma Hedefleri
<b>BM</b>	Birleşmiş Milletler
<b>CEDAW</b>	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (Tasfiye Edilmesi) Sözleşmesi)
<b>CEEP</b>	European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services and Services of General Interest (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği)
<b>CEİD</b>	Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği
<b>CES</b>	Conference of European Statisticians (Avrupa İstatistikçileri Konferansı)
<b>ÇSGB</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>DHS</b>	Demographic and Health Survey (Nüfus ve Sağlık Anketi)
<b>DİSK</b>	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>EC</b>	European Commission (Avrupa Komisyonu)
<b>ECOSOC</b>	United Nations Economic and Social Council (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi)
<b>EEC</b>	European Economic Commission (Avrupa Ekonomik Komisyonu)
<b>EIGE</b>	European Institute for Gender Equality (Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü)
<b>ESoKHUS</b>	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi
<b>ETUC</b>	European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)

<b>Eurostat</b>	European Statistics (Avrupa İstatistik Ofisi)
<b>EWL</b>	The European Women’s Lobby (Avrupa Kadın Lobisi)
<b>GGASŞ</b>	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
<b>HAK-İŞ</b>	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>HDR</b>	Human Development Report (İnsani Gelişme Raporu)
<b>IAEG-GS</b>	Kurumlararası ve Uzman Grup-Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri
<b>ILO</b>	The International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
<b>IPU</b>	Inter-Parliamentary Union (Parlamentolar Arası Birlik)
<b>İGE</b>	İnsani Gelişme Endeksi (Human Development Index)
<b>İHEB</b>	İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (Universal Declaration of Human Rights)
<b>İŞKUR</b>	Türkiye İş Kurumu
<b>KAGİDER</b>	Türkiye Kadın Girişimciler Derneği
<b>Kaos GL</b>	Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği
<b>KB</b>	Kalkınma Bakanlığı
<b>KEDV</b>	Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı
<b>KEİG</b>	Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi
<b>KESK</b>	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
<b>KILM</b>	Key Indicators of the Labour Market (İşgücü Piyasası İçin Temel Göstergeler)
<b>KOSGEB</b>	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
<b>KSGM</b>	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
<b>TKTCE</b>	Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi (Social Institutions and Gender Index)
<b>LGBTİ</b>	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Trans, İnterseksüel
<b>MICS</b>	Multiple Indicator Cluster Surveys (Çoklu Göstergeler Anketi)
<b>NUTS 1</b>	Nomenclature of Territorial Units (Türkiye İstatistiki Bölge Sınıflandırması [12 Bölge])

<b>NUTS 2</b>	Nomenclature of Territorial Units (Türkiye İstatistik Bölge Sınıflandırması [26 Bölge])
<b>OECD</b>	The Organisation for Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)
<b>PeDEP</b>	Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (Beijing Declaration and Platform for Action)
<b>SGK</b>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SGP</b>	Satınalma Gücü Paritesi (Purchasing Power Parity)
<b>SIGI</b>	Sosyal Normlar ve Sosyal Kurumlarda Ayrımcılık Endeksi (Social Institution and Gender Index)
<b>SKH</b>	Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Sustainable Development Goals)
<b>SPoD</b>	Sosyal Politikalar, Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği
<b>SSGSS</b>	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TCAE</b>	Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi (Global Gender Gap Index)
<b>TCEE</b>	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (Gender Inequality Index)
<b>TCES</b>	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (Council of Europe Gender Equality Strategy)
<b>TCEUEP</b>	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013
<b>TCGE</b>	Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (Gender Development Index)
<b>TESK</b>	Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu
<b>TİHEK</b>	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
<b>TİSK</b>	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TMMOB</b>	Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
<b>TOBB</b>	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<b>TTB</b>	Türk Tabipler Birliği
<b>TÜBAKKOM</b>	Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu
<b>TÜİK</b>	Türkiye İstatistik Kurumu

<b>TÜRK-İŞ</b>	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜSİAD</b>	Türkiye Sanayici ve İş İnsanları Derneği
<b>UIS</b>	UNESCO Institute for Statistics (UNESCO İstatistik Birimi)
<b>UN</b>	United Nations (Birleşmiş Milletler)
<b>UNDESA</b>	United Nations Department of Economic and Social Affairs (Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal İşler Birimi)
<b>UNDP</b>	United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
<b>UNECA</b>	United Nations Economic Commission for Africa (Birleşmiş Milletler Afrika Ekonomik Komisyonu)
<b>UNECE</b>	United Nations European Economic Commission (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu)
<b>UNESCO</b>	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu)
<b>UNICE</b>	Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe (Avrupa Sanayici ve İşverenler Konfederasyonları Birliği)
<b>WB</b>	The World Bank (Dünya Bankası-DB)
<b>WEF</b>	The World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu)
<b>WHO</b>	The World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

## Kurum İsimleri Konusunda Bilgilendirme

**Bu raporun yazılması aşağıdaki kararnamelerden önce tamamlandığı için kurumların isimleri ve yapıları ile ilgili değişiklikleri yansıtmamaktadır.** 703 Sayılı “Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” 9 Temmuz 2018 Tarihli ve 30473 Sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Kararname ile bazı bakanlık ve kurumların teşkilat yapıları ile görevleri değiştirilmiştir.

10 Temmuz 2018 tarih 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ve 15 Temmuz 2018 tarih ve 4 Numaralı Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile bazı bakanlık ve kurumların teşkilat yapıları ile görevleri değiştirilmiştir.

### Değişiklik yapılan bakanlık ve kurumlar aşağıda listelenmektedir:

- Avrupa Birliği Bakanlığı kapatılarak, Dışişleri Bakanlığı bünyesinde Avrupa Birliği Başkanlığı kurulmuştur.
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile Kalkınma Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı şeklinde değiştirilmiştir.
- Gümrük ve Ticaret Bakanlığı ile Ekonomi Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi Ticaret Bakanlığı şeklinde değiştirilmiştir.
- Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Orman ve Su İşleri Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi Tarım ve Orman Bakanlığı şeklinde değiştirilmiştir.
- Maliye Bakanlığı’nın ismi Hazine ve Maliye Bakanlığı şeklinde değiştirilmiş ve Başbakan Yardımcılığına bağlı Hazine Müsteşarlığı yeni yapılanmada Hazine ve Maliye Bakanlığı çatısı altına geçmiştir.
- Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının yeni adı ise Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı olmuştur.
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilmiş ve ismi “Çalışma Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığı” şeklinde değiştirilmiştir.

4 Ağustos 2018 Tarihli Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (no:15) ile Bakanlığın ismi “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı” olarak değiştirilmiştir.





# İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Haritalama ve İzleme Çalışması



## Yönetici Özeti

1. Kadın-erkek eşitliği, Türkiye Cumhuriyeti’nin başta Anayasası, yasaları ve imzaladığı uluslararası sözleşmeler ile kabul ettiği temel ilkeler arasındadır. Devlet, bu ilkeyi çalışma yaşamı da dahil olmak üzere yaşamın her alanında gerçekleştirmekle yükümlüdür. Yoğun eşitsizliklerin bulunduğu bir alan olan çalışma yaşamında, sendikalar, hak temelli çalışan örgütler ile toplumsal cinsiyet temelli çalışan sivil toplum örgütleri açısından eşitsizliklerle mücadele çok önemlidir. Bu rapor, temel bir insan hakkı olan çalışma hakkından yararlanmada toplumsal cinsiyetin ne ölçüde etkili olduğunu, yaşanan eşitsizliklerin toplumsal cinsiyet temelinde nasıl deneyimlendiğini ve zaman içinde ne tür gelişmeler olduğunu ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır. Raporun hedefi, uluslararası normlara göre belirlenen çalışma hakkının kullanımı açısından ülkemizde uygulanan politika ve programların etkilerinin göstergelere dayanarak izlenmesini sağlamak için Türkiye’ye özgü göstergeler geliştirmektir. Bu yolla eşitsizliklerin aşılması için mücadele eden sivil toplum örgütlerinin ve kamu kurum ve kuruluşlarının çalışmalarına katkı sunulabileceği ve aralarındaki işbirliğinin geliştirilmesinde yararlı olunabileceği düşünülmektedir.
2. Raporun ilk bölümünde, önce kadın emeğinin kısa bir tarihine yer verilmiş, çalışma hayatında yaşanan eşitsizliklerin yol açtığı toplumsal sorunlar ve felâketler karşısında insanlığın ortak akli olarak görülebilecek normların ve standartların ortaya konduğu uluslararası belgeler değerlendirilmiştir. Bunlar, sırasıyla, **Birleşmiş Milletler’in başta İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi** olmak üzere cinsiyet temelinde ayrımcılığa karşı çıkan çeşitli sözleşmeleridir ki, bu sözleşmeler arasında **Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi** (CEDAW) özel bir öneme sahiptir. **Uluslararası Çalışma Örgütü’nün** cinsiyet eşitliğine ilişkin sözleşmeleri ve tavsiye kararları ile **Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği’nin** cinsiyet eşitliğine ilişkin sözleşmeleri ve diğer hukukî belgelerine de bu bölümde yer verilmiştir. Bütün belgelerde, çalışma hakkı temel bir insan hakkı olarak tanımlanmakta ve eşitlik ve ayrımcılık yasağı normlarına yer verilmektedir. Eşitlik ilkesi, herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir iş ve ücrete hakkı olduğuna dikkat çekmektedir. Ayrımcılık yasağı, herkesin, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bütün haklardan ve özgürlüklerden yararlanmasını öngörmektedir.
3. Gerek **İnsan Hakları Beyannamesi**, gerekse **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi**, kadınların ve erkeklerin kanun önünde eşitliğini, insan haklarından ve temel özgürlüklerden cinsiyet gözetilmeksizin herkesin yararlanmasını öngörmekte ve sözü edilen belgeleri imzalayan devletleri bu doğrultuda çalışmak ile yükümlü tutmaktadır. Ancak, **BM** bünyesindeki **Kadının Statüsü Komisyonu**, genel insan hakları çerçevesinin kadınların insan haklarını korumada yeterli olmadığı saptamasından hareketle bütünlüklü tek bir sözleşmenin hazırlanması çalışmasına 1960’ların ortasında başlamıştır. Kadın hareketlerinin ve örgütlerinin bu doğrultudaki talepleri ve mücadeleleri ile birlikte, **Kadınlara Karşı Her**

**Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi**, 1979 yılında **BM Genel Kurulu** tarafından kabul edilmiş ve Türkiye bu sözleşmeyi 1985’te imzalamıştır. Sözleşmenin amacı, cinsiyet temelinde kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın tasfiyesi ve önlenmesidir. Ayrıca, bu sözleşme, kadınlara politik, ekonomik, sosyal, kültürel, sivil, ev içi veya diğer alanlarda, medenî durumdan bağımsız olarak erkeklerle eşitlik temelinde tüm insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kadınların bunlardan yararlanmasını içermekte, bu uygulamaları garanti kapsamına almaktadır. Sözleşmenin temel normları, eşitlik, eşit muamele görme ve ayrımcılık yasağıdır. Ayrımcılıkla mücadelede devletler, hem hukukî eşitlik, hem fiilî eşitlik hem de dönüştürücü eşitliği sağlamakla yükümlüdür.

4. Eylül 1995’te Pekin’de toplanan **BM’nin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı**, binlerce kadın örgütünden on binlerce kadının katılımıyla gerçekleşmiş, toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde en kapsamlı belge olarak kabul edilen **Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu** bu konferansta 189 ülke tarafından kabul edilmiştir. **TBMM**, söz konusu belgeyi 15 Eylül 1995 tarihindeki 16. kurul toplantısında kabul etmiştir. Deklarasyonda, hükümetler cinsiyete dayalı bir bakış açısının bütün politika ve programlara yansıtılacağını garanti ederek, Eylem Platformunu uygulamayı kabul ve taahhüt etmiştir. **Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu**, sorunları saptamanın ötesine geçerek, sorunların çözümünde izlenecek stratejik hedefleri ve bu hedeflere ulaşmak için yapılacak eylemleri belirlemesi bakımından çok önemlidir. Kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasının yaygınlaştırılmasına ilişkin stratejik hedef altında yapılacak eylemler arasında, özellikle kadınların ve erkeklerin aile sorumluluklarını eşit paylaşımlarını yaygınlaştırmaya yönelik eğitim politikaları, istihdama ve sosyal güvenliğe ilişkin yasal düzenlemeler sayılmaktadır. Burada özellikle altı çizilmesi gereken husus, toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve programların oluşumu, uygulanması ve izlenmesinde kadınların (örgütlerinin) katılımına verilen önemdir.
5. **Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) ayrımcılık karşıtı sözleşmeleri ve tavsiye kararları**, Türkiye tarafından kabul edilmiştir. Bu metinlerde, başlangıçta kadınlara yönelik koruyucu düzenlemeler yer alırken, bunların ayrımcılığı önlemediğinin ve hatta ayrımcılığa yol açtığına görülmesiyle birlikte; kadına özgü düzenlemelerden, kadın ve erkek işçiyeye eşit muameleye ve kadınların annelik döneminde korunmasına yönelik özgül tedbirlere geçiş yönündeki eğilim giderek güç kazanmıştır. **ILO’nun 156 Sayılı Erkek ve Kadın İşçiler için Eşit Fırsatlar ve Muamele: Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi**’nde, daha önceden kabul edilen ayrımcılık karşıtı sözleşmelerin, aile sorumluluklarına ilişkin ayırım gözetmediği ve bu konuda ek standartlara ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. CEDAW’ın kadın erkek eşitliğinin sağlanması için taraf devletlerin toplumda ve ailede geleneksel kadın ve erkek rollerinin değişmesinin gerekli olduğuna dair saptamasıyla birlikte, işçilerin karşılaştığı birçok sorunun aile sorumluluklarından ileri gelmesinden ötürü, onların özel ihtiyaçlarına karşılık gelen özel önlemlerin gerekli olduğu belirtilmiştir. Sözleşme, aile içinde bakıma muhtaç çocukları veya aile yakınları olan kadın ve erkek işçilerin iktisadi faaliyetlere ve mesleki eğitimlere katılımının önündeki engelleri kaldırmak ve ayrımcılığa maruz kalmalarının önüne geçmek üzere hazırlanmıştır. Sözleşmeye göre, söz konusu işçilerin istihdam koşullarında ve sosyal güvenlik ihtiyacı göz önünde bulundurulmalı, çocuk bakımı ve aile hizmetlerinde kamusal ya da özel hizmetlerin ve tesislerin geliştirilmesi için önlem alınmalıdır.

6. **Avrupa Konseyi’ne üye ülkeler tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**, Türkiye tarafından 1950 yılında imzalanmıştır. **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin** temel aldığı normlar, insan haklarına saygı, insanlık dışı muamele yasağı, eşitlik, adalet ve ayrımcılık yasağıdır. Aynı normlara dayanan **Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı**, Türkiye tarafından 2007’de kabul edilmiştir.
7. 1999’da AB adaylığının resmen onaylanmasından sonra Türkiye, AB müktesebatına uyum sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili yasal düzenlemeleri kendi iç hukukuna büyük ölçüde yansıtmıştır. Birliğin kurucu antlaşmalarının temel normlarını temsil eden değerler, çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplumda yaşama isteğine işaret etmektedir. 2016 yılında kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ayrımcılık yasağı ihlali iddiası ile yapılan tüm başvuruları, Anayasa’nın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. Maddesi kapsamında değerlendirebilir.

**Bütün uluslararası belgelerden çıkan ve çalışmanın ikinci bölümünde yer alan temel normlar şöylece sayılabilir:**

8. 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, hukukî/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*/fiilî 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 fiilî 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.
9. Ayrımcılık yasağı: Kişilere eşit davranılmaması ayrımcılıktır ve ayrımcılık yasağı eşitlik ilkesinin tamamlayıcısı olarak görülebilir. Ancak, eşit durumda olmadığı düşünülen kişilere eşit davranılması hâli de ayrımcılık oluşturmaktadır. Dolayısıyla, eşit durumda olanlara eşit davranmamak veya farklı durumda olanlara eşit davranmak, ayrımcılık yasağının ihlâli anlamına gelebilir. Bundan ötürü, fiilî eşitsizliklerin üstesinden gelmek üzere doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı ile geçici özel önlem alınması normları geliştirilmiştir. **CEDAW Komitesi’nin 28 Sayılı Genel Tavsiye Kararı’na** göre, “Kadınlara yönelik doğrudan ayrımcılık açıkça cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıklarını temel alan farklı muameleleri içerir. (...) Kadınlara yönelik dolaylı ayrımcılık ise hukuk, politika, program ya da uygulamaların teoride kadınlar ve erkekler arasında herhangi bir ayırım gütmemesi ancak görünüşte nötr olan bu düzenlemelerin mevcut eşitsizlikleri değerlendirmeye almaması yüzünden fiilî olarak kadınların aleyhine ayrımcı bir etkisi olmasıyla sonuçlanan ayrımcılıktır.” **CEDAW Komitesi’nin 25 Sayılı Genel Tavsiye Kararı’na** göre, devletler, yasalarda kadınlara yönelik dolaylı veya dolaysız ayrımcılığın olmamasını sağlamanın yanı sıra, ayrımcılığa karşı

yaptırımlar düzenlemeli ve fiilî eşitliği sağlamak için somut ve etkin politika ve programlar uygulamalıdır. **CEDAW Komitesi**, ayrıca, taraf devletlerin çoklu ayrımcılıklarla mücadele etmek için özel geçici tedbirler almasına ihtiyaç olabileceğini belirtmiştir.

10. 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 hakkında yararlanmasına dayanır. Bileşenleri şunlardır: a) insana yakışan iş, b) iş ve yaşam dengesi, c) ekonomik bağımsızlık.
11. İnsan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki temel yasal standartlar, uluslararası sözleşmeler ve diğer ilgili belgelerdir. Devletlerin bu çerçevede taahhüt ettiği standartlar, a) tüm toplumun ve devletin sorumluluğu olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin benimsenmesi ve bunun için çalışılması, b) her alandaki yasalara toplumsal cinsiyet perspektifinin entegre edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği yasalarının çıkartılması ve uygulanması, kısaca toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması olarak özetlenebilir. **BM 2030 Kalkınma Gündemi**’nde yer alan **Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri**’nin beşincisi toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin olup, burada yer alan standartlar arasında her türlü ayrımcılığın sona erdirilmesi, kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması, kadınların politik, ekonomik ve kamusal hayatın tüm karar alma düzeylerine tam ve etkin katılımı, hane içi ücretsiz bakım ve ev işlerinin adil paylaşımı bulunmaktadır.
12. Raporun üçüncü bölümünde Türkiye’de, ayrımcılığa karşı yasal düzenlemeler olarak Anayasa, **Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu**, çalışma yaşamına ilişkin yasalar ve diğer hukukî metinler, ayrımcılık karşıtı hükümleri itibariyle değerlendirilmiştir. Ardından, çalışma yaşamıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları ve ilgili politika belgeleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelenmiştir. Son olarak sivil toplum örgütlerinin ve diğer kamusal aktörlerin çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair çalışmaları ele alınmıştır.
13. Dördüncü bölüm, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında karma endeksler, uluslararası kuruluşların sağladığı veri kaynakları ve göstergeler üzerinedir. Burada, önce **Birleşmiş Milletler**’in, sonra diğer uluslararası örgütlerin toplumsal cinsiyet temelinde oluşturulmuş uluslararası endeksleri ve endekslerde kullanılan göstergeler anlatılmıştır. Bu endekslerde Türkiye’nin sıralamadaki yerine dair bilgi de verilmiştir. Ardından, veri kaynaklarına ilişkin bir bölüm gelmektedir. Bunlar: **BM Küresel Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri Programı**, **BM Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE) Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri**, **Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri**, **Dünya Bankası (WB) Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri**, **Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri**’dir. Söz konusu endeksler ve veri tabanları, birçok alanda toplumsal cinsiyet açısından önem taşıyan bilgiler sunmaktadır.
14. Uluslararası belgelerdeki istihdamla ilgili stratejik hedeflerin gerçekleştirme düzeyi açısından izleme ve değerlendirme yapabilmek için, özel göstergelerin tanımlanmasına ihtiyaç vardır. **BM Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE) İstatistik Birimi**’nin **Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu**’ndan yola çıkarak oluşturduğu ve sekiz tematik alan hâlinde gruplandığı

**Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri** altında, ekonomi alanına ilişkin olarak üç alt alan belirlenmiştir: a) işgücüne katılım, b) istihdam, c) ücretlendirilmeyen çalışma ve iş-yaşam dengesi. Her bir alt alanda ayrıntılı biçimde göstergelere yer verilmiştir. Örneğin, işgücüne katılım altındaki göstergeler arasında, cinsiyete, yaşa ve nedenlerine göre faal olmayan nüfusun oranı yer almaktadır. İstihdam altındaki göstergeler arasında, hanehalkı tipine göre sektörel istihdam, işteki duruma, mesleklere göre istihdam, işsizlik oranı, ücret açığı yer almaktadır. İş-yaşam dengesi altındaki göstergeler arasında, cinsiyete göre toplam çalışma süreleri (istihdam ve ücretlendirilmeyen çalışma biçimleri) bulunmaktadır.

**15.** Beşinci bölüm Türkiye’de kadın emeği ve istihdamının mevcut durumu üzerinedir. Önce işgücü piyasasındaki durum, çeşitli alt başlıklar itibarıyla ele alınmış ve bakım hizmetlerinin durumuna yer verilmiştir. Kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranlarının düşüklüğü, önemli bir kısmının ev işleri ve bakım yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasının dışında kalması ve kamusal bakım hizmetlerinin yetersizliği, dikkat çekici hususlar olarak öne çıkmaktadır. Kadınların işsizlik oranı, erkeklerinkinden yüksektir. İstihdamda yer alan kadınlar, sınırlı sayıda meslekte ve sektörde yoğunlaşmaktadır. Kayıtdışı çalışma, kadınlar arasında erkeklere kıyasla daha yaygındır. Aynı eğitim düzeyine sahip olsalar bile, kadınların ücret düzeyi erkeklerinkinden düşüktür. İşgücü piyasasında ayrımcılık ciddi bir sorun alanıdır. İzleyen bölüm Türkiye’ye ilişkin istihdam gösterge setinin oluşturulmasına ilişkindir. Bu gösterge setinin oluşturulmasında, uluslararası sözleşmelerde ekonomi alanında yer alan stratejik hedeflere bağlı olarak geliştirilen göstergeler yol gösterici nitelikte olmuştur. Göstergelerin kavramsal açıdan net olması, yorumlanması kolay; uluslararası düzeyde üzerinde uzlaşının sağlanmış olması, izlemede geçerlilik ve kolaylık sağlayacaktır. Göstergelerin oluşturulmasında kullanılan veri kaynağının erişilebilir, güvenilir olması ve süreklilik bakımından kısıtlayıcı olmaması, sağlıklı, uygulanabilir göstergeler oluşturulması bakımından da önemlidir. Bütün bu hususları gözeterek, Türkiye için önerilen göstergeler seti şu dört alt başlık altında sunulmaktadır: **a)** işgücüne katılım/istihdam fırsatları, **b)** istihdamda eşit fırsatlar ve muamele, **c)** işsizlik, **d)** iş-yaşam dengesi. Sunulan tablolarda, bu alt başlıklar altındaki göstergelerin ilgili olduğu insan hakları ve normlar belirtilmiştir. Veri kaynakları açıklanmış, veri toplama sıklığı belirtilmiş ve atıfta bulunulan ulusal politika metinleri tanımlanmıştır. Toplamda, 14 temel gösterge ve 44 alt gösterge sunulmuştur. Söz konusu göstergeler, Türkiye’deki ulusal veri kaynaklarından erişilebilen göstergelerdir. Ayrıca, istihdam alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini izlemek bakımından önem taşıyan yeni gösterge önerilerinde de bulunulmuştur. Bu göstergeler, 25 Aralık 2017’de gerçekleştirilen ve projenin işbirliği içinde olduğu kamu kurum ve kuruluşları, hak temelli örgütler ve toplumsal cinsiyet temelli örgütlerin temsilcilerinin katıldığı ortak anlayış toplantısında sunulmuş ve katılımcıların görüş ve önerileri alınmıştır.

**16.** İstihdam gösterge setinde yer alan işgücüne katılım veya istihdam fırsatı başlığı altında işgücü büyüklüğünün yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından daha önemli olan, işgücü dışında kalan kesime de odaklanılmıştır. İşgücü dışında kalma nedenleri, demografik ve hanehalkı özelliklerine göre farklılaşan işgücü dışında kalma oranları ve nedenlerine göre işgücü dışında kalma oranları ve benzeri göstergeler belirlenmiştir. Burada, izlemeye konu olan en temel normlar, çalışma hakkı, sosyal korunma hakkı, örgütlenme hakkı ve insan onuruna saygı olarak belirtilmiştir. İstihdamdan yoksunluk, çalışma hakkının ihlâli

olup bireyi insan onuruna yakışır bir yaşam kurabilme hakkından mahrum bırakmaktadır. Ancak, istihdamda yer almak, onurlu yaşam hakkını fiilen garanti etmemektedir. İstihdam fırsatlarının yanı sıra, nasıl bir istihdama erişilebildiği, hangi koşullarda çalışma sunulduğu da çok önemlidir. Bu nedenle, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele başlığı altında, eşit muamele hakkı ve ayrımcılık (çoklu ayrımcılık) yasağı normlarına ilişkin, çalışma şekli, tipik olmayan ve son dönemde yaygınlaşmakta olan yarı zamanlı, geçici çalışma türleri, işin sürekliliği, sektör, meslek temelinde ayrışma, kayıtdışılık, işyeri ve işteki durum gibi derin eşitsizliklerin gözlemlendiği göstergeler belirlenmiş ve yine bireysel özellikler ve hanehalkı kompozisyonuna göre ayrıştırılarak, bunların izlenmesi önerilmiştir.

17. İstihdam gösterge setinde, işsiz olma durumu işsizliğin farklı tanımlarıyla ele alınmış ve iş arayanların mesleki eğitim ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanma olanaklarının izlenilmesini sağlayan göstergelere yer verilmiştir. Çalışma hakkı ve ayrımcılık yasağı normlarının karşılanmasında, iş arama olanaklarının geliştirilmesinde, işsizliğin çeşitli boyutlarının anlaşılması büyük önem taşımaktadır.
18. İşgücü dışında kalmanın en önemli nedenlerinden biri, piyasa dışında da cinsiyetçi iş bölümü sonucunda ortaya çıkan eşitsizliklerin varlığıdır. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi başlığı altında, karşılığı ödenen ve ödenmeyen çalışma yükünün izlenmesini sağlayacak ve uluslararası sözleşmelerde yer verilen dönüştürücü eşitliği temel alan göstergeler sunulmuştur. İşgücü piyasasının yanı sıra, piyasa dışında, hane içinde çalışma süreleri, bakım yükümlülüklerine ilişkin olarak erken çocukluk ve okul öncesi eğitim olanakları, yaşlı, hasta ve bakıma muhtaç hane bireylerin bakımına ayrılan süreler ve benzeri göstergeler de önerilmiştir.
19. Raporun sonunda, Türkiye için hazırlanan gösterge setleri kullanılarak, 2016 yılının durumu ortaya koyan bir tablo hazırlanmıştır. Aynı şekilde, projenin yürütüldüğü illerde mevcut durumu ortaya koyan tablolar hazırlanmıştır. Ancak, il temelinde erişilebilen verilerin sınırlı olması ölçüsünde tabloların kapsamı daralmıştır. Raporun eklerinde, sırasıyla, uluslararası sözleşmeler, uluslararası belgeler, ulusal mevzuat ile istihdam alanında izlemeye ilişkin konu, görev ve yükümlülükleri olan, hedefleri bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum örgütleri ve diğer kamusal örgütlerin listelerine yer verilmiştir.



## I. Giriş

Kadın erkek eşitliği, Türkiye Cumhuriyeti’nin, başta Anayasası, yasaları ve imzaladığı uluslararası sözleşmeler ile kabul ettiği temel ilkeler arasındadır. Devlet bu ilkeyi hayatın her alanında gerçekleştirmekle yükümlüdür. Çalışma yaşamı yoğun eşitsizliklerin yaşandığı bir alan olup, sendikalar, hak temelli çalışan örgütler ile toplumsal cinsiyet temelli çalışan sivil toplum örgütleri açısından çalışma yaşamındaki eşitsizlikler, önemli bir mücadele alanıdır. Bu rapor, temel bir insan hakkı olan çalışma hakkından yararlanmada toplumsal cinsiyetin ne ölçüde etkili olduğunu, yaşanan eşitsizliklerin toplumsal cinsiyet temelinde nasıl deneyimlendiğini ve zaman içinde ne tür gelişmeler yaşandığını ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

Raporun temel hedefi, uluslararası normlara göre belirlenen çalışma hakkının kullanımı açısından ülkemizde uygulanan politika ve programların etkilerinin göstergelere dayanarak izlenmesini sağlamak için, Türkiye’ye özgü göstergeler geliştirmektir. İstihdam raporu ile, çalışma yaşamı ve istihdama ilişkin toplumsal cinsiyete duyarlı hak temelli izleme sürecinin kolaylaştırılması, eşitsizliklerin aşılması için mücadele eden sivil toplum örgütlerinin kapasitelerinin artırılması ve bu örgütlerin savunuculuklarının güçlendirilmesiyle kamu kurum ve kuruluşlarının çalışmalarına katkı sunulabileceği ve aralarındaki işbirliğinin geliştirilmesinde yararlı olunabileceği düşünülmektedir. Bu yolla, şimdiye dek elde edilmiş kazanımların korunması, geliştirilmesi ve bu bağlamda olası olumsuz değişimlerin ve geriye gidiş eğilimlerinin önlenmesi hedeflenmektedir.

Hak temelli izleme ve değerlendirme şöyle tanımlanabilir: İnsan haklarının teşvik edilmesi, saygı gösterilmesi, korunması veya hayata geçirilmesi kapsamında veri/bilgi toplamak, toplanan verileri doğrulamak ve doğrulanmış veriyi yaygınlaştırmaktır (Theis 2003, aktaran Kurtoğlu, Bayrakçeken, 2015, s.26). Hak temelli izleme ve değerlendirmenin insan haklarına dayanması, toplumsal değişime hizmet etmesi ve planlanmış bir faaliyet olması, onun temel özellikleri arasındadır. Aynı zamanda, hak temelli izleme, hak temelli çalışan sivil toplum için bir eylem biçimidir. İzleme yoluyla sorunların ortaya konmasının ötesine geçerek, sorunların ortadan kaldırılması ve toplumsal değişim için yürütülen eylemlere hizmet eder (age, s.26-32). Toplumsal cinsiyet temelli örgütlerin ve emek örgütlerinin toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle mücadelesinde, hak temelli izleme çok önemli bir araçtır.

Türkiye’de kadın istihdamının durumunu, kadınların çalışma hakkından yararlanması önündeki engelleri ve bu engelleri aşmak için yapılan çalışmaların nasıl izlenebileceğini konu alan bu raporda yer alan bölümler, şöylece sıralanabilir:

Giriş bölümünü izleyen ilk bölümde, önce, kadın emeğinin kısa bir tarihine yer verilmiş, çalışma hayatında yaşanan eşitsizliklerin yol açtığı toplumsal sorunlar ve felâketler karşısında insanlığın ortak akli olarak görülebilecek normların ve standartların ortaya konduğu uluslararası

belgeler değerlendirilmiştir. Bunlar, sırasıyla, Birleşmiş Milletler’in başta İnsan Hakları Evrensel Beyannameyi olmak üzere cinsiyet temelinde ayrımcılığa karşı çıkan çeşitli sözleşmeleridir ki, bunlar arasında Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) özel bir öneme sahiptir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün cinsiyet eşitliğine ilişkin sözleşmeleri ve tavsiye kararları ile Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği’nin cinsiyet eşitliğine ilişkin sözleşmeleri ve diğer hukukî belgelerine bu bölümde yer verilmiştir. İkinci bölümde belgelerde ortaya konan normlar tanımlanmış, iyi örnekler sunulmuştur.

Üçüncü bölüm ayrımcılığa karşı yasal düzenlemeler başlığı altında, Anayasa, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, çalışma yaşamına ilişkin yasalar ve diğer hukukî metinler, ayrımcılık karşıtı hükümleri itibariyle, değerlendirilmiştir. Ardından, çalışma yaşamıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları ve ilgili politika belgeleri incelenmiştir. Son olarak, sivil toplum örgütlerinin ve diğer kamusal aktörlerin, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair çalışmaları ele alınmıştır.

Dördüncü bölüm, uluslararası ve ulusal veri kaynakları ve göstergeler üzerinedir. Burada, önce, Birleşmiş Milletler’in, sonra, diğer uluslararası örgütlerin toplumsal cinsiyet temelinde oluşturulmuş uluslararası endeksleri ve endekslerde kullanılan göstergeleri anlatılmıştır. Bu endekslerde, Türkiye’nin sıralamadaki yerine dair bilgi de verilmiştir. Ardından, veri kaynaklarına ilişkin bir bölüm gelmektedir.

Beşinci bölümde Türkiye’de kadın emeği ve istihdamının mevcut durumu ele alınmıştır. Altıncı bölümde, göstergeler ile uluslararası belgelerdeki toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik stratejik hedefler ve normlar arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Bu kapsamda geliştirilen asgari gösterge seti açıklanmış ve Türkiye açısından erişilebilir veriler temelinde oluşturulan göstergeler tablosu sunulmuştur. Ayrıca, istihdam alanında toplumsal cinsiyet eşitliğini izlemek bakımından önem taşıyan yeni gösterge önerilerinde de bulunulmuştur. Bu göstergeler, 25 Aralık 2017’de gerçekleştirilen ve projenin işbirliği içinde olduğu kamu kurum ve kuruluşları, hak temelli örgütler ve toplumsal cinsiyet temelli örgütlerin temsilcilerinin katıldığı ortak anlayış toplantısında sunulmuş ve katılımcıların görüş ve önerileri alınmıştır. Türkiye için hazırlanan gösterge setleri kullanılarak Türkiye genelinde ve proje illerinde 2016 yılının durumunu ortaya koyan tablolar hazırlanmış, bunlar raporun ek bölümlerinde sunulmuştur.

Raporun sonunda, Kavramlar ve Teknik Terimler Listesi yer almaktadır.

## A. Kısa Tarihçe

Bu bölümde, ilk olarak, kadınların tarih boyunca yürüttükleri ve insan yaşamı açısından vazgeçilemez önemde olan çalışma biçimleri kısaca ele alınmıştır. Ardından, çalışma hakkının temel bir insan hakkı olarak kabulüne ve normların ve standartların belirlenmesine kaynaklık eden uluslararası belgeler tarihsel gelişimi içinde değerlendirilmiştir. Sözleşmeler ve belgeler, hazırladıkları kurumlara bağlı olarak, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa

Konseyi, Avrupa Birliği şeklinde dört başlık altında incelenmiştir.

## 1 Kadın Emeğinin Kısa Tarihi

İnsanlar, en eski çağlardan bu yana yaşamlarını sürdürmek, beslenme, barınma, giyinme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmış, tarımla ve hayvancılıkla uğraşmış, ek olarak, ticaret yapmıştır. Kadınlar, günlük yaşam için çalışmanın yanı sıra, çocuk doğurmuş, bakmış, büyütmüş, hastaların ve yaşlıların bakımını üstlenmiştir.

Sanayileşme öncesindeki dönemde ekonomik faaliyetler esas olarak tarımsal üretime dayanmakta, köylüler toprak sahiplerinin tarlalarında onlar için çalışmaktadır. Ev veya aile içinde, kadın ve erkek birlikte yapılan üretim, satış için değil, kendi ihtiyaçlarını karşılamak içindir. Çiftçi ailesinde, karı koca arasındaki işbölümüne göre kadınlar, ev hayvanlarının bakımıyla birlikte ev ve bahçeden sorumludur. Çocuklara ve hastalara bakmanın yanı sıra, dikiş dikmiş, yün eğirmiş, ekmek pişirmiş, diğer gıdaları hazırlamışlardır. Tarla sürme ve ekme esas olarak erkek faaliyeti olmakla birlikte, hasat zamanı kadınlar da tarlalarda çalışmıştır. Tarımsal emek içinde az sayıda kadın mandıralarda süt sağma, peynir, tereyağı yapma gibi işlerde ücretli çalışmış ya da ev hizmetçiliği yapmıştır. Lonca sistemi içinde küçük bir pazar için yapılan marangozluk, demircilik gibi işler ise, çırak, kalfa, usta ilişkisi içinde esas olarak erkekler tarafından yapılmış, loncalar, kadınların, kendi uzmanlık alanlarına girmesine izin vermemiştir. Kadınların varlık bulabildiği tek alan, giysi üretimi olmuştur. Ancak, kadınlar, sağlık hizmetleri ve özellikle ebelik alanında önemli rol oynamışlardır (Opitz, 2005, s. 278-287).

Deniz aşırı yolculuklar, yeni kıtaların keşfi ve sömürgeleştirilmesi sonucu, oralardan aktarılan zenginlikler, ticaretin ve üretimin hacmini artırmıştır. 16.-18. yüzyıllar arasında, Avrupa’da yaygınlaşan eve iş verme sistemi, hammaddenin ve üretim araçlarının tüccar tarafından temin edildiği, hanedeki kadınların, erkeklerin ve çocukların birlikte parça başı ücretli iş yaptığı bir sistemdir (Huberman, 1974, s. 118-121). Bu dönemde küçük dokuma atölyelerinde, ipek gibi, zenginler tarafından tercih edilen bir kumaşın üretiminde, atölyede yatıp kalkan 12-14 yaşındaki kız çocukları koza kazanlarının başında sürekli ıslak giysilerle çalışmış, birçoğu tüberküloza yakalanmıştır. En pahalı tekstil ürünü olan dantelin üretiminde de durum farklı değildir. İşin öğrenilmesi yıllar sürmekle birlikte, ücretler çok düşüktür ve 18. yüzyılda, örneğin Fransa’da, usta bir işçi kadının günlük ücreti ancak yarım kilo ekmek almaya imkân vermektedir (Hufton, 2005, s. 32).

Buhar makinesinin icadı ve üretimde kullanılmaya başlamasıyla, 18. yüzyıl sonlarından itibaren fabrika sistemi kurulmuştur. Tarlalardan kovulan ve kentlere gelen köylüler, fabrikaların işgücü kaynağı olmuştur. Kadın ve erkek, günde 14-16 saate varan çalışma süreleriyle, çok düşük ücretlerle çalıştırılmış, anneye babanın kazancı aileyi geçindirmeye yetmediği için 7 yaşındaki çocuklar bile fabrikalara, madenlere girmişlerdir. Çocuklar, eskiden kendi evlerinde, anne ve babaların gözetimi altında, onların belirlediği koşullarda çalışmaktayken; şimdi, fabrika sahip-

leri onları günde 15 saate kadar varan sürelerde ayakta çalıştırmakta, hata yapanları dayakla cezalandırmaktadır. İşçiler, bu koşullara karşı mücadele etmiş, sendikalarda örgütlenmişlerdir. Başlangıçta yasaklarla karşılaşan sendikalar, baskılara karşı direnerek, sonuçta yasal hale gelmişlerdir (Huberman, 1974, s.178-200).

Fabrikalarda uzun saatler çalışmanın kadın sağlığı üzerindeki olumsuz etkileri, sakat ve ölü doğumların artması, kadınların çalışmasına karşı tepkilere yol açmıştır. Kadının ücretli çalışmasının, onu annelik ve ev kadınlığı görevlerini yerine getirmekten alıkoyacağı düşünülmüştür. Karşı çıkış, kadınların çalışma koşullarını iyileştirmek yerine tüm toplumsal sınıflardan erkeklerin kadınların çalışmasına itiraz etmesi, erkeklerin örgütlü olduğu sendikaların ve meslek birliklerinin bunu desteklemesi ve devletin kadınların çalışmalarını kısıtlayıcı düzenlemeler yapması ile sonuçlanmıştır. Kadınların, esas olarak, ev içindeki günlük ev ve bakım işlerinden sorumlu tutulması, gelir getirici çalışmaya katılmaktan alıkonması, kısaca, kadının emeği üzerindeki denetim, kadınlar üzerindeki erkek egemenliğinin (patriarkanın) maddi temelini oluşturmuştur (Hartmann, 1992, s.142). Erkeklerin gelir getirici faaliyetlerde bulunmak üzere iş dünyasında yer alması, kadınların ise evde kalarak aile için yaşaması, “doğal” bir işbölümü olarak sunulmuştur. Bu işbölümü, evde kalan kadınları erkeklere ekonomik açıdan bağımlı kılarak, çalışma yaşamına giren kadınların sadece belli tür işlere uygun ve ucuz bir emek kaynağı olarak görülmesine neden olmuştur.

Hane içinde kadın emeği üzerindeki denetim, kapitalist toplumda hem işyerinde hem de devlette ücretli emeğe ilişkin patriarkal ilişkilerle bütünleşerek etkili olmuştur. Bu denetimin biçimleri zamana ve yere göre büyük ölçüde değişmekle birlikte, kadınların çıraklıktan üniversiteye kadar, mesleği icra etme imkânı veren çeşitli eğitim-öğretim kurumlarından dışlanması, belirli mesleklere girmelerinin engellenmesi, işe alım uygulamalarında ayrımcılık yapılması, evlenmeleri durumunda bazı mesleklerden çıkartılmaları veya bazı haklarının kısıtlanarak kalmalarına izin verilmesi, işten çıkarmalarda erkeklere kıyasla önceliğin kadınlara, özellikle evli kadınlara verilmesi, kadınların yapabileceği işlerin yasal düzenlemelerle -örneğin çalışma saatlerine ilişkin düzenlemelerle- kısıtlanması, kadınlara erkeklere kıyasla daha düşük ücret ödenmesi biçimlerini alabilmiştir. Kadınların işgücü piyasasının dışında tutulmasıyla veya katılan kadınlara yönelik ayrımcı uygulamalarla, erkeklerin kadınlar üzerindeki egemenliği pekiştirilmiştir (Walby, 1986, s. 55-57). Kadınlar, 18. yüzyıldan başlayarak, erkeklerle eşit haklara sahip olmak için mücadele etmişlerdir. Çünkü piyasa ekonomisinde çalışma hakkından yoksun kalmak, çalışmayla bağlantılı tüm ekonomik ve sosyal haklardan da yoksun kalmak anlamına gelmektedir.

Cinsiyet temelli ayrımcılığa karşı açıkça tavır alınması, 20. yüzyıldadır. Bu yüzyılda, peş peşe yaşanan *Birinci Dünya Savaşı* ve *İkinci Dünya Savaşı*, yeryüzündeki insanlara büyük felâketler getirmiş ve savaşların ertesinde ülkeler arasında ve toplumların kendi içinde barışı tesis etmek için işbirliklerini artırmak üzere uluslararası örgütlenmeler önem kazanmıştır. Birinci Dünya Savaşı’nın ertesinde, 1919’da, Milletler Cemiyeti bünyesinde kurulan ve sonrasında Birleşmiş Milletler içinde yer alan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), dünya çapında uluslararası emek standartlarının düzenlenmesi, geliştirilmesi ve izlenmesi için çalışmalar yürütmektedir. İkinci

Dünya Savaşı ertesinde, 1946’da, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Anayasası’na eklenen Filadelfiya Beyannamesi’nin ilk maddesinde, emeğin bir meta olmadığı, ifade ve örgütlenme özgürlüğünün sürekli ilerlemenin temeli olduğu, yoksulluğun her yerde refaha tehlike oluşturduğu, her ülkede işçi ve işveren örgütlerinin hükümetlerle eşit statüde özgür tartışma ve demokratik kararlara katılması ilkelerine yer verilmiştir.

Beyannamenin ikinci maddesinde, barışın ancak sosyal adalete dayanarak sağlanabileceği, bunun için ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların, özgürlük, onur, ekonomik güvenlik ve eşit fırsatlar içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme haklarının olduğu teyit edilmekte ve bunun ulusal ve uluslararası politikaların temel amacı olması gerektiği belirtilmektedir. Bu beyannamedeki ilkeler, daha sonraki beyanname ve sözleşmelerin temelini oluşturmuştur.

Beyannameler ve sözleşmelerle, devletler, iktisadi gelişmeye toplumsal gelişmenin eşlik etmediği durumlarda yaşanan işsizlik ve yoksulluğun yarattığı felâketlerin üstesinden gelebilmek için çalışmayı bir temel insan hakkı olarak kabul etmiş, çalışma hakkından kadınların da erkekler gibi yararlanmasını öngörmüş ve bu hakkın gerçekleşmesinin koşullarını yaratmayı önüne bir görev olarak koymuştur.

## 2 Normların ve Standartların Belirlenmesi Sürecinde Uluslararası Belgeler

Normların ve standartların gelişmesi ile uluslararası insan hakları belgelerinin oluşturulması birbirine paralel giden süreçlerdir. Uluslararası belgelerde en başta dile getirilen normlar, eşitlik ve ayrımcılık yasağıdır. Bu normların eşitsizliklerin üstesinden gelmede yeterli olmadığı zaman içinde kavranmasıyla, ayrımcılık yasağı normu kendi içinde daha da ayrıntılandırılmış ve doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı, fiilî eşitsizliklerin üstesinden gelmek üzere geçici özel önlem alınması, çoklu ayrımcılıkların göz önünde tutulması şeklinde yeni normlar tanımlanmıştır. Aynı şekilde, temel normlar arasında yer alan adalet ve hakkaniyet normu da insana yakışan iş, iş ve aile yaşamı dengesi, ekonomik bağımsızlık olarak daha da ayrıntılandırılmıştır.

İnsan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki **temel yasal standartlar**, uluslararası sözleşmeler ve diğer ilgili belgelerdir. Aşağıda, bu sözleşmeler dayandıkları temel normlar çerçevesinde verilmektedir. Sözleşmeler ve belgeler, kendi içinde hazırlandıkları kurumlara bağlı olarak, **Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği** şeklinde dört başlık altında incelenmektedir.

### 2.1 BM-Birleşmiş Milletler

#### *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (Bildirgesi)*

İnsan hakları kavramının tarihi, insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar, tarih boyunca, temel hak ve özgürlükleri uğruna mücadele etmişlerdir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı’nın büyük yıkımın-

dan sonra, daha yaşanabilir bir dünya yaratmak için 10 Aralık 1948’de İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Genel Kurulu’nda kabul edilerek, haklar, kurumsal ve küresel düzeyde tanınmıştır. Beyanname, Türkiye’de TBMM tarafından 6 Nisan 1949’da kabul edilmiştir. Beyanname, insan haklarına kapsayıcı bir bakış getirmekle birlikte, bağlayıcı nitelikte değildir. **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin temel normları, eşitlik, dayanışma ve ayrımcılık yasağıdır.** Bu normlar, çalışma hakkıyla ilgili maddelerde de herkes açısından geçerli olarak tanımlanmış ve adaletli ve insan onuruna yakışır bir yaşam için eşitliğin, elverişli koşullarda çalışmanın ve işsizlikten korunmanın önemini altı çizilmiştir.

**Madde 2:**

Herkes, ırk, renk, **cinsiyet**, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir. Ayrıca, ister bağımsız olsun, ister vesayet altında veya özerk olmayan ya da başka bir egemenlik kısıtlamasına bağlı ülke yurttaşı olsun, bir kimse hakkında, uyuğunda bulunduğu devlet veya ülkenin siyasi, hukuksal veya uluslararası statüsü bakımından hiçbir ayırım gözetilmeyecektir.

**Madde 23:**

1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı koruma hakkı vardır.
2. Herkesin, herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.
3. Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
4. Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır.

**Madde 24:**

Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.

**Madde 25:**

1. Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.
2. Anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanırlar.

### *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi*

Bağlayıcı nitelikte olmayan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, izleyen dönemde taraf devletleri yükümlülük altına alan birçok sözleşmeye esin kaynağı olmuştur. İki ayrı uluslararası insan hakları anlaşması: Uluslararası Sivil ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ile Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye, her iki sözleşmeyi de 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalamış, TBMM’de 4 Haziran 2003 tarihinde onaylanmıştır.

Bu raporun konusuyla ilgili olan **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin temel normları, eşitlik ve ayrımcılık yasağıdır.** Sözleşme, özellikle çalışma hakkının insan onu-

runa yakışır bir şekilde gerçekleşmesi için taraf devletleri yükümlü kılar.

Sözleşme’nin 7. maddesi, kadınların çalışma koşulları ve ücretleri bakımından ayrımcılığa tâbi tutulamayacağını açık biçimde belirtmektedir.

**Madde 1:**

Bu Sözleşmeye Taraf Devletler herkesin çalışma hakkını tanır ve bu hakkı korumak için gerekli tedbirleri alır. Çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkını da içerir.

**Madde 2:**

Sözleşmeye Taraf Devletlerin çalışma hakkını tam olarak gerçekleştirmek üzere alacağı tedbirler arasında, teknik ve mesleki rehberlik hizmetleri ile öğretim programları yapmak, bireyin temel siyasal ve ekonomik özgürlüklerini koruyan şartlar içinde ekonomik, sosyal ve kültürel gelişme ile tam ve üretken istihdamı sağlamak için gerekli politikaları ve yöntemleri uygulamak da yer alır.

**Madde 7: Adil ve uygun işte çalışma şartları**

Bu Sözleşmeye Taraf Devletler herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı tanır. Bu şartlar aşağıdaki hakları güvence altına alır:

- a. Bütün çalışanlara sağlanan asgari bir gelir ile birlikte en azından:
  - i. Hiç bir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmaları güvence altına alınarak, eşit işe eşit ve adil ücret;
  - ii. Bu Sözleşmenin hükümlerine uygun olarak, kendisi ve ailesi için nezih bir yaşam;
- b. Güvenli ve sağlıklı çalışma şartları;
- c. Herkesin işinde daha yüksek mevkilere atanma sırasında, kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın, eşit imkanlar;
- d. Dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesi.

**Madde 8: Sendikal haklar**

1. Bu Sözleşmeye Taraf Devletler şu hakları sağlamayı taahhüt eder:
  - a) Herkese kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için sendika kurma ve sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır. Bu hakkın kullanılması ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamalardan başka sınırlara tabi tutulamaz.
  - c) Sendikaların serbestçe faaliyette bulunma hakkı, ulusal güvenliği veya kamu düzenini veya başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma amacıyla, demokratik bir toplumda gerekli olan ve hukuken öngörülen sınırlamaların dışında her hangi bir sınırlamaya tabi tutulamaz.
  - d) Kullanılma şartları her bir ülkenin yasalarıyla düzenlenmiş olan bir grev hakkı tanınır.

**Madde 9: Sosyal güvenlik hakkı**

Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, herkese sosyal güvenlik hakkını tanır. Bu hak, sosyal sigorta haklarını da içerir.

***Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi (Tasfiye Edilmesi) Sözleşmesi (CEDAW)***

Gerek İnsan Hakları Beyannamesi, gerekse Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, kadınların ve erkeklerin kanun önünde eşitliğini, insan haklarından ve temel özgürlüklerden, cinsiyet gözetilmeksizin, herkesin yararlanmasını öngörmektedir. Sözleşme, im-

zalayan ülkelerin bu doğrultuda çalışması için bağlayıcıdır. Ancak, BM bünyesindeki Kadının Statüsü Komisyonu, genel insan hakları çerçevesinin kadınların insan haklarını korumada yeterli olmadığı saptamasından hareketle, bütünlüklü tek bir sözleşmenin hazırlanması çalışmasına 1960’ların ortasında başlamıştır. 1967’de, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiyesi Beyannamesi (Deklarasyonu) kabul edilmiştir. 1970’li yıllarda, dünya çapında güç kazanan kadın hareketlerinin de talepleriyle tavsiye niteliğinde olan beyannameden, bağlayıcı olan bir sözleşmeye geçiş için çalışmalar sürdürülmüştür. 1975 yılında ilk kez toplanan Uluslararası Kadın Yılı Dünya Konferansı’nda, böyle bir sözleşme talep edilmiştir. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 1979 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiş, 1981’de 20 ülke tarafından imzalandıktan sonra yürürlüğe girmiştir.<sup>1</sup> Kadın hakları hareketlerinin dünya çapındaki faaliyetlerinin, CEDAW’ın 1979’da BM’de kabulünde büyük rolü vardır. Türkiye 11.6.1985 Tarih ve 3232 Sayılı Kanunla, sözleşmeyi kabul etmiştir.

Sözleşmenin amacı, cinsiyet temelinde kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın tasfiyesi ve önlenmesidir. Ayrıca, bu sözleşme, kadınlara politik, ekonomik, sosyal, kültürel, sivil, ev içi veya diğer alanlarda, medenî durumdan bağımsız olarak erkeklerle eşitlik temelinde tüm insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kadınların bunlardan yararlanmasını içermekte, bu uygulamaları garanti kapsamına almaktadır.<sup>2</sup> Bu sözleşme, kadınların insan hakları mücadelesinde çok önemli bir kazanımdır. **Sözleşmenin temel normları, eşitlik, eşit muamele görme ve ayrımcılık yasağıdır.** Sözleşmenin ilk maddesi, kadınlara karşı ayrımcılığın tanımını yapmakta ve izleyen maddelerde devletleri ayrımcılıkla aktif mücadeleden sorumlu kılmaktadır:<sup>3</sup>

**Madde 1:**

Bu Sözleşmenin amacı bakımından “kadınlara karşı ayrımcılık” terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her hangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir.

**Madde 2:**

Taraf Devletler kadınlara karşı ayrımcılığın her biçimini yasaklayıp, her türlü vasıtayla ve hiç vakit kaybetmeden kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etme politikası izlemeyi kabul ederler ve bu amaçla aşağıdaki konularda taahhütte bulunurlar.

**Madde 4:**

Erkekler ile kadınlar arasındaki eşitliği fiilen gerçekleştirmeyi hızlandırmak için Taraf Devletlerin aldıkları geçici tedbirler, bu Sözleşmede tanımlanan bir ayrımcılık şeklinde görülemez.

CEDAW’ın 25 Sayılı Genel Tavsiye Kararı’na (1999) göre, devletlerin ayrımcılıkla mücadelesi üç temel eksende yürütülmelidir:

1 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>

2 General recommendation No. 28 on the core obligations of States parties under article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

3 <http://kadinstatusu.aile.gov.tr/kaynak/ulusarasi-belgelerkuruluslar/uluslararası-belgeler>



1. Yasalarda kadınlara karşı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık olmamalı ve kadınlar ayrımcılığa karşı korunmalıdır. Burada, kadınların ve erkeklerin kanun önündeki veya **hukukî eşitliği** kabul edilmektedir.
2. Kadınların fiilî durumu, somut ve etkili politikalar ve programlar aralığıyla iyileştirilmelidir. Burada de facto veya **fiilî eşitliğe** atıfta bulunmaktadır. Kadınlar ve erkekler arasındaki (biyolojik, sosyal ve kültürel olarak kurgulanmış) çeşitli farklılıklardan ötürü, kadınlara ve erkeklere eşit muamele kadınların eşitliğe ulaşması açısından yeterli değildir, özel tedbirler gereklidir.
3. Ayrımcılığın kaynağında yer alan toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyete dayalı stereotiplerle mücadele edilmesi, cinsiyetler arası egemenlik ilişkilerini sürdüren sosyal ve kültürel yapıların değiştirilmesi ile **dönüştürücü eşitlik** anlayışına atıfta bulunmaktadır.<sup>4</sup>

Sözleşmenin 11. maddesi, “Çalışma hakkı” başlığını taşımaktadır. Burada, eşit muamele temelinde çalışmaya ilişkin haklar çok kapsamlı biçimde tanımlanmıştır. Kadınların hamilelik veya annelik nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmasını önlemek için, devletler, önlem almak ve yaptırım uygulamakla yükümlü kılınmıştır.

**Madde 11:**

1. Taraf Devletler istihdam alanında erkekler ile kadınların eşitliğini sağlayacak şekilde kadınlara karşı ayrımcılığı tasfiye etmek için kadınlara aynı hakları ve özellikle aşağıdaki hakları tanırlar:
  - a. Her insanın vazgeçilmez bir hakkı olan çalışma hakkı;
  - b. İstihdam konularında seçim yapılırken aynı ölçülerin uygulanması da dahil, aynı istihdam imkanlarından yararlanma hakkı;
  - c. Mesleğini ve işini serbestçe seçme hakkı, meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkanlardan ve menfaatlerden yararlanma hakkı ile, çıraklık eğitimi, ileri düzeyde mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi gibi mesleki eğitim ve yenileme eğitimi alma hakkı;
  - d. Tazminatlar da dahil eşit ücret alma ve eşit değerde yapılan işe karşı eşit muamele görme ile birlikte işin niteliğinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;
  - e. Özellikle emeklilik, işsizlik, hastalık, malullük, yaşlılık ve diğer iş göremezlik gibi hallerde sosyal güvenlik hakkı ile birlikte ücretli izin hakkı;
  - f. Sağlığın korunması ve doğurganlık yeteneğinin korunması da dahil, çalışma şartlarında güvenlik hakkı;
2. Taraf Devletler, evlilik veya annelik sebepleriyle kadına karşı ayrımcılık yapılmasını engellemek ve çalışma hakkını etkili bir biçimde korumak için aşağıdaki tedbirleri alırlar:
  - a. Hamilelik veya annelik izni sebebiyle işe son verilmesini ve medeni duruma dayanılarak işten çıkarılma şeklinde ayrımcılık yapılmasını cezaya tabi tutarak yasaklar;
  - b. İş, işte kıdemi veya sosyal hakları kaybetmeden ücretli olarak veya buna benzer menfaatler sağlanarak annelik izni verilmesine dair düzenleme yapar;
  - c. Anne ve babanın aile içi yükümlülüklerini, çalışma yaşamındaki sorumluluklarıyla ve toplumsal yaşama katılmalarıyla uyumlaştırebilmeleri için, özellikle çocuk bakım kurumlarının kurulmasını ve geliştirilmesini istemek suretiyle, gerekli destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik eder;
  - d. Hamilelik sırasında kendilerine zarar verebilecek işlerde çalışan kadınların özel olarak korunmasını sağlar.

4 Biholar R. (2014) Challenging the Barriers to Real Equality: Transformative Equality, Annual Gathering of the Group of Women Parliamentarians Moving from Formal to Substantive Equality, Mexico City - June 24-25, 2014.

## *Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu*

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İnsan Hakları Dünya Konferansı, kadınların hak mücadelesinde çok önemli dönüm noktalarıdır. Bu süreçte, kadınların mücadelesi yükselerek devam etmiştir. Eylül 1995’te, Pekin’de toplanan BM’nin Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’na binlerce kadın örgütünden on binlerce kadın katılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde en kapsamlı belge olarak kabul edilen Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, bu konferansta 189 ülke tarafından kabul edilmiştir. TBMM, söz konusu belgeyi 15 Eylül 1995 tarihindeki 16. kurul toplantısında kabul etmiştir.

Temel normları **eşitlik** ve **ayrımcılık yasağı** olan Pekin Deklarasyonu’nda, üye ülkeler,

“Bütün insan haklarının ve temel özgürlüklerin vazgeçilemez, ayrılamaz ve bölünemez bir parçası olarak kadınların ve kız çocuklarının insan haklarının tam uygulanmasını güvence altına almayı; (...)

Düşünce, vicdan, din ve inanç özgürlüğü dahil kadınların güçlendirilmesi ve ilerlemesini ve böylece bireysel olarak ya da toplumda diğerleriyle birlikte kadın ve erkeklerin manevi, ahlaki, ruhsal ve zihinsel ihtiyaçlarına katkıda bulunmayı ve bu yolla onlara toplumdaki tüm potansiyellerinin farkına varmaları ve kendi hayatlarını, kendi arzularına göre biçimlendirmeleri fırsatını garanti etmeyi taahhüt ediyoruz.” demiştir.

Deklarasyon metninin devamında, kadınların erkeklerle eşit haklar temelinde ekonomik kaynaklara erişimi, istihdamı ve güçlenmesi ile ilgili maddeler şunlardır:

- Eşit haklar, fırsatlar ve kaynaklara eşit ulaşım, aile sorumluluklarının kadın ve erkek tarafından eşit paylaşılması ve aralarında uyumlu bir ortaklık bulunması, kendilerinin ve ailelerinin iyiliği kadar demokrasinin sağlanmasında için de çok önemlidir;
- Sürekli ekonomik büyüme, sosyal kalkınma, çevresel koruma ve sosyal adalete dayalı olarak yoksulluğun yok edilmesi, kadınların ekonomik ve sosyal kalkınmaya dahil edilmesini, eşit fırsatları, insan merkezli sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştiricileri ve yararlanıcıları olarak kadınların ve erkeklerin tam ve eşit katılımını gerektirmektedir;
- Kadınların güçlenmesini ve ilerlemesini her düzeyde sağlayacak kalkınma politika ve programlarının dahil olduğu, etkili, verimli ve karşılıklı takviye edici, toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve programları kadınların tam katılımıyla düzenlemek, uygulamak ve izlemek çok önemlidir;
- Sivil toplumun bütün üyelerinin, özellikle kadın gruplarının, ağlarının ve diğer hükümet dışı kuruluşların ve toplumsal aktörlerin özerkliklerini koruyarak ve Hükümetlerle işbirliği yaparak katılım ve katkıda bulunmaları, Eylem Platformu’nun etkili uygulanması ve takibi için önem taşımaktadır;

Deklarasyonda, hükümetler, cinsiyete dayalı bir bakış açısının bütün politika ve programlara yansıtılacağını garanti ederek, Eylem Platformunu uygulamayı kabul ve taahhüt etmiştir. Burada özellikle altı çizilmesi gereken husus, toplumsal cinsiyete duyarlı politika ve programların **oluşumu, uygulanması ve izlenmesinde** kadınların (örgütlerinin) katılımına verilen önemdir. Eylem Platformunda, hükümetler, uluslararası topluluk ve hükümet dışı kuruluşlarla özel sek-

törün dahil olduğu sivil toplum, saptanmış kritik alanlarda stratejik eylemler yapmaya çağrılmıştır. Ekonomik yapılarda ve politikalarda, üretime yönelik her tür faaliyette ve kaynaklara ulaşmada eşitsizlik başlığıyla belirlenen kritik alanda her bir alt alan için sorunlar sıralanmıştır.

İlk kritik alt alan, kadınlar ve yoksulluktur. Yoksulluk içinde yaşayan kadınların sayısının artması ve yoksulluğun kadınla özdeşleşmesinin gerisindeki nedenler arasında, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadınların sermaye, kaynaklar, kredi, toprak, teknoloji, bilgi, teknik yardım ve eğitime ulaşmalarındaki kısıtlılıklara, kadınların hane içinde karşılıksız çalışmasına ve sosyal güvenlik sistemlerinin dışında kalmasına dikkat çekilmiştir.

Diğer kritik alt alan, kadınlar ve ekonomidir. Burada, dünyanın pek çok bölgesinde kadınların mali, parasal, ticari ve diğer ekonomik politikaların düzenlenmesi dahil, ekonomik karar alma mekanizmalarında, vergi sistemlerinde ve ödemelere ilişkin kararlarda hemen hemen hiç yer almadığı ya da yeterince temsil edilmediği belirtilmektedir. Artan kadın istihdamının, daha çok kayıtdışı ve düşük ücretli işlerde gerçekleştiği, sosyal güvenlikten yoksun olduğu, kadınların çalışma yaşamında çeşitli ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaştığı dile getirilmektedir. Kadınların hane içinde ücretsiz ev içi ve toplumsal işlerin büyük bir çoğunluğunu üstlendiği, ancak bu çalışmanın genellikle sayısal olarak ifade edilmediği ve ulusal hesaplamalarda değerlendirilmediği, dolayısıyla, kadınların kalkınmaya yaptıkları katkının göz ardı edildiği söylenmektedir.

Eylem Platformunda, eşitsizlikleri gidermek için stratejik hedefler önerilmiş, her bir stratejik hedef altında yapılacak eylemler ve bu hedeflere ulaşılması için çeşitli aktörlerin gerçekleştirilmesi gereken somut eylemler sıralanmıştır. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, sorunları saptamanın ötesine geçerek, sorunların çözümünde izlenecek stratejik hedefleri ve bu hedefle ulaşmak için yapılacak eylemleri belirlemesi bakımından da çok önemlidir. Bunlar arasında, özellikle kadınların hane içinde üstlendiği ücretsiz ev içi ve toplumsal işlerin boyutlarını ortaya çıkaracak ölçüm tekniklerin geliştirilmesi önerisi, eşitsizliklerle mücadele bakımından hayati önemdedir.

**Stratejik hedef F.6: Kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak.**

Yapılacak eylemler:

179. Hükümetler tarafından:

- a. Yarı zamanlı, geçici, mevsimlik ve evde çalışan işçiler için çalışma yasalarını ve sosyal güvenlik haklarını koruyacak politikaları benimsemek; çalışma ve aile sorumluluklarını uyumlu bir şekilde düzenleyen çalışma koşullarını temel alan mesleki gelişimi yaygınlaştırmak;
- b. Kadın ve erkeklerin, tam ve yarı zamanlı işleri eşit koşullarda özgürce seçebilmelerini sağlamak ve istihdama ulaşma, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik açısından atipik (yarı zamanlı, geçici, mevsimlik ve evde çalışan işçiler) işçilere, uygun koruma sağlamayı düşündürmek;
- c. Yasalar, teşvikler ve/veya teşvik etmek yoluyla, kadın ve erkeklerin çalışma güvenliğine sahip ebeveynlik iznini ve ebeveynlik yardımlarını artırmak; uygun yasalar, teşvikler ve/veya teşvik etmek dahil, gerekli önlemlerle kadın ve erkeklerin aile sorumluluklarını eşit paylaşmalarını yaygınlaştırmak ve aynı zamanda çalışan anneler için emzirme odalarını düzenlemek;
- d. Evdeki işlerde, özellikle yaşlıların ve çocukların bakımıyla ilgili işlerde aile sorumluluklarının paylaşılması kavramını yerleştirmek için, cinsiyete dayalı işbölümünü pekiştiren tutumları değiştirmeye yönelik eğitim politikaları geliştirmek;
- e. Ev işlerinin yanı sıra mesleki çalışmaları da kolaylaştıracak, kendini geçindirmeyi teşvik edecek, gelir getirecek, üretimle ilgili süreçlerde cinsiyete göre tanımlanmış rolleri değiştirecek ve kadınların düşük ücretli işlerden çıkmalarını mümkün kılacak teknolojilerin geliştirilmesini ve bunlara ulaşılabilirliği güçlendirmek;
- f. Cinsler arası eşitliğin ve esnekliğin, insanların zamanlarını eğitim ve öğrenim, ücretli istihdam, aile sorumlulukları, gönüllü faaliyetler ve diğer yararlı toplumsal çalışma biçimleri, dinlenme ve eğlence arasında bölüştürmelerini ve bunlardan yararlanmalarını sağlayacak bir biçimde, yerleştirmenin yapılması için, ulusal önceliklere ve politikalara uygun olarak, sosyal güvenlik yasaları ve vergilendirme sistemleri dahil çeşitli politika ve programları gözden geçirmek.

180. Hükümetler, özel sektör ve hükümet dışı kuruluşlar, sendikalar ve uygun olduğunda Birleşmiş Milletler tarafından :

- a. Kadın ve erkeklerin işlerinden geçici olarak ayrılmalarına, istihdam ve emeklilik haklarının transfer edilmesine, işlerinde ve mesleklerinde gelişme ve ilerleme beklentilerinden fedakarlık etmelerini istemeden çalışma saatlerinin değiştirilmesine yönelik düzenlemelere imkan veren uygun önlemleri, ilgili hükümet organlarını, işçi ve işveren derneklerini de kapsayacak biçimde almak;
- b. Cinsiyet eşitliği ve kadınla erkeğin aile içinde klişeleşmiş olmayan, cinsiyet rolleri konusunda bilinci artırmak için, yenilikçi medya kampanyaları, okulda ve toplumda uygulanacak eğitim programları hazırlamak ve geliştirmek; işyerinde çocuk bakımı merkezleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi destek hizmetler ve kolaylıklar sağlamak;
- c. Bütün işyerlerinde cinsel ve diğer türden tacizleri engelleyecek yasaları yürürlüğe koymak ve uygulamak.

## 2.2 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

ILO, Birleşmiş Milletler’e bağlı bir örgüttür ve çalışmaları üye ülkeler adına üçlü bir yapıya dayanır; hükümetlerin yanı sıra, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinin de katılımıyla ve kararlarıyla yürütülür. **Uluslararası emek standartları olarak Sözleşmeler ve Tavsiyeler**, ILO’nun çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesindeki temel eylem araçlarıdır. ILO standartları, tüm kadınlar ve erkekler için eşit olarak uygulanır, bunun istisnası, kadınların annelik ve yeniden üretici rolü ile ilgili olan konulardadır. Sözleşmeler, yasal olarak bağlayıcı anlaşmalar iken; tavsiyeler, bağlayıcı olmayan kılavuzlardır.

Doğrudan kadınlarla ilgili olan ve kadın işçileri korumayı amaçlayan ilk sözleşme, oldukça eski tarihlidir. 45 Sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi, ILO tarafından 1935’te ve Türkiye tarafından 1937’de kabul edilmiştir. Sözleşmenin 2. maddesine göre, “Kadın cinsinden hiçbir şahıs, yaşı ne olursa olsun maden ocaklarında, yeraltı işlerinde çalıştırılmaz.”

Aşağıda, önce doğrudan ayrımcılık karşıtı olan sözleşmelere, sonra toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önem taşıyan sözleşmelere tarihsel gelişimi içinde yer verilmiştir.

## Sözleşmeler

### ▪ 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

ILO’nun ayrımcılığa karşı en kapsamlı sözleşmesi, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi olup, ILO tarafından 1958’de kabul edilmiştir. Türkiye’nin sözleşmeyi kabul tarihi, 1966’dır.

Bu sözleşme ile taraf devletler, iş ve meslek alanlarında ayrımcılığı önlemek üzere fırsat ve muamele eşitliğini destekleyen bir ulusal politika izlemeyi taahhüt etmektedir. Ayrımcılık yapılması yasaklanan alanlar, cinsiyet, ırk, renk, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal kökeni kapsamaktadır.

Ayrımcının tanımı yapılan 1. maddede, ayrım, “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasi inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tâbi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı” ifade eder.

2. maddede, “Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbika kata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tâbi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi taahhüt eder.”

5. maddede, “Herhangi bir üye, varsa temsilci, işveren ve işçi teşekkülleriyle yapılacak görüşmeden sonra cinsiyet, yaş, sakatlık, aile sorumlulukları veya sosyal ve kültürel durumları dolayısıyla, özel şekilde korunma veya yardım ihtiyacında oldukları genel olarak kabul edilmiş bulunan kimselerin özel ihtiyaçlarını karşılamak amacını güden özel tedbirlerin ayrım sayılmayacağına karar verebilir.”

### ▪ 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme

Kadın erkek eşitliği açısından bir diğer çok önemli sözleşme, ILO tarafından 1951’de kabul edilen 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme’dir. Türkiye, sözleşmeyi 1966 yılında kabul etmiştir.

1. maddeye göre, “ücret” deyimi, işçinin çalıştırılması nedeniyle işveren tarafından kendisine nakdî veya aynî olarak doğrudan doğruya veya bilvasita ödenen normal, kök veya asgari ücret

veya aylıkla, sağlanan bütün diğer menfaatleri içine alır;

“Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği” deyimini, cinsiyet esasına dayanan bir ayırım gözetmeksizin tespit edilmiş bulunan ücret hadlerini ifade eder.”

2. madde, “Her üye, ücret hadlerinin tespitiyle ilgili olarak yürürlükte bulunan usullere uygun yollardan, eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği prensibini teşvik ve bu prensibin bütün işçilere uygulanmasını, sözü edilen usullerle telifi kabil olduğu nispette temin edecektir.”

138 Sayılı Asgari Ücret Sözleşmesi (1973) ve 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi (1999), kız çocukların durumunun özellikle göz önünde tutulmasını ve derhâl eyleme geçilmesini öngörmektedir.

#### ▪ 102 Sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi

ILO tarafından 1952’de imzalanan ve Türkiye’de, 1975’de yürürlüğe giren sözleşme, hastalık, işsizlik, yaşlılık ve diğer ihtiyaç durumlarında ölüm, maluliyet, analık ve aile yardımlarına ilişkin hakları ve taraf devletlerin yükümlülüklerini sıralar. Sözleşmede, kadın işçilere gebelik, doğum ve bunlardan ileri gelen hastalık ve arızalardan korunmak üzere sağlık hizmetlerinin sunulması ve çalışmadıkları sürede yoksun kaldıkları gelirlerin analık yardımı yoluyla telafisi öngörülmüştür.

#### ▪ 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi

ILO tarafından 1964’te ve Türkiye tarafından 1976’da kabul edilen sözleşme, iktisadi ve mali politikaların istihdam politikası üzerindeki yankılarını inceleme ve göz önünde bulundurma görevinin Uluslararası Çalışma Örgütü’ne ait olduğundan yola çıkmaktadır. Her üyenin iktisadî gelişme ve kalkınmayı teşvik etmek, hayat seviyesini yükseltmek, işgücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işsizlik ve eksik istihdam sorununu çözümlenmek amacıyla, aktif politikalar uygulamasını öngörmekte ve 1. maddede, işin serbestçe seçilmesini ve her işçinin kendisine elverişli bir işte çalışması için gerekli nitelikleri kazanmasında ırk, renk, cinsiyet, din, politik düşünce, milli veya sosyal menşee ne olursa olsun fark gözetilmeyeceğini belirtmektedir.

87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, ILO tarafından 1948’de ve 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1949’da kabul edilmiştir. Türkiye, 98 Sayılı Sözleşme’yi 1951’de kabul etmekle birlikte, 87 Sayılı Sözleşme’nin kabulü 1992 gibi geç bir tarihte olmuştur. Her iki sözleşme de toplumsal cinsiyet eşitliği için çaba göstermek ve kadınların insan hakları dahil tüm diğer hakların gerçekleştirilmesi bakımından önem taşımaktadır (ILO 2012).

#### ***Deklarasyonlar: Kadın İşçiyi Koruyucu Önlemlerden Aile Sorumluluklarının Paylaşımına***

Kadın İşçiler için Fırsat ve Muamele Eşitliği Deklarasyonu, ILO tarafından 1975’te kabul edilmiştir. 1975 yılı, aynı zamanda, BM tarafından Dünya Kadın Yılı olarak ilan edilmiştir ve bir BM ku-

ruluşu olarak ILO, bu alandaki çalışmalarını hızlandırmıştır. Deklarasyona dair hazırlık raporunda, kadınlara yönelik koruyucu düzenlemelerin, özellikle sözleşmelerin imzalandığı ülkelerde bile, neden fırsat ve muamele eşitliğini sağlamadığı ele alınmakta ve koruyucu düzenlemelerin kadınlara yönelik ayrımcılığın kaynağı olabileceğine dair tartışmalara yer verilmektedir. Kadınların yer altında çalışmasının yasaklanması, bu tür koruyucu düzenlemelerin en yaygın biçimidir. Kimi ülkelerde, başka bazı iş ve meslekler tehlikeli ve sağlıksız veya ahlâka aykırı olduğu gerekçesiyle kadınlara yasaklanmıştır. Çoğu zaman, bunların arka planında “işin kadınlar için uygun olmadığı” görüşü vardır. Teknolojinin hızla değiştiği bir dönemde, asıl olan tüm işçiler için yeterli güvenlik ve sağlık tedbirlerinin alınmasıdır. Gerek çalışma sürelerinin uzunluğu, gerekse gece çalışması gibi konularda kadınları korumak üzere getirilen düzenlemeler, kadınların istihdam ve gelir imkânlarının kısıtlanması ve birçok işten dışlanmasıyla sonuçlanmaktadır. Öte yandan, kadınların yeniden üretim fonksiyonu nedeniyle karşı karşıya kalabileceği sağlık risklerinin mutlaka göz önünde tutulması gerekmektedir. Dolayısıyla, kadınların hamilelik ve sonrasında doğum ve emzirme sürecinde korunmasına yönelik düzenlemeler gereklidir. Kadına özgü düzenlemelerden, kadın ve erkek işçiyeye eşit muameleye ve kadınların annelik döneminde korunmasına yönelik özgül tedbirlere geçiş yönünde eğilim giderek güç kazanmıştır. Bunlar, kadınların hamilelik ve emzirme dönemlerinde güvenlik ve sağlıklarının daha fazla gözetilmesi (bu sürede daha hafif işlere transferi), hamilelik ve doğum izin sürelerinin uzatılması, daha yüksek annelik ödemeleri, hamilelik ve doğum ertesi dönemde işten çıkarmaya karşı korunma, çalışan ebeveynlerin çocuklarının bakımı için kamu kreşleri gibi tedbirlerdir (1975, s.44-48).

Bu yaklaşımın giderek güç kazanması sonucunda, 1981 Tarihli ve 156 Sayılı Erkek ve Kadın İşçiler için Eşit Fırsatlar ve Muamele: Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi ile 2000 Tarihli 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi, ILO tarafından kabul edilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak bakımından özellikle önemli olan 156 Sayılı Sözleşme, Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

156 Sayılı Sözleşme’nin başında, daha önceden kabul edilen ayrımcılık karşıtı sözleşmelerin aile sorumluluklarına ilişkin ayırım gözetmediği ve bu konuda ek standartlara ihtiyaç olduğu belirtilmiştir. CEDAW’ın kadın erkek eşitliğinin sağlanması için taraf devletlerin toplumda ve ailede geleneksel kadın ve erkek rollerinin değişmesinin gerekli olduğuna dair saptamasıyla birlikte, işçilerin karşılaştığı birçok sorunun aile sorumluluklarından ileri gelmesinden ötürü, onların özel ihtiyaçlarına karşılık gelen özel önlemlerin gerekli olduğu da belirtilmiştir. Sözleşme, aile içinde bakıma muhtaç çocukları veya aile yakınları olan kadın ve erkek işçilerin iktisadi faaliyetlere ve mesleki eğitimlere katılımının önündeki engelleri kaldırmak ve ayrımcılığa maruz kalmaların önüne geçmek üzere hazırlanmıştır. Sözleşmeye göre, söz konusu işçilerin istihdam koşullarında ve sosyal güvenlikte ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalı, çocuk bakımı ve aile hizmetlerinde kamusal ya da özel hizmetlerin ve tesislerin geliştirilmesi için önlem alınmalıdır.

Bu sözleşmeyle ilişkili 165 Sayılı ve 1981 Tarihli Tavsiye Kararı, sözleşmenin uygulanmasına ilişkin hususlara açıklık getirmektedir. Tavsiye Kararında, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için

günlük çalışma sürelerinin ve fazla mesai sürelerinin azaltılması, çalışma sürelerine ve vardiyalara ilişkin daha esnek düzenlemeler yapılması, doğum izninden sonra iş güvencesini koruyacak şekilde ebeveyn izinlerinin getirilmesi doğrultusunda önlemler alınması önerilmektedir. Tavsiyeler arasında, yerel toplulukta çocuk bakım ve aile hizmet tesislerinin kurulmasının teşviki, bu hizmetlerin ücretsiz olması veya fiyatlarının işçilerin gelir durumuna uyumlu düzeylerde belirlenmesi, hizmetlerin kalite standartlarının gözetilmesi, merkezlerin eleman ihtiyacının karşılanması için ilgili otoritelerin gerekli eğitim vermesi önerilmektedir.

Aşağıda sayılan sözleşmeler de Türkiye tarafından imzalanmamıştır.

171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi, ILO tarafından 1990’da kabul edilmiştir. 7. maddesi, kadın çalışanların doğumdan önce ve sonrasında, en az 16 hafta, gece çalıştırılmamasına ilişkindir. Doktor raporuyla, kadınlar tüm hamilelik süresi boyunca gece çalışmasından muaf tutulabilir. Bu süreler boyunca kadınlar işten çıkarmaya karşı korunmalı ve ücret düzeyi, kendisine ve çocuğuna uygun bir yaşam standardı sağlanmasına yetecek düzeyde olmalıdır. Kadın işçi, bu sürede statü, kıdem ve terfiyle ilişkili yararlardan yoksun bırakılmamalıdır. Bu sözleşmeyle ilişkili olarak 178 Sayılı Tavsiye Kararı vardır.

175 Sayılı Kısmî Zamanlı Çalışma Sözleşmesi ve 182 Sayılı Tavsiye Kararı, ILO tarafından 1994’te kabul edilmiştir. Sözleşme kısmî zamanlı çalışmanın işçiler ve ekonomi açısından önemine dikkat çekerek, kısmî zamanlı işçilerin istihdama erişim, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik açısından korunmasını öngörmektedir. 4. maddeye göre, taraf devletler kısmî zamanlı çalışanların örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, mesleki güvenlik ve sağlık, istihdam ve meslekte ayrımcılık karşısında korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. 5. madde ücretlerin, 6. madde sosyal güvenlik haklarının ve 7. madde annelik korumasının, istihdamın sonlandırılmasının, yıllık ücretli izin ve hastalık izinlerinin tam zamanlılarınkine denk koşullarda, çalıştıkları saat üzerinden düzenlenmesine ilişkindir.

177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 184 Sayılı Tavsiye Kararı, ILO tarafından 1996’da kabul edilmiştir. Evde çalışma, işverenin işyeri dışında, işçinin kendi evinde veya başka bir yerde ücret karşılığında çalışarak, bir ürün veya hizmet üretmesini ifade etmektedir. 4. maddeye göre, evde çalışanlar için muamele eşitliğinin sağlanması, taraf devletlerce şu alanlarda desteklenmelidir: Örgütlenme, istihdam ve meslekte ayrımcılığa karşı korunma, mesleki güvenlik ve sağlık alanında korunma, ücret, sosyal güvenlik, eğitime erişim, asgari çalışma yaşı ve analığın korunması.

175 ve 177 Sayılı Sözleşmeler, gerek kısmî zamanlı çalışanların, gerekse evde çalışanların çoğunlukla kadın olması nedeniyle, kadınları yakından ilgilendirmektedir.

Türkiye tarafından onaylanmayan bir diğer sözleşme, ILO tarafından 2000’de kabul edilen 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi ve bununla ilgili 191 Sayılı Tavsiye Kararı’dır. Bu Sözleşme ile, 1952 Tarihli Analığın Korunması Sözleşmesi ve ilgili Tavsiye Kararı revize edilmektedir. 3.



madde, hamile veya emziren kadının ilgili otorite tarafından sağlığına aykırı görülen işlerde çalıştırılmayacağına ilişkindir. 4. maddede, kadına 14 haftadan az analık izni verilemeyeceği, bu sürenin doğumdan sonra en az 6 hafta olması gerektiği, 5. madde ile bu sürelerin doktor raporu ile uzatılabileceği belirtilmiştir. 6. madde, izinde olan kadınların ücretinin, çocuklarıyla birlikte uygun bir yaşam standardı sağlaması ve kadının mevcut ücretinin üçte ikisinden az olamayacağına ilişkindir. Yasalara göre, maddi ödemelerden yararlanmaya hak kazanmamış kadınlar için sosyal yardım fonlarından ödeme yapılmalıdır. Kadınlara doğum öncesinde ve sonrasında çocukla birlikte sağlık hizmetleri sunulmalıdır. 8. madde, taraf devletlerin anneliğin istihdamda ayrımcılık kaynağı olmaması için gerekli önlemleri almasına ilişkindir. Kadınların hamilelik sırasında ve annelik izninde işlerine son verilemez, izin sonrası kadının aynı pozisyona veya eşdeğer bir pozisyona dönmesi garanti edilir. 9. maddeye göre, kadınların işe alımdan önce hamilelik testine maruz bırakılması yasaklanmalıdır. 10. madde, kadınların emzirmesine ve emzirme süresinin çalışma süresinden sayılmasına ilişkindir.

### *Küreselleşme Döneminde Çalışma Haklarına İlişkin ILO Deklarasyonları*

Küreselleşmenin çalışma hayatını yeniden şekillendirdiği koşullarda, birçok ülkenin gelir eşitsizliği, yüksek işsizlik ve yoksulluk oranları, dış kaynaklı şoklar karşısında ekonomilerin zayıflığı, kayıtdışı istihdam ve ekonominin büyümesi gibi sorunlarla karşılaşmasından ötürü, ILO, küresel ekonomide sosyal adalet ve insana yakışan koşullarda istihdam konularında birçok çalışma yürütmüş, deklarasyon yayınlamıştır.

ILO tarafından 1998’de kabul edilen Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Deklarasyonu, ekonomik büyümenin eşitliği, toplumsal ilerlemeyi ve yoksulluğu önlemek bakımından gerekli ama yeterli olmadığını, bu nedenle, güçlü sosyal politikalara, adalete ve demokratik kuruluşlara ihtiyaç olduğunu belirterek başlamaktadır. Sosyal ilerleme ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin kurulması için çalışmada temel ilkeler ve hakların garanti edilmesinin, kişilerin fırsat eşitliği temelinde oluşumuna katkıda buldukları refahtan hak ettikleri payı alabilmeleri ve insani potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri bakımından çok önemli olduğunu ifade etmektedir. Üye ülkelerden bu temel ilkeleri içeren sözleşmeleri imzalamaları ve a) örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını etkin biçimde tanımalarını, b) zorla ya da zorunlu çalışmanın tüm biçimlerini ortadan kaldırmalarını, c) çocuk çalışmasına etkin biçimde son vermelerini, d) meslekte ve istihdamda ayrımcılığı ortadan kaldırmak için çaba göstermelerini talep etmektedir. Bu ilkeler, sekiz temel sözleşmede ele alınmış olup, bunların imzalanması için üye ülkelere ihtiyaçları olan teknik destek, danışmanlık ve yardımları vermeyi taahhüt etmektedir. Bunlar arasında, ayrımcılığı ortadan kaldırmak üzere imzalanması gereken sözleşmeler: 100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme ile 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi’dir. Türkiye, söz konusu sekiz temel sözleşmeyi imzalamıştır (Kapar, 2004).

ILO tarafından 2008’de kabul edilen Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi, insana yakışan işlerin küresel düzeyde yaygınlaştırılmasına yönelik bir çağrıdır. Özgürlük, insan onuru, sosyal adalet, güvenlik ve ayrımcılığın önlenmesi gibi temel değerlerin sürdürülebilir bir

ekonomik, sosyal kalkınma ve verimlilik için esas olduğuna dikkat çekilerek, insanların kapasite ve becerilerini geliştirebilecekleri, sosyal güvenlik kapsamında olan, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları bulunan, geçinmek için yeterli kazançları olan verimli işlerde çalışmalarına imkân sağlayacak istihdam politikalarının gerekliliği vurgulanmıştır. Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yapılmaması, bu politikaların asli unsurlarıdır.

Sözleşmeler, tavsiyeler ve deklarasyonlar, ILO’nun standartlarını göstermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği açısından bu standartlar, istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi, iş ve aile yaşamı sorumluluklarının dengelenmesi ve etkin eşitliği geliştirmek için anneliğin ve kadınların sağlığının korunması olarak özetlenebilir.<sup>5</sup>

### 2.3 Avrupa Konseyi

Bugün, 47 üye ülkeden<sup>6</sup> oluşan Avrupa Konseyi<sup>7</sup>, 5 Mayıs 1949’da on Avrupa ülkesi tarafından imzalanan Londra Antlaşması ile insan hakları, hukukun üstünlüğü ve çoğulcu demokrasi ilkelerini korumak ve güçlendirmek; azınlıklar, ırkçılık, hoşgörüsüzlük ve yabancı düşmanlığı, sosyal dışlanma, uyuşturucu madde ve çevre konularındaki sorunlara çözüm aramak; Avrupa kültürel benliğinin oluşmasına ve gelişmesine katkıda bulunmak amacıyla kurulmuştur. Türkiye, Avrupa Konseyi’ne 9 Ağustos 1949’da dahil olmuştur. Avrupa Konseyi’nin en önemli dayanağını oluşturan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), 4 Kasım 1950’de Roma’da imzalanmıştır. AİHS savunma ve güvenlik alanının yanı sıra, hayatın hemen her alanını kapsayan konularda siyasi işbirliği, norm oluşturma, bunları yazılı hâle getirme ve denetleme olmak üzere, her aşamada, üye ülkeler arasında işbirliği öngören kapsamlı bir yapılanma içerir<sup>8</sup>. Avrupa Konseyi belgeleri, hükümetler arası, parlamentolar arası, yerel yönetimler arası oluşumlar ve sözleşmeler sistemini de içerir. Keza, bütün taraf ülkelerin bireysel başvuru hakkını kabul ettiği yargı organı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi başta olmak üzere, birçok denetim mekanizmasına sahiptir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bir Avrupa Birliği kurumu değil, Avrupa Konseyi bünyesinde bulunan, uluslararası, bağımsız bir mahkemedir. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği, birbirinden ayrı kuruluşlar olup; Avrupa ve tüm dünyada insan hakları ve demokrasiyi güçlendirme konusunda ortak amaca hizmet etmektedir. Bu bağlamda en temel hukukî dayanak, Avrupa Konseyi üyesi devletlerin imzaladığı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’dir (AİHS).

5 <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang--en/index.htm>, (erişim tarihi: 17.8.2017)

6 Arnavutluk, Andorra, Ermenistan, Avusturya, Azerbaycan, Belçika, Bosna-Hersek, Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Gürcistan, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Letonya, Lihtenştayn, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Moldova Cumhuriyeti, Monako, Karadağ, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Rusya Federasyonu, San Marino, Sırbistan, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, “Makedonya Eski Yugoslav Cumhuriyeti”, Türkiye, Ukrayna, Birleşik Krallık

7 Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği’nin genel politik istikametini ve önceliklerini tanımlar ve gelişimi için gerekli uyarıları sağlar. Başkan ile birlikte üye devletlerin hükümet başkanlarından ve Komisyon Başkanından müteşekkildir. Yılda en az dört defa, Brüksel’de toplanır. Olağanüstü toplantılar da yapılabilir. Konsey, Avrupa Parlamentosu ile birlikte, yasama ve bütçe ile ilgili otoriteyi elinde bulundurur. Aynı zamanda koordinasyonu ve politika tayinini icra eder. Ayrıca, Birliğin dış ilişkileri ve güvenlik politikaları da çalışmalarında yer alır. Konsey üyeleri, demokratik olarak kendi ulusal meclislerine karşı sorumludur. Avrupa Konseyi, Birliğin bir parçası değildir ve Strasburg’da bulunan kendi başına bir kuruluştur (Kaynak: <http://insan-haklari.tumblr.com/post/79983913622/avrupa-birliigi-ve-avrupa-konseyi-arasindaki>).

8 [http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi\\_.tr.mfa](http://www.mfa.gov.tr/avrupa-konseyi_.tr.mfa), (erişim tarihi: 20.8.2017)

## Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)

AİHS, **temel insan hak ve özgürlüklerinin güvence altına alınmasını** hedeflemiştir. Sözleşme-ye taraf Avrupa Konseyi üyesi hükümetler, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948’de ilan edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni, bu bildirgenin açıkladığı hakların evrensel ve etkin olarak tanınmalarını ve uygulanmalarını sağlamayı hedef aldığını ifade etmişlerdir. Avrupa Konseyi’nin amacının, üyeleri arasında daha sıkı bir birlik oluşturmak olduğunu ve insan hakları ile temel özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesinin bu amaca ulaşma yollarından biri olduğunu göz önüne alarak, Evrensel Bildirge’de yer alan bazı hakların ortak güvenceye bağlanmasını sağlama yolunda kararlı olduklarını belirterek, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde yer alan hususlarda anlaşmışlardır.

Sözleşme, 1950’de imzalanmış ve 3 Eylül 1953’te yürürlüğe girmiştir. Türkiye, Avrupa Konseyi üye ülkeleri arasında (48 ülke) kurucu üyelerden biri olarak, sözleşmeyi, 04.11.1950 tarihinde imzalamış ve 10.03.1954 Tarih ve 6366 Sayılı Kanun ile onaylamıştır.<sup>9</sup> **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin temel aldığı normlar, insan haklarına saygı, insanlık dışı muamele yasağı, eşitlik, adalet ve ayrımcılık yasağıdır.** Sözleşmenin güvence altına aldığı hak ve özgürlükler arasında yer alan maddeler içinde, insan haklarına saygı yükümlülüğü, yaşam hakkı, özgürlük ve kişi güvenliği hakkının yanı sıra, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü, ifade özgürlüğü, toplantı özgürlüğü, dernek kurma özgürlüğü ve evlenme hakkı gibi temel haklara da yer verilmektedir.

Sözleşme, ayrıca, birtakım yasaklar getirmektedir. Bunlar arasında, işkence yasağı ve kölelik ve zorla çalıştırma yasağı yer almaktadır.

### Madde 4: Kölelik ve zorla çalıştırma yasağı

- A. Hiç kimse köle ya da kul durumunda tutulamaz
- B. Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.
- C. Aşağıdaki haller, bu madde anlamında “zorla çalıştırma ya da zorunlu çalışma” sayılmaz.
  - a. Bu Sözleşme’nin 5. Maddesinde öngörülen koşullara uygun olarak tutuklu bulunan bir kimseden, tutuklu bulunduğu sırada veya şartlı tahliyeden yararlandığı süre içinde olağan olarak yapması istenilen bir iş;
  - b. Askeri nitelikli herhangi bir hizmet veya vicdanî reddin meşru sayıldığı ülkelerde, vicdanî reddi seçen kişilere zorunlu askerlik hizmeti yerine gördürülebilecek başkaca bir hizmet;
  - c. Toplumun hayat veya refahını tehdit eden kriz veya afet hallerinde gerekli görülen her hizmet;
  - d. Olağan yurttaşlık yükümlülükleri kapsamına giren her türlü çalışma veya hizmet.

Sözleşmede, sözleşme ile güvence altına alınan hak ve özgürlüklerden yararlananlar arasında ayırım yapma yasağı da (14. madde) bulunduğu belirtilmelidir.

<sup>9</sup> Kanunun ve Sözleşmenin Resmî Gazetede yayım tarihi, 19.03.1954’tür. Sözleşme’nin onay belgesi 18.05.1954 tarihinde Avrupa Konseyi Genel Sekreterliğinde depo edilmiştir. Bu tarih Sözleşmenin Türkiye bakımından yürürlüğe girdiği tarihtir.

#### **Madde 14: Ayrımcılık yasağı**

Bu Sözleşmede tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kriterler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.

Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme çerçevesinde, 2001 yılında Türkiye tarafından da imzalanan 12 No’lu Ek Protokol ile sözleşmeye taraf devletler, tüm insanların hukuk önünde eşit oldukları ve hukuk tarafından eşit derecede korunma hakkına sahip oldukları temel ilkesinden hareketle; ayrımcılığın genel olarak yasaklanmasının topluca uygulanması yoluyla herkesin eşit olduğunun vurgulanması için gerekli tedbirleri almayı kararlaştırarak; **ayrımcılık yapılmaması ilkesinin**, taraf devletleri, tam ve etkin bir eşitlik sağlamak amacıyla objektif ve makul gerekçelere dayanan tedbirler almaktan alıkoymadığını vurgulamışlardır. Ek protokol, özel önlemlerin alınmasına ilişkin olup, fiili eşitliğin sağlanmasına yönelik hazırlanmıştır.

Buna göre:

#### **Madde 1: Ayrımcılığın genel olarak yasaklanması:**

1. Hukuken temin edilmiş olan tüm haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kriterler, ulusal ve sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır.
2. Hiç kimse, 1. paragrafta belirtildiği şekilde hiçbir gerekçeyle, hiçbir kamu makamı tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamaz.

Protokol No.12, Roma’da 04.11.2000 tarihinde imzaya açılmıştır. Türkiye, bu protokolü 18.04.2001 tarihinde imzalamış ancak henüz **onaylamamıştır**. Protokol, ayrımcılık yasağını düzenlemektedir. Protokol, ayrımcılığın genel bir şekilde yasaklanmasını öngörmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin mevcut ayrımcılık karşıtı hükmü, sınırlı türdendir; çünkü Sözleşme tarafından garanti edilen bir veya diğer haklardan yararlanmanın ayrımcılığını yasaklamaktadır (Bkz. Madde 14). Protokol, bu kısıtlamayı kaldırır ve hiç kimsenin herhangi bir kamu otoritesi tarafından herhangi bir yerde ayrımcılığa uğramamasını garanti eder. AİHS’nin 14. maddesi kapsamında, ayrımcılık sadece antlaşmanın garanti ettiği başka bir hakkın kullanımıyla ilgili iken, 12. protokol kapsamında, ayrımcılık yasağı bağımsız bir kural olarak yer almaktadır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, **kadın erkek eşitliğinin** Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde yer alan en temel ilkelerden biri olduğuna hükmetmiştir (Kaya, 2012, s. 64). Mahkemenin kararlarında, kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının ve geliştirilmesinin Sözleşmeye taraf tüm devletler bakımından gerçekleştirilmesi gereken önemli bir amaç olduğu ve cinsiyet ayrımcılığının haklı şekilde gerekçelendirilmesinin diğer ayrımcılık sebeplerine kıyasla daha zor olduğu belirtilmiştir (Kaya, 2012, s.65). Devletler, yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde<sup>10</sup> Avrupa Konseyi’nin uygulayabileceği yaptırımlar mevcuttur.

<sup>10</sup> Sözleşmenin 15. Maddesinde belirtildiği gibi ülkeler olağanüstü hâl (OHAL) süreçlerinde sözleşmeyi askıya alırlar. Türkiye 2016 yılında başlayan OHAL süreci nedeniyle yükümlülüklerini askıya alan devletler arasına katılmıştır. Ancak bunun Sözleşmenin bütünüyle askıya alınması anlamına gelmediği, alınan tedbirler ve bunları gerektiren nedenler hakkında Avrupa Konseyi Genel Sekreterine tam bilgi verme zorunluluğunun devam ettiği belirtilmektedir. Bkz. <http://t24.com.tr/yazarlar/zeynel-lule/turkiye-avrupa-insan-hak->

## Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ), özellikle ekonomik ve sosyal alanlarda, insan haklarının güvence altına alınması amacıyla oluşturulmuş, AİHS ile getirilen insan haklarını koruma ve denetim mekanizmalarını, diğer konuları da kapsayacak şekilde genişletmeyi hedeflemiştir. Ekonomik ve sosyal hakları düzenlemekte, bu kapsamda sağlık, hastalık, işsizlik sigortaları, aile yardımları, emeklilik yardımları gibi konulara yer vermektedir. 1961 yılında imzaya açılmıştır.

ASŞ, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde eksik kalan ekonomik ve sosyal hakları düzenlemektedir. 1996’da, ASŞ’nin dönemin koşullarının gerektirdiği gereksinimler doğrultusunda şartta sağlanan korumanın kapsamını genişleterek değiştirmesiyle, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edilmiştir. 27 Haziran 2007 tarihinde, Türkiye, Gözden Geçirilmiş Şartı onaylamış ve 1 Ağustos 2007 tarihi itibarıyla yürürlüğe sokmuştur.<sup>11</sup> Şart, hukukî bağlayıcılığı olmayan bir metindir. Bu nedenle, Avrupa Komisyonu, tedbir ve önlemler içeren ve üye devletler tarafından direktifler yoluyla hayata geçirilmesi gereken eylem programları hazırlanmasını öngörmüştür. **ASŞ’nin temel aldığı normlar arasında, muamele eşitliği ve ayrımcılık yasağı bulunmaktadır.**

Sözleşmeye taraf devletler, tam istihdamı gerçekleştirmek üzere olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından saymayı taahhüt etmişlerdir (md.1/1). Kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması, tam ve istikrarlı bir istihdam düzeyi sağlanması açısından önemlidir (Kaya, 2012). Sözleşme, çalışma hakkı, adil çalışma, adil ücret, örgütlenme, toplu pazarlık hakkı gibi hakların yanı sıra, sağlık, sosyal güvenlik, ekonomik korunma hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, göçmenlerin korunma hakkı gibi çalışma yaşamına ve koşullarına ilişkin temel haklara da yer vermektedir.

Adil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak amacıyla, sözleşmenin 4. maddesinde yer alan “adil bir ücret hakkı” başlığı altında, sözleşmeye taraf devletler, adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

1. Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;
2. Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı;
3. Çalışan erkekler ile kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı taahhüt etmişlerdir.

Böylelikle, ücretlerin belirlenmesinde kadın ve erkek çalışanlar için cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılması da açık bir şekilde yasaklanmıştır (Kaya, 2012).

lari-sozlesmesini-askiya-aldi-10-maddede-simdi-ne-olacak,15093 (erişim tarihi 23.8.2018)

11 Türkiye tarafından 2 Nisan 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Şart, 6 Ekim 2004 tarihinde bazı maddelere çekince konularak kabul edilmiş, daha sonra da 27.09.2006 tarihli ve 5547 Sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunan ekli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın kabulü Bakanlar Kurulu’na 22.03.2007 tarihinde kararlaştırılmıştır. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın II. Bölümünün 1’inci madde, 2’nci maddenin 1, 2, 4, 5, 6 ve 7’nci fıkraları, 3’üncü madde, 4’üncü maddenin 2, 3, 4 ve 5’inci fıkraları, 7 ilâ 31’inci maddelerini kabul ettiğini beyan etmiştir. Kabul edilmeyen 5. Madde örgütlenme hakkı ve 6. Madde toplu pazarlık hakkına ilişkindir.

Çalışan kadınların analığının korunması hakkının yer aldığı madde 8’de, çalışan kadınların doğum öncesi ve sonrasındaki izinleri düzenlenmiş, işverenin kadın çalışana doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunması veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunması yasaklanmıştır. Emzirme dönemindeki anneler için, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı düzenlenmiş (md.8/3); sanayide çalışan kadınların ise, gece işlerinde çalışmalarının düzenlenmesi ve çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gerektiğinde tehlikeli, sağlığa aykırı ve ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarının yasaklanması taahhüt edilmiştir (md.8/4) (Kaya, 2012).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda, dönemin koşulları göz önüne alınarak, Avrupa Sosyal Şartı’ndaki bazı ifadeler değiştirilmiştir. Örneğin, “sanayide çalışan kadınlar” ifadesi yerine kapsamı sanayile kısıtlamadan kadınların yaşamının belli bir dönemindeki, yani “hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınların” gece çalışma haklarının düzenlenmesi şeklinde değiştirilmiştir (md.8/4). Avrupa Sosyal Şartı’ndaki “çalışan kadınlar” ifadesi yerine de “hamile, yeni doğum yapmış ve çocuklarını emzirme dönemindeki kadınlar” ifadesi getirilmiş, buradan hareketle taraf devletler, yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlığa zararlı ya da ağır işlerde çalıştırılmalarını yasaklama ve önlemler almaları taahhüdünde bulunmuşlardır (md.8/5).

Ayrıca, Avrupa Sosyal Şartı’nda, 10. madde, kız ya da erkek tüm gençlerin mesleki eğitim hakkına (md.10/2) ve çocuk ve gençlerin sosyal, ekonomik ve hukuksal korunma hakkına (md.17) yer verilmiş ve bu konuda ebeveynlerinin hak ve ödevleri olduğunu belirtmiştir, sözleşmeye taraf devletler, ebeveynlerin gereksinim duydukları bakım, yardım, öğretim ve eğitim olanaklarına sahip olmalarını, özellikle bu amaç için, uygun ve yeterli kurum ile hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesini sağlamayı taahhüt etmişlerdir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın ek olarak getirdiği haklar arasında, istihdam türü, çalışma koşulları ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı da yer almaktadır (md.20).

Buna göre, sözleşmeye taraf devletler, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun, aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler:

- a. İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme;
- b. Mesleki yönlendirme, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon;
- c. İstihdam koşulları ve ücreti de kapsayan çalışma koşulları;
- d. Yükselmeyi de kapsayan meslekte ilerleme.

Onurlu çalışma hakkına ilişkin 26. madde, 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 etmesine ilişkindir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda, ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit işlem görme hakkı da düzenlenmiştir (md.27). Ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı bakımından, tarafların, ailevi sorumlulukları olan kadın ve erkek çalışanlar ve bunlarla diğer çalışanlar arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanılabilmesini sağlamak amacıyla:

**Madde 27:**

1. Aşağıdaki konularda uygun önlemleri almayı taahhüt ederler:
  - a. Mesleki yönlendirme ve eğitim konularında alınacak önlemler de dahil olmak üzere, ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesi ve istihdam edilmeye devam edilmesinin yanı sıra, bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların yeniden istihdam edilmesi.
  - b. Çalışma koşulları ve sosyal güvenliğe ilişkin gereksinimlerinin dikkate alınması.
  - c. Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler olmak üzere, kamusal ya da özel hizmetleri geliştirmek ya da teşvik etmek.
2. Her bir ebeveyne, süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ya da uygulama tarafından belirlenecek, doğum izni sonrasında bir dönemde, çocuğa bakmak için aile izni verilmesi olanağını sağlamak.
3. Bu tür ailevi sorumlulukların, geçerli bir işe son verme nedeni oluşturulmasını sağlamak.

Şartın temel normlarından biri, ayrımcılık yasağıdır. Şartta yer alan haklardan yararlanmanın, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiç bir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacağı belirtilmiştir (Bölüm V, md. E).

Temel olarak, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda, yeni getirilen haklar arasında, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkı; konut hakkı; istihdamın sona ermesi durumunda koruma hakkı; işyerinde cinsel tacize karşı korunma hakkı ve diğer taciz biçimleri; fırsat eşitliği ve eşit muamele için aile sorumluluklarıyla çalışanların hakları; teşebbüslerde işçi temsilcilerinin hakları yer almıştır. Yapılan değişiklikler arasında ayrımcılık yapılmama ilkesinin güçlendirilmesi; antlaşmanın kapsadığı tüm alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi; annelerin sosyal korunması ve annelik koruma tedbirlerinin geliştirilmesi; istihdam edilen çocukların sosyal, yasal ve ekonomik olmak üzere daha iyi korunması; engellilerin daha iyi korunması yer almıştır.

## 2.4 Avrupa Birliği

Avrupa Birliği, Birleşik Avrupa fikriyle bütünleşme amacıyla, ilk adımları altı Avrupa ülkesi tarafından atılan, Belçika, Federal Almanya, Fransa, İtalya, Lüksemburg ve Hollanda’nın ilk olarak, kömür ve çelikte ortak pazar kurmalarıyla ve daha sonra Roma Antlaşması’nı imzalayarak çeşitli mal ve hizmetleri içeren ortak bir pazara dayalı Avrupa Ekonomik Topluluğu’nu (AET) kurmasıyla ortaya çıkan bir topluluktur. 1973 yılında, Danimarka, İrlanda ve İngiltere’nin, Av-

rupa Ekonomik Topluluğu’na katılmaya karar vermeleri ile Birlik üye sayısı dokuza çıkmış, 1981’de Yunanistan, 1986’da İspanya ile Portekiz’in katılması ve 1992 Maastricht Antlaşması ile Topluluk, kurumları güçlendirilerek daha geniş yetkilere sahip olmuş, böylece Avrupa Birliği (AB) doğmuştur. 1990’ların ortalarında başlayan geniş çaplı genişlemeler sonucu, 2013 itibarıyla, AB üyesi ülke sayısı 28’e çıkmıştır.<sup>12</sup> Avrupa Birliği Antlaşması’nın 13. maddesi uyarınca, Birlik kurumları şöyle sıralanabilir:

- **Avrupa Parlamentosu:** AB kurumları içinde doğrudan halk tarafından seçilen organdır. AB üyesi ülkelerin vatandaşları olan Avrupa vatandaşları, beş yılda bir yapılan Avrupa Parlamentosu seçimlerinde oy kullanabilirler. Son Parlamento seçimi, 2014 yılında yapılmıştır. Parlamento, bugün için Avrupa Birliği’ne üye 28 devletin toplamda 751 temsilcisinden oluşmaktadır.
- **Avrupa Komisyonu:** Antlaşmaları koruyan, yasama sürecini başlatan, ayrıca, Birliğin yürütme organı olarak AB müktesebatını, bütçeyi ve programları uygulamaktan ve idari denetimden sorumlu kurumdur. Avrupa Komisyonu, her bir üye devletten bir kişinin yer aldığı 28 üyeden oluşur.
- **Avrupa Birliği Konseyi:** Avrupa Birliği üyesi devletlerin hükümetlerinde görev yapan bakanlardan oluşan bir organ konumundadır. Konsey, Avrupa Birliği içinde üye devletlerin ulusal çıkarlarının temsil edildiği organdır.
- **Avrupa Birliği Zirvesi:** Avrupa Birliği’ne üye devletlerin başbakanları veya devlet başkanları ile Avrupa Birliği Zirvesi Başkanı ve Avrupa Komisyonu Başkanı’nın katılımı ile meydana gelir. Yılda dört defa toplanan Zirve, Birliğin gelişmesi ve Avrupa’nın bütünleşmesi doğrultusunda, öncelikleri ve temel politikaları belirleyen kararlar alır.
- **Avrupa Birliği Adalet Divanı:** Topluluk hukukuna uyulmasını sağlayan yargı organıdır ve Adalet Divanı, Genel Mahkeme ve uzmanlık mahkemeleri olmak üzere, üçlü bir yapıdan oluşur. Adalet Divanı’nın temel amacı Avrupa Birliği hukukunun Avrupa Birliği içerisinde her yerde aynı şekilde yorumlanmasını ve uygulanmasını sağlamaktır.

Diğer AB kurumları arasında, Avrupa Sayıştay; Avrupa Merkez Bankası; Avrupa Yatırım Bankası ve Avrupa Ombudsmanı ve komiteler yer almaktadır.

### Sözleşmeler

Kadın erkek eşitliği, Avrupa Birliği’nin (AB) kuruluş değerlerinden biridir<sup>13</sup>. AB kurucu antlaşmaları arasında, 1951 yılında Paris’te imzalanan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğunu Kuran Antlaşma ve 1957 yılında Roma’da imzalanan Avrupa Ekonomik Topluluğunu Kuran Antlaşma

12 Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, İtalya, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovak Cumhuriyeti, Slovenya, İspanya, İsveç, Birleşik Krallık.

13 <http://www.kureselhedefler.org/hedefler/toplumsal-cinsiyet-esitligi/>, (erişim tarihi: 23.8.2017) <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/i>, (erişim tarihi: 23.8.2017)



ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğunu Kuran Antlaşma yer almaktadır. Kurucu Antlaşmalar olarak da bilinen bu belgeler arasına, 1992 yılında Maastricht’te imzalanan Avrupa Birliği Antlaşması da dahil edilmiştir.

1957’de, Avrupa Ekonomik Topluluğu’nun (AET) altı kurucu ülkesi tarafından imzalanan Roma Antlaşması’nda, üye devletler, kadınlar ve erkekler için eşit işte eşit ücret alma hakkını taahhüt etmiştir.

**Madde 119:**

Her Üye Devlet ilk aşama boyunca, aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasını temin eder ve daha sonra bu uygulamayı sürdürür.

İşbu Maddenin amaçları doğrultusunda «ücret», işçinin yaptığı iş karşılığında doğrudan doğruya veya dolaylı olarak ve ister nakdi ister aynı olsun işvereninden aldığı temel veya asgari ücret ya da maaş ve herhangi bir başka bedel anlamına gelir.

**Cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit ücret ödenmesi**

- a. parça başına göre ücreti ödenen aynı iş için yapılacak ödemelerde aynı ölçü biriminin esas alınması,
- b. zaman esasına göre çalışmada aynı iş için yapılan ödemenin aynı olması hususlarını içerir.

Avrupa Topluluğu’nun Avrupa Birliği adını aldığı Maastricht Antlaşması ve bütün bu kurucu antlaşmaları, antlaşmaların hukukî çerçevesini bütünleştirerek bir araya getiren 1997 Amsterdam Antlaşması da kadın erkek arasındaki eşitsizliklerin ortadan kaldırılması, ayrımcılığın önlenmesi ve kadın erkek eşitliğinin sağlanması konusunda taraf devletlerin taahhütlerini yinelemiştir (bkz. Amsterdam Antlaşması md. 141).

AB kuruluş antlaşmalarına, 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile önemli değişiklikler getirilmiştir. Avrupa Birliği Antlaşması’nın 2. maddesine göre, “Birlik **insan onuruna saygı, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukukun üstünlüğü ve azınlıklara mensup kişilerin hakları da dahil olmak üzere insan haklarına saygı** değerleri üzerine kuruludur. Birlik sözleşmelerinin temel normlarını temsil eden bu değerler, çoğulculuk, ayrımcılık yapmama, hoşgörü, adalet, dayanışma ve kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplumda üye devletler için ortaktır”.

Yine, Antlaşma’nın 3. maddesinde, Birliğin, sosyal dışlanma ve ayrımcılık ile mücadele ettiği ve sosyal adaleti, sosyal korumayı, kadın-erkek eşitliğini, nesiller arası dayanışmayı ve çocuk haklarının korunmasını desteklediği açıkça belirtilmiştir (md.3/3). AB Antlaşması’nı izleyen tüm sözleşmeler ve direktifler, antlaşmanın temel aldığı normları: Eşitlik, dayanışma, çoğulculuk, adalet, kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yasağının taraf devletlerde etkili biçimde tüm alanlarda uygulanmasını temin etmeyi amaçlamaktadır.

**Madde 157:**

1. Her üye devlet, kadın ve erkek işçilere, aynı veya eşit değerde iş için eşit ücret ilkesinin uygulanmasını sağlar.
2. Bu maddenin amaçları doğrultusunda, “ücret”, işçinin işverenden istihdam edilmesi nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak aldığı, nakdi veya aynı, temel veya asgari ücreti, maaşı veya diğer herhangi bir bedeli ifade eder.

**Cinsiyet temelinde ayrımcı olmayan eşit ücret aşağıdakileri ifade eder**

- a. parça başına ücret ödenen aynı iş için ücretin aynı ölçü birimine göre hesaplanması,
- b. zaman esasına göre ücret ödenen işlerde aynı iş için aynı ücretin uygulanması.
3. Avrupa Parlamentosu ve Konsey, olağan yasama usulü uyarınca hareket ederek ve Ekonomik ve Sosyal Komite’ye danıştıktan sonra, aynı veya eşit değerde iş için eşit ücret ilkesi dahil olmak üzere, istihdam ve meslek konularında erkekler ve kadınlara eşit fırsatlar ve eşit muamele ilkelerinin uygulanmasını sağlayan tedbirler alır.
4. Çalışma hayatında erkekler ve kadınlar arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak için, eşit muamele ilkesi, üye devletlerin, yetersiz temsil edilen cinsiyetin mesleki faaliyette bulunmasını veya mesleki kariyerlerindeki dezavantajların engellenmesini veya telafi edilmesini kolaylaştırmaya yönelik belirli avantajlar sağlayan tedbirleri muhafaza veya kabul etmelerini engellemez.

Avrupa Birliği ülkeleri, özellikle son on yılda,

- i. eşit muamele mevzuatı;
- ii. toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma süreci (toplumsal cinsiyet perspektifinin bütün diğer politikalara entegrasyonu);
- iii. kadınların güçlendirilmesine yönelik özel önlemler sayesinde, kadın-erkek eşitliği konusunda önemli ilerlemeler kaydetmiştir.

AB antlaşmaları ve protokoller dahil olmak üzere, toplam 223 belge<sup>14</sup> bulunmaktadır. Burada, yalnızca kadın istihdamına yönelik hususlara yer verilen temel sözleşmelere değinilmiştir. Kadınların işgücü piyasasına katılımı ve eğitim olanaklarına erişimleri açısından gözlenen gelişmeler, bu konuda atılan adımlarda teşvik edici olmuştur. Bu bağlamda, aşağıda, ilgili mevzuatın içinde öne çıkan temel belgelere yer verilecektir. AİHS, kendisine taraf olan 47 devletin yetki alanındaki bütün bireyleri koruma altına alırken, Avrupa ayrımcılık yasağı direktifleri ise, sadece 27 üye devletin vatandaşlarına koruma temin etmektedir.

### **AB İkincil Hukuk Belgeleri-Direktifler**

AB mevzuatında kadın erkek eşitliği, kuruluş antlaşmaları ve birincil hukukî sözleşmelerin yanı sıra, pek çok ikincil belgede, direktiflerde, eylem programlarında düzenleme getirilen alanlardan biri de olmuştur. Bu belgelerin amacı, 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 koymaktır. Burada, ilgili bazı ikincil belgelere yer verilecektir.

Avrupa Birliği mevzuatında cinsiyet ayrımcılığı, ilk kez Avrupa Toplulukları Antlaşması’nda (md. 141/2) ve 75/117/EEC Sayılı Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması

<sup>14</sup> Tüm antlaşmalar ve protokoller ile imzalayan taraf devletler listesine bu adresten ulaşılabilir: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list>

Hakkında Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktif’in birinci maddesinde, ücrette eşitliğin sağlanması bakımından yer almıştır (Kaya, 2012, s. 73). 1976 yılında, Avrupa Komisyonu’nda eşitlik konusunda çalışmalar yürütecek olan iki birim oluşturulmuştur: **1. Fırsat Eşitliği Birimi**, **2. Kadınlara İlişkin Bilgilendirme Birimi**. Fırsat Eşitliği Birimi’nin görevleri, kadın erkek eşitliğine ilişkin hukuksal düzenlemelerin önerilmesi ve mevcut düzenlemelere ilişkin uygulamaların tespit edilmesidir.

1960 ve 1970’li yıllarda güçlenen kadın hareketinin, bu hukukî düzenlemelerin gerçekleştirilmesinde önemli bir etkisi olmuştur. Henüz bu yıllarda tam bir toplumsal cinsiyet eşitliği politikası oluşmamışsa da, direktiflerin oluşturulmasında mevzuata yönelik önemli gelişmeler gerçekleşmiştir. 1970’li yılların, AB mevzuatında, ekonomik ve sosyal politikaların ağırlık kazandığı yıllar olduğu belirtilmektedir. 1972 yılında gerçekleştirilen Paris Zirvesi’nde alınan kararlar doğrultusunda, 1974 yılında hazırlanan ilk Sosyal Eylem Programı’nda istihdam ve meslekî eğitime girişte, ilerlemede, ücreti de içeren çalışma koşullarında kadın erkek eşitliğini sağlamaya yönelik gerekli önlemlerin Topluluk tarafından alınması gerektiği belirtilerek, bu konu öncelikli konular arasına dahil edilmiştir (Kaya, 2012, s. 72).

### 1. Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktif

75/117/EEC Sayılı ve 1975 Tarihli Eşit İşe Eşit Ücret olarak anılan direktif, kadınlar ve erkekler için eşit ücretin yanı sıra, eşdeğer işe eşit ücret düzenlemesini de getirmiştir. Direktifin amacı, eşit ücrete ilişkin Avrupa Toplulukları Antlaşması’nda açık bir hüküm bulunmasına rağmen, uygulamada üye devletlerde etkin denetleme mekanizmalarının bulunmayışı ve hukukî alandaki eksiklikler olarak belirtilmiştir. Direktif, Komisyonun üye devletlerdeki ücret eşitliği uygulamalarına ilişkin denetimini sağlayacak önemli bir düzenleme olarak değerlendirilmektedir. Direktifte, eşit ücret ilkesi, cinsiyete dayalı ayrımcılığın eşit iş ya da eş değerde işler bakımından ücretin tüm boyutları ve koşulları dikkate alınarak ortadan kaldırılması olarak tanımlanmıştır (md.1/1).

Eşit iş kavramıyla, genel olarak bir işyerinde yürütülen “aynı” ya da “benzer” nitelikli işler kastedilir (Kaya, 2012:147). 75/117/EEC Sayılı Direktif’te ki anlamıyla, çalışanların “eşit iş” yapmaları, iki kişinin “aynı işi” yapmak üzere çalışmasını ifade etmektedir. Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD), aldığı karara göre, kadın ve erkek çalışanın eşit iş yapmış sayılmaları için mutlaka aynı işveren tarafından aynı işyerinde çalıştırılmaları gerekmediği; eşit işin kıyaslamasının aynı işveren tarafından farklı işyerlerinde çalıştırılma ya da farklı işverenlerce çalıştırılma durumunda dahi, yapılabileceği görüşündedir (Kaya, 2012, s. 147).

75/117 Sayılı Direktif’te, “eşdeğerde iş” kavramı tanımlanmamıştır. Kaya (2012), eşdeğerde iş kavramının, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi’nde de tanımlanmadığını ve bu konuda takdir yetkisinin ulusal hukuklara bırakıldığı belirtmektedir. Direktifte bir işe ne zaman ve kim tarafından “eş değer” nitelik tanınacağı düzenlenmediği için, iş değerlendirmesi sistemi, işlerin eşdeğerli olup olmadığının belirlenmesinde başvurulan, işlerin

görelî önemini ölçen ve işlerin ayrıntılı analizinin zorluk ve kolaylık derecelerine göre objektif şekilde yapılmasını sağlayan tekniktir. ATAD, ulusal hukuk uyarınca, çalışana yapmakta olduğu işin, işverenin bu yöndeki düşünceleri dikkate alınmaksızın, emsal bir çalışanla eşdeğer nitelikte olduğunu iddia etme hakkının tanınması gerektiğine hükmetmiştir. Direktifte, çalışanlar, eşit ücret ilkesinin uygulanması yönündeki taleplerinin sonuçları bakımından işverenlerine karşı korunmaktadırlar. Üye devletler, işverenlerin çalışanları işletme bünyesindeki bir şikâyete ya da eşit ücret ilkesine uygunluğu sağlamayı amaçlayan herhangi bir hukuk davasına tepki olarak işten çıkarmalarına karşı gereken önlemleri almakla yükümlüdür (md.5).

## 2. İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması için Genel Çerçeve Oluşturan Direktifler

2006/54/EC Sayılı İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair (yeniden düzenleme) Direktif ile güncellenen 9 Şubat 1976 Tarih ve 76/207/EEC Sayılı Konsey Direktifi, üye ülkelerde işe alma, mesleki yükselme, mesleki eğitim, çalışma şartları ve sosyal güvenlikle kadına ve erkeğe eşit muamele yapılması ilkesinin yürürlüğe konmasını öngörmektedir. Eşit muamele ilkesi, hiçbir şekilde medenî hâl veya aile durumu neden gösterilmek suretiyle doğrudan veya dolaylı olarak cinsiyet esasına dayalı bir ayırım yapılamayacağı anlamına gelmektedir. Söz konusu direktif, eşitlik, muamele eşitliği, adalet ve hakkaniyet ile ayrımcılık yasağı normlarını temel alan düzenlemeler ve yükümlülükler getirmektedir. Eşitlik ilkesinin uygulanması, kadınların gebelik ve analık hâllerine ilişkin korunmalarına engel teşkil etmeyecektir. (md.2/3). Ancak, işin niteliği, ya da işin icrası sırasındaki şartların gereği olarak bazı iş kolları ve bu işlerin niteliklerini kazandıracak eğitim süreçleri cinsiyete dayalı bir ayırımı gerekli kılıyor ise, söz konusu işler, direktif kapsamı dışında kalmaktadır. Moroğlu (2006), söz konusu direktif ile hizmet ilişkisinin bağımlı veya bağımsız, özel veya kamu sektöründe oluşuna bakılmaksızın tüm mesleki faaliyetleri kapsadığını; direktifte, ayrıca, üye devletlerce, eşit davranma ilkesini ihlâl eden uygulamalarda bulunan işverenler hakkında denetim ve yargı yoluna başvuran işçilerin, işten çıkarılmasını engelleyici tedbirler alınacağını düzenlendiğini belirtmektedir.

Avrupa Birliği Konseyi’nin 27 Kasım 2001 Tarihli ve 2000/78/EC Sayılı İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması için Genel Çerçeve Oluşturan Direktif, ilk kez doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarının tanımlanması nedeniyle önemlidir. 1. maddeye göre, amaç, üye devletlerde meslek ve istihdam konularında kadına ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır ve eşit muamele ilkesinin uygulanması maksadıyla, işe alınma ve mesleki açıdan ayrımcılık yapılmasına karşı mücadele için önceki direktiflerde yer alan hükümlere açıklık getirmek adına bir genel çerçeve oluşturmaktır. Bu maksatla, aşağıdaki hususlarla ilişkili olarak eşit muamele ilkesinin uygulanması konusunda hükümler içerir: (a) Terfii de dahil olmak üzere istihdam edilme ve mesleki eğitime erişim; (b) Ödeme dahil çalışma şartları; (c) Mesleki sosyal güvenlik planları. Ayrıca, uygun prosedürlerin tesis edilmesi yoluyla bu tip uygulamaların daha etkin olmasını sağlayacak hükümleri de içerir.

2006/54/EC Sayılı Direktif’in 2. maddesi, 1. maddede sözü edilenler gerekçe gösterilerek, ne olursa olsun doğrudan ya da dolaylı ayırım yapılamayacağını belirtmektedir.

**Madde 2: Doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı, tacizi ve cinsel tacizi şöyle tanımlamıştır**

- a. "**Doğrudan ayrımcılık**": Bir kişiye, başka bir kişiye göre cinsiyeti sebebiyle benzer durumlarda gösterilenden veya gösterilecek olandan daha az avantajlı şekilde davranılması hali;
- b. "**Dolaylı ayrımcılık**": Görünüşte tarafsız olan hükümler, kıstaslar ya da uygulamaların meşru bir amaçla objektif olarak haklılığı gösterilmediği ve o amaca ulaşmanın araçları uygun ve zorunlu olmadığı sürece, bu hükümler, kıstaslar ya da uygulamaların belli cinsiyetten kişileri, öteki cinsiyetten olan kişilere nazaran özellikle dezavantajlı duruma düşürmesi halleri;
- c. "**Taciz**": Bir kişinin cinsiyeti ile ilgili istenmeyen davranışların, kişinin onurunu çiğneme ve yıldırganlık uyandırıcı, hasmane, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir çevre yaratma amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde ortaya çıkması hali;
- d. "**Cinsel taciz**": Özellikle yıldırganlık uyandırıcı, hasmane, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yarattığı zaman, kişinin onurunu çiğneme amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde, arzu edilmeyen sözle, söz dışında veya cinsel içerikli fiziksel davranışın herhangi bir biçiminin ortaya çıkması halleri.

Ayrımcılığın kapsamı ise, aynı maddede (md.2/2) aşağıdaki şekliyle belirlenmiştir:

**Madde 2/2:**

- a. Taciz, cinsel taciz ve kişinin bu tarz bir davranışa boyun eğmeyi reddetmesine bağlı olarak daha az avantajlı (daha kötü) muamele;
- b. Cinsiyet temelinde kişilere karşı ayrımcılık yapılması talimatı;
- c. 92/85/EEC Sayılı Direktif’in anlamı çerçevesinde bir kadına hamilelik veya doğum izniyle ilgili olarak daha az avantajlı davranılması.

Direktifin 3. maddesinde, üye devletlerin, çalışma hayatında kadın ile erkek arasında uygulamada tam eşitliği sağlamak amacıyla tedbirler benimsemesi veya muhafaza etmeleri belirtilmiştir.

Özel hükümler bölümünde yer alan madde 4, ayrımcılığı yasaklamış ve eşit ücret hükmüne yer vermiştir. Buna göre, aynı iş için veya eşit değer atfedilen işler için, ödemenin bütün boyutları ve koşulları bakımından cinsiyet temelinde dayalı olarak doğrudan veya dolaylı ayrımcılık ortadan kaldırılır. Özellikle, ücreti belirlemek için bir iş sınıflama sisteminin kullanıldığı hâllerde, kadınlar ve erkekler için aynı kriter baz olarak alınır ve sistem, cinsiyet temelinde herhangi bir ayrımcılığı dışlayacak şekilde düzenlenir.

Söz konusu direktif, aynı zamanda, ayrımcılığa dair örnekler içermekte ve ilk defa, doğum iznindeki bir kadının işe dönüşü ile ilgili düzenlemeler getirmektedir. Kadının, doğum izninin bitiminden sonra işine veya eşdeğer bir pozisyona, kendisi için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yokluğu sırasında yararlanmış olacağı her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakkı vardır şeklinde hüküm getirilmiştir (md. 15). Ayrıca, babalık iznine ilişkin de 16. madde, üye devletlerin, babalık ve/veya evlatlık iznine dair açık hakları tanıma haklarına hâlel getirmez. Bu hakları tanıyan üye devletler için, bu hakları kullanmalarından dolayı işten çıkarmalara karşı, çalışan kadınları ve erkekleri korumak için gerekli tedbirler alması

ve bu iznin dönüşünde, bunların işlerine veya eşdeğer pozisyonlara kendileri için daha dezavantajlı olmayan koşul ve şartlarda geri dönmeye ve çalışma koşullarında yoklukları sırasında yararlanmış olacakları her türlü iyileştirmeden yararlanmaya hakları olmasını sağlar. Direktif, temel aldığı çalışma yaşamında eşitlik, muamele eşitliği, adalet ve hakkaniyet ve ayrımcılık yasağı normlarına ilişkin yükümlülükler getirmiştir.

2006/54/EC Sayılı Direktif, 79/7/EEC17 Sayılı Sosyal Güvenlik Alanında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Kademeli Olarak Yürürlüğe Sokulması Hakkındaki Avrupa Birliği Konsey Direktifi'nin yerine geçerek sosyal güvenlik programlarının kapsamı ve yararlanma koşulları, prim ödeme zorunluluğu ve primlerin hesaplanmasında cinsiyete dayalı doğrudan veya özellikle medenî durum ya da aile durumu nedeniyle dolaylı ayrımcılığın bulunmaması hükmünü de getirmektedir. Bu bağlamda mesleki sosyal güvenlik planlarında eşit muamele başlığı altında, sosyal güvenlik alanında farklılık eşitliği, muamele eşitliği ve ayrımcılık yasağı normlarına dayanır. Direktif, hastalık, maluliyet, erken emeklilik de dahil yaşlılık, endüstriyel kazalar ve meslek hastalıkları, işsizlik nedeniyle faaliyeti kesilen işçileri ve kendi hesabına çalışanları, iş arayanları ve emekli veya malul işçileri kapsamaktadır (md. 5). Üye devletlerin, mevzuatlarında sosyal güvenlik sistemlerinde eşit davranma ilkesine aykırı hukukî düzenlemeleri kaldırmaları gerektiği hükme bağlanmıştır. Direktifin, hastalık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ve işsizlik risklerine karşı koruma sağlayan yasal programlarda ve bu programların eksikliğini gidermek ya da yerini almak için tasarlanan sosyal yardımlarda uygulanması öngörülmektedir. Aynı ilkelerin mesleki sosyal güvenlikte de geçerli olmasını sağlamak için, Avrupa Birliği Konseyi 86/378/EEC18 Sayılı Mesleki Sosyal Güvenlik Programlarında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Direktifi ile yasal, sosyal güvenlik sistemlerinin yanı sıra, yasaya dayanmayan ancak belirli bir meslek grubu veya sektörde, yasal sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak oluşturulan mesleki sosyal güvenlik sistemlerinde de eşit muamele prensibinin uygulanmasını öngörmüştür. Çalışanlara sunulan ek sigorta (özel sigorta) sistemlerinde, ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.

### 3. 92/85/EEC Sayılı Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşlerindeki Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki Direktif

Bu direktif ile Avrupa Birliği Konseyi tarafından işyerinde söz konusu işçilerin karşılaşılabileceği riskleri saptama yükümlülüğü işverenlere verilmiştir. Direktifin dayandığı normlar, farklılık eşitliği ve ayrımcılık yasağıdır. Eğer işyerinde işçinin güvenliği, sağlığı veya hamileliği ya da emzirmesi ile ilgili bir risk varsa, işveren söz konusu işçinin o tür risklere maruz kalmasını önlemek için çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini geçici olarak ayarlayacak; eğer bu mümkün değilse, işçiyi başka bir işe nakledecek; eğer bu da mümkün değilse, söz konusu işçiye ulusal yasa ve/veya uygulama uyarınca, işçinin güvenliğinin ve sağlığının korunması için gerekli süre kadar izin verecektir. Bunun yanı sıra, üye ülkeler, hamile, yeni doğum yapmış veya emziren işçilerin gece çalıştırılmamalarını sağlamak için gerekli önlemleri de alacaklardır. Bu önlemler, gündüz işine nakil ve bu tür bir naklin mümkün olmadığı durumlarda izin veya analık izninin

uzatılmasını içerebilir. İşçiler, doğumdan önce ve/veya sonra olmak üzere en az 14 hafta süreklilik analık izni hakkına sahip olacaklardır. Bu analık izni, doğumdan önce ve/veya sonra verilen en az 2 haftalık zorunlu analık iznini de içermelidir. İş saatlerine rastlaması hâlinde, hamile işçiler ücret kaybı olmaksızın doğum öncesi kontrollere gitmek üzere izinli sayılabileceklerdir. Ayrıca, hamileliklerinin başından analık izninin sonuna kadar olan süre boyunca, bu işçiler, durumları gerekçe gösterilerek işten çıkartılamazlar. Eğer bir işçi bu dönemde işten çıkarılırsa, işveren işten çıkarma gerekçelerini yazılı olarak bildirmek zorundadır.

#### 4. 96/34/EC Sayılı ve 2010/18/EU ile Değiştirilen Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkındaki Direktif

UNICE (*Union of Industrial and Employers’ Confederations of Europe* - Avrupa Topluluğu Sanayileri Birliği), CEEP (*European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services and Services of General Interest* - Avrupa Kamu Teşebbüsleri Birliği) ve ETUC (*European Trade Union Confederation* - Avrupa Sendikalar Konfederasyonu), 14 Aralık 1995 tarihinde, iş ve aile hayatını bağdaştırmak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat ve muamele eşitliğini geliştirmek amacıyla, Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması’nı kabul etmişlerdir. Bu antlaşmanın öngördüğü norm, dönüştürücü eşitlik olarak tanımlanabilir. Avrupa Konseyi de bu antlaşmanın üye ülkelerde yürürlüğe sokulmasını sağlamak için, 96/34/EC21 Sayılı Direktif’i hazırlamıştır. Antlaşma, doğum veya evlat edinme neticesinde çocuk sahibi olan kadın veya erkek işçilere, çocuk en fazla sekiz yaşına gelinceye kadar bakımını üstlenebilmeleri için üye ülkeler ve/veya yönetim ve işçiler tarafından belirlenecek en az üç aylık ebeveyn iznini garanti etmektedir. Antlaşmaya göre, anne veya baba, ebeveyn izni hakkını birbirine devredemez. Ebeveyn izninin bitiminde, işçiler aynı işe veya bu mümkün değilse, buna eşdeğer veya iş sözleşmesine ya da ilişkisine uygun benzer bir işe dönme hakkına sahiptirler. Ebeveyn izninin başladığı gün itibariyle kazanılmış ya da kazanılma sürecinde olan haklar, ebeveyn izninin bitimine kadar aynen korunacaktır. Bunun yanı sıra, işçinin derhal hazır bulunmasını gerektirecek hastalık ya da kaza gibi acil ailevi durumlarda, işçi izin alma hakkına sahip olmalıdır; ancak, bu hakkın her yıl ve/veya her durum için süre sınırı üye devletler ve/veya yönetim ve işçiler tarafından belirlenecektir. Avrupa’daki sosyal ortaklar, 1995’teki Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması’nı tamamıyla gözden geçirmiştir. Bu sebeple, 96/34/EC Sayılı Direktif, 8 Mart 2010 tarihinde Konsey Direktifi ile ilga edilmiş ve yeni bir direktifle değiştirilmiştir. Bu direktif, kadın ve erkek çalışanların doğum ya da evlat edinme hâlinde, o çocuğa bakmak amacıyla en fazla sekiz yaş olmak üzere, üye devletler ve/veya sosyal ortaklar tarafından belirlenecek bir yaşa kadar ebeveyn iznine sahip olmasını, bir bireysel hak olarak tanıır.

**Madde 2:**

İzin en az dört aylık bir dönem için verilir ve kadın erkek arasında fırsat eşitliği ve eşit muameleyi teşvik etmek üzere ilke olarak devredilemez biçimde belirlenir. İki ebeveynin de daha eşit şekilde izne ayrılmasını teşvik etmek amacıyla bu dört ayın en az bir tanesi devredilemez biçimde belirlenir. Devredilemez dönemin uygulanmasındaki yaklaşım, üye devletlerdeki mevcut izin düzenlemelerini dikkate alarak ulusal seviyede mevzuat ve/veya toplu sözleşmelerle belirlenir.

**Madde 3:**

1. (a) Ebeveyn izninin, hem işverenlerin hem de çalışanların gereksinimlerini göz önünde tutarak tam zamanlı ya da yarı zamanlı olarak parça parça ya da zaman-kredili biçimde uygulanacağına karar verilir.

**Madde 4: Evlat Edinme**

1. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, evlat edinen ebeveynlerin özel ihtiyaçlarını göz önünde tutarak ek önlemlerin gerekliliğini değerlendirir.

**Madde 5: İstihdam Hakları ve Ayrımcılık Yapmama**

1. Çalışanlar, ebeveyn izninin sonunda aynı işe veya bu mümkün olmadığı takdirde kendi istihdam sözleşmeleri veya istihdam ilişkilerine uyumlu biçimde eşdeğer veya benzer bir işe dönme hakkına sahiptir.

**Madde 6: İşe Dönüş**

1. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, daha iyi uyum sağlanmasını teşvik etmek üzere çalışanların ebeveyn izninden döndüklerinde, çalışma saatlerinde ve/veya düzenlerinde belirli bir süre için değişiklik talep edebilmeleri için gerekli önlemleri alırlar.

Bu paragraftaki yaklaşımlar, ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve/veya uygulamalara uygun biçimde belirlenir.

2. Ebeveyn iznini takiben işe dönüşü kolaylaştırmak amacıyla, çalışanlar ve işverenler, izin süresi boyunca iletişimde kalmak ve yeniden uyum tedbirleri için ilgili taraflar arasında kararlaştırılacak ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve uygulamalara uygun biçimdeki gerekli düzenlemeleri yapmak üzere teşvik edilirler.

**Madde 7: Mücbir Sebeplerle İşe Ara Verilmesi**

1. Üye devletler ve/veya sosyal ortaklar, çalışanın muhakkak hazır bulunmasını gerektiren hastalık veya kaza benzeri acil ailesel sebepler gibi mücbir sebepler söz konusu olduğunda çalışanlara işyerinden ayrılmak üzere hak vermek amacıyla ulusal hukuk, toplu sözleşmeler ve uygulamalara uygun biçimde gerekli tedbirleri alırlar.

## 5. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkta İspat Yükümlülüğü

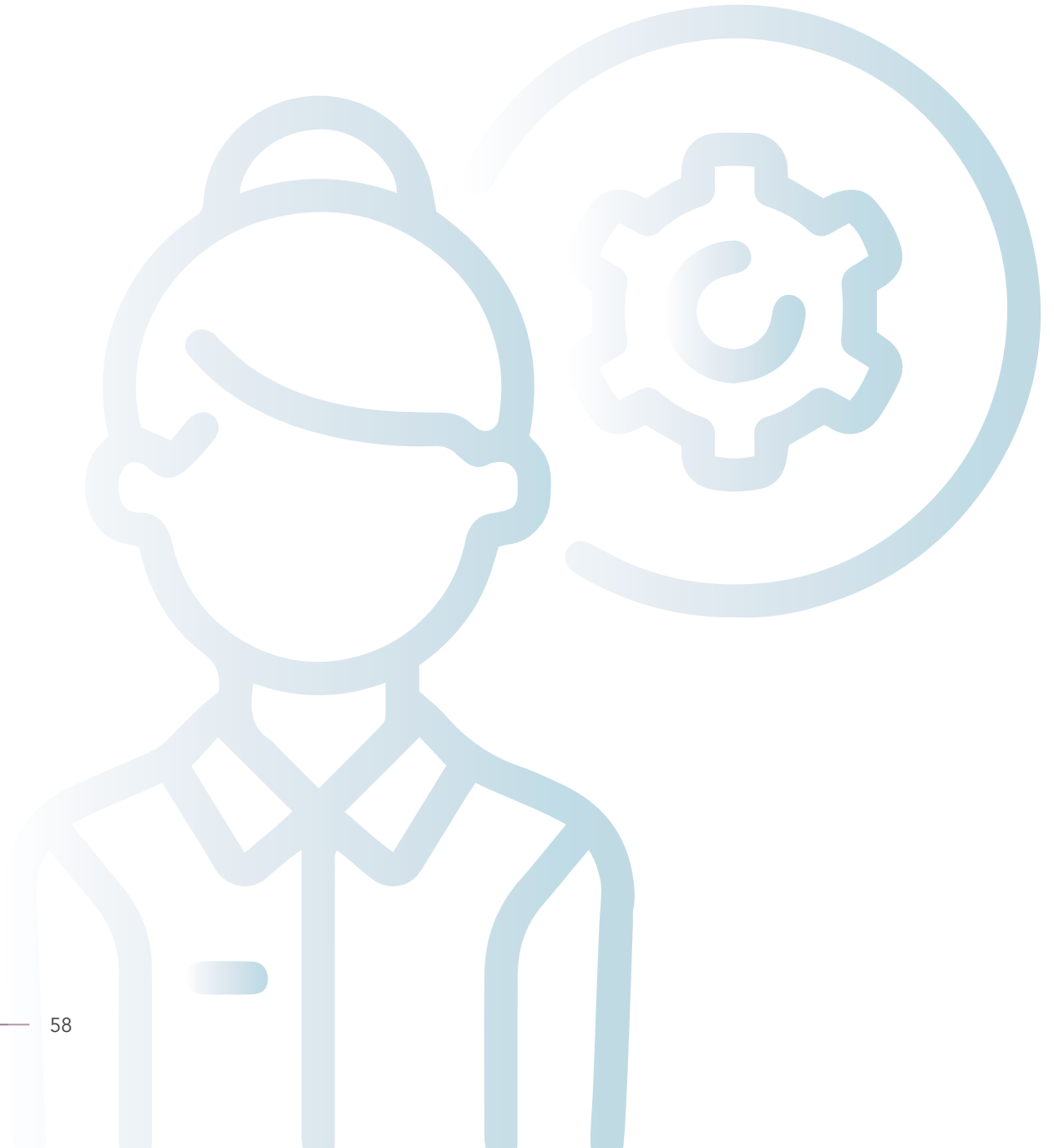
97/80/EC Sayılı Direktif’te, haksızlığa uğradığını düşünen işçilerin, yetkili diğer makamlara başvurduktan sonra, haklarını yargı yoluyla aramalarını sağlamak için, üye ülkelerden gerekli önlemleri almaları istenmektedir. Ancak, söz konusu maddelerin üye devletlerde yeterince etkin uygulanmadığı görülmüştür. Direktif, üye ülkelerin, 75/117/EEC, 76/207/EEC, 92/85/EEC ve 96/34/EC direktiflerinin kapsadığı durumlar için açılan davalarda eşit muamele prensibinin ihlâl edilmediğini kanıtlama yükümlülüğünün davalıya ait olmasını sağlamak için gerekli önlemleri almalarını öngörmektedir.

## 6. Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkeklerle Eşit Muamele Edilmesi Prensibinin Uygulanması Direktifi

2004/113/EC Sayılı bu Direktif, cinsiyete dayalı ayrımcılığı çalışma yaşamının dışına çıkararak kapsamını genişletmiştir. 2004 tarihine kadar Avrupa Birliği’nce çıkarılan tüm direktifler, çalışma



yaşamı kapsamındadır. İlk defa, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın her alanda mal ve hizmetlere erişim konusuna yer verilmiştir. Direktif, Amsterdam Antlaşması’na dayanarak, yaşamın her alanında cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasaklanması konusundaki ilk örneği oluşturmaktadır (Moroğlu, 2006). Moroğlu (2006), bu direktifin düzenlenmesi aşamasında AB Kadın Hukukçular Derneği’nin ve Avrupa Kadın Lobisi’nin önerileri ve önemli katkıları olduğunu belirtmektedir.



## II. Normlar ve Standartlar

### A. Normlar

#### 1 Normların Belirlenmesi

CEİD tarafından 2014 yılında yayınlanan “Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Mekanizması İzleme Modeli” başlıklı çalışmada, normlar, standartlar ve göstergeler tanımlanmıştır.

“Normlar, izlemeye konu olan alana ilişkin, hak temelli mücadele içinde üretilen, üzerinde uzlaşmış ve geniş kesimlerce kabul görmüş temel değerlerdir. Bu anlamda, çoğu kez uluslararası hukuka yansıyan ve hukuksal metinlerde (anlaşmalar, sözleşmeler, tavsiyeler, mahkeme kararları vb.) yer bulan değerlerdir.

Kadın hareketinin uzun soluklu mücadelesinin kazanımlarının yansımaları olan bu hukuksal çerçeve ve bununla ilişkili olarak geliştirilen normlar, küresel, bölgesel, bağlayıcı ya da tavsiye niteliğinde, geniş perspektifli ya da bir konuya vurgu yapan nitelikte olabilir.” (s.27)

Aşağıda insan hakları belgelerinde yer alan normlar, kendi evrimi içinde verilmektedir.

#### 1.1 Normlar

##### *Eşitlik*

İnsan haklarından yararlanmada eşitlik, beyanname, sözleşme gibi tüm metinlerin temel ilkesidir. İnsan Hakları Beyannamesi’nin ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin 2. maddesi, herkesin, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetilmeksizin tüm haklardan ve özgürlüklerden yararlanması gerektiğini söyler. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nin 3. maddesi, doğrudan cinsiyet eşitliği üzerinedir ve sözleşmeye taraf devletlerin, sözleşmede yer alan bütün ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kullanılmasında erkeklere ve kadınlara eşit haklar sağlamayı taahhüt etmesine dairdir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi’nde, CEDAW’da, Pekin Eylem Platformu’nda, çalışma hakkı, mesleğini ve işini serbestçe seçme hakkı, meslekte ilerleme hakkı, iş güvenliğine sahip olma ve hizmet karşılığı imkânlardan ve menfaatlerden yararlanma hakkı ve sosyal güvenlik hakkının kullanımında kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin sağlanması esastır. Eşitlik, yoksullukla mücadelede kadınların toprak, kredi, bilim ve teknoloji, mesleki eğitim, bilgi, iletişim ve pazarlar dahil ekonomik kaynaklara, fırsatlara ve toplumsal hizmetlere eşit ulaşmasını sağlamayı öngörür.

##### *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*

Uluslararası insan hakları sözleşmeleri ve bunları kabul eden hükümetlerin yaptığı yasal düzen-

lemeler, kadınların ve erkeklerin kanun önündeki eşitliğini kabul eder. Bu, **hukukî/yasal eşitlik** veya **aynılık eşitliği** olarak adlandırılır. “Aynılık eşitliği, toplumsal cinsiyeti kadın ve erkek olarak tanımlar; kadın ve erkek insan olarak aynıdır anlayışına dayanır. “Kanun önünde herkes eşittir”, aynılık eşitliğinin tipik bir ifadesidir. Tarihsel olarak kadının vatandaş sayılması bakımından ileri- ci bir anlayış olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından cinsiyeti görmezden gelen ve toplumsal cinsiyete dayalı iktidarı ortaya çıkarmayan bir yaklaşımdır; çünkü aynılık eşitliğine göre, kadın ve erkek insan olarak aynı oldukları için biri diğerini temsil edebilmektedir” (Kurtoğlu, 2015, s.161).

Hükümetlerin politika ve programlarda eşitliği göz önünde tutması ve bu doğrultudaki çabaları ise, *de facto*/fiilî eşitlik olarak tanımlanır. **Farklılık eşitliği** olarak da tanımlanabilir. “Farklılık eşitliği ise, toplumsal cinsiyeti kadın ve erkek olarak tanımlar; ancak kadını ve erkeği aynı saymaz. Bilakis, kadın ve erkek farklıdır ve ancak farklılıkları tanındığı zaman, eşitlik sağlanabilir düşün- cesine dayanır. Buna göre, farklılıklar tanınmalı ve eşitlik sonuçları itibarıyla olmalıdır. Farklı- lık eşitliği, toplumsal cinsiyete dayalı ataerkil iktidarın neden olduğu eşitsizlikleri ortaya koyar, ancak öne sürdüğü politika önerileri, eril yapının dönüştürülmesi yerine, kadınların eril yapılar içindeki varlıklarını kolaylaştıracak ve uyumunu sağlayacak kota uygulaması gibi mekanizmalara odaklanır” (Kurtoğlu, 2015, s.161).

Dolayısıyla, hedeflenen eşitlik ile kadınların yaşadığı gerçeklik arasında kopukluk vardır. 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 fiilî eşitliğin ötesine geçilmeli ve ayrımcılığın kökeninde bulunan tanımlanmış cinsiyet rolleri ve stereotiplerine dayanan sosyal ve kültürel davranış ka- lıpları yok edilmelidir.

CEDAW’ın giriş bölümünde ifade edildiği gibi, “Erkekler ile kadınlar arasında tam bir eşitliğin gerçekleşmesi için erkekler ile birlikte kadınların da toplum ve aile içindeki geleneksel rollerinin değişmesine ihtiyaç” vardır. Söz konusu 5. madde, bu değişimin sağlanması için sosyal ve kültürel değişimi yasal bir zorunluluk hâline getirerek, **dönüştürücü eşitlik** kavramına temel oluşturmaktadır (Biholar, 2014).

“Dönüştürücü eşitlik, “bütün yapılar ve ilişkiler bir norm temelinde inşa edilir” düşüncesine da- yanır. “Farklılıklarla birlikte eşitliğin sağlanması için her farklılığın doğurduğu eşitsizliği ortaya çıkaran iktidar normlarının dönüştürülmesi eşitliği sağlar” anlayışını, eşitlik arayışının merkezine koyar. Örneğin, siyasete katılım konusunda normdan farklı olarak ve dolayısıyla, eşitsiz konum- da olanlar için kota önermek yerine, siyasetin işleyiş biçiminin eril yapısını dönüştürmeye yöne- lik önerilerde bulunur” (Kurtoğlu, 2015 , s. 161).

Avrupa Konseyi’nin toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması raporuna göre de kadınlar ve er- kekler arasında mevcut eşitsiz güç ilişkilerinin değiştirilmesi esas hedef olmalıdır: “Toplumsal cinsiyet eşitliği her iki cinsin kamusal ve özel alanda eşit görünürlük, güçlenme ve katılımını ifa- de eder. Toplumsal cinsiyet eşitliği toplumsal cinsiyet farklılığının değil, eşitsizliğinin tersidir ve kadınların ve erkeklerin topluma tam katılımlarını desteklemeyi hedefler. Kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıkları ve toplumda oynadıkları çeşitli rolleri kabul eder ve değer verir. Toplum-

sal cinsiyet eşitliği, farklı olma hakkını içerir. Bunun anlamı kadınlar ve erkekler arasında sınıfa, politik düşünceye, dine, etnisiteye, ırka veya cinsel yönelime bağlı mevcut eşitsizliklerin göz önüne alınması demektir. Toplumsal cinsiyet eşitliği toplumda kadınlar ve erkekler arasında mevcut eşitsiz güç ilişkilerinin sürmesine katkıda bulunan yapıların değiştirilmesinin ve kadınlara ve erkeklere ait farklı değerler ve öncelikler arasında daha iyi bir dengeye kavuşulmasının nasıl mümkün olacağına tartışılması demektir” (Council of Europe, 2004).

Örneğin, AB’nin Kadın ve Erkek Çalışanlar Arasında Eşit Ücret İlkesinin Uygulanması Hakkında Üye Devletler Mevzuatının Yakınlaştırılmasına İlişkin Direktif’inde, **aynılık eşitliği** temel norm olarak benimsenirken; 92/85/EEC Sayılı Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadın Çalışanların İş Yerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki Konsey Direktifi ise, farklılık eşitliği anlayışına dayanmaktadır. İş aile yaşamı uyumuna ilişkin 96/34/EEC Sayılı Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkındaki Direktif ise, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmada **dönüştürücü eşitlik** anlayışına dayalı öneriler sunmaktadır.

### **Ayrımcılık Yasağı**

Kişilere eşit davranılmaması ayrımcılıktır ve ayrımcılık yasağı, eşitlik ilkesinin tamamlayıcısı olarak görülebilir. Ancak, eşit durumda olmadığı düşünülen kişilere eşit davranılması hâli de ayrımcılık oluşturmaktadır. Dolayısıyla, eşit durumda olanlara eşit davranmamak veya farklı durumda olanlara eşit davranmak ayrımcılık yasağının ihlâli anlamına gelebilir. Aşağıda, bu bağlamdaki tartışmalar ışığında geliştirilen, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı ile fiilî eşitsizliklerin üstesinden gelmek üzere geçici özel önlem alınması normları yer almaktadır.

#### **- Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı**

CEDAW, taraf devletleri kadınlara ve kız çocuklarına karşı her tür ayrımcılığı ortadan kaldırmak için bütün gerekli önlemleri almaya ve toplumsal cinsiyet eşitliğiyle kadınların ilerlemesi ve güçlendirilmesi önündeki bütün engelleri ortadan kaldırmaya çağırarak bir sözleşme olarak, 1. maddesinde, kadınlara karşı ayrımcılığın tanımını yapmaktadır.

CEDAW Komitesi’nin 28 Sayılı Genel Tavsiye Kararı’nda, bu madde daha ayrıntılı ele alınmakta ve kadınlara yönelik doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımı verilmektedir. “Kadınlara yönelik doğrudan ayrımcılık açıkça cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıklarını temel alan farklı muameleleri içerir.” Örneğin, hamilelik veya annelik izni sebebiyle kadının işine son verilmesi ve medenî duruma dayanılarak kadının evlenmesi sonucu işten çıkartılması, doğrudan ayrımcılık örneğidir ve bu tür uygulamalar genelde cezaya tâbi tutularak yasaklanmıştır. ILO’nun yukarıda belirtilen sözleşmeleri de iş ve meslek alanında doğrudan ayrımcılığı yasaklamaktadır.

“Kadınlara yönelik dolaylı ayrımcılık ise hukuk, politika, program ya da uygulamaların teoride kadınlar ve erkekler arasında herhangi bir ayırım gütmemesi ancak görünüşte nötr olan bu düzenlemelerin mevcut eşitsizlikleri değerlendirmeye almaması yüzünden fiilî olarak kadınların aleyhine ayrımcı bir etkisi olmasıyla sonuçlanan ayrımcılıktır. Dahası, dolaylı ayrımcılık ayrımcılığın tarihi ve yapısal unsurlarını, kadınlar ve erkekler arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerini göz önüne almaktaki yetersizliği nedeniyle mevcut eşitsizliklerin daha da derinleşmesine yol açabi-

lir.”<sup>15</sup> Dolayısıyla, CEDAW Sözleşmesi’nin 2. maddesi taraf devletlerin ayrımcılığın her biçimini yasaklayarak, kadınları doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa karşı korumak üzere her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğunu belirtmektedir.

#### - Fiilî eşitsizliklerin üstesinden gelmek üzere geçici özel önlem alınması

Geçici olarak alınan özel tedbirlere dair CEDAW 4. maddeye ilişkin olarak CEDAW Komitesi’nin 1999’da kabul edilen 25 Sayılı Genel Tavsiye Kararı’nda, bu maddenin kadınların insan haklarından ve temel özgürlüklerden yararlanmada erkeklerle hukukî ve fiilî eşitliğini sağlamak için taraf devletlerin yükümlülüklerine dikkat çekilmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi, devletler, ilk olarak yasalarda kadınlara yönelik dolaylı veya dolaysız ayrımcılığın olmamasını sağlayacak, ayrımcılığa karşı yaptırımlar düzenleyecek; ikinci olarak, fiilî eşitliği sağlamak için somut ve etkin politika ve programlar uygulayacaktır. Üçüncü olarak, kadınları olumsuz etkileyen mevcut toplumsal cinsiyet stereotipleriyle mücadele edecektir. Komiteye göre, yasal eşitlik fiilî eşitlik için yeterli değildir, kadınlar için eşit bir başlangıç sağlanmalıdır. Kadınlara erkeklerle yasal düzlemde eşit şekilde davranılmasının ötesine geçilmeli, kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik, sosyal ve kültürel olarak inşa edilmiş farklar göz önüne alınmalıdır. Kimi durumlarda kadına ve erkeğe eşit olmayan davranış, bu farklılıkların üstesinden gelmek için gereklidir. Kadınların gerçek eşitliği açısından, kadınların karar alma mekanizmalarında düşük temsilinin, kaynakların ve gücün kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz dağılımının önüne geçecek etkin stratejilere ihtiyaç vardır. Fiilî ve gerçek eşitliğin mantıkî sonucu, sonuçlarda eşitliklerdir. Bu sonuçlar, niceliksel veya niteliksel olabilir; çeşitli alanlarda eşit sayıda kadın ve erkek, haklarını kullanabilir, aynı gelir düzeyine sahip olabilir, karar alma ve politik etkide eşit konumda bulunabilir ve şiddete maruz kalmama özgürlüğünden yararlanabilir.<sup>16</sup>

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararı’nda da fiilî eşitsizliklerin üstesinden gelmek için ikili bir yaklaşım benimsenmesi önerilmiştir: Bir yanda, pozitif ayrımcılık/geçici özel önlemleri içeren özel eylemler; diğer yanda, tüm politika ve süreçlere toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması.<sup>17</sup>

#### - Çoklu ayrımcılıkların göz önünde tutulması

Çoklu ayrımcılık, bir kişinin birden fazla nedene bağlı olarak ayrımcılığa maruz kalması anlamına gelmektedir. “Belirli kadın grupları cinsiyetlerinin ırk, ten rengi, dil, din, siyasi veya diğer düşünceleri, ulus veya sosyal kökenleri, bir ulusal azınlığa ait olmaları, mülk, doğum veya diğer statü gibi faktörlerle birleşmesinden ötürü özellikle korunmasız konumdadır. Bu kadınlar cinsiyet temelli ayrımcılığa ek olarak eş zamanlı bir veya birkaç farklı ayrımcılığa maruz kalırlar.”<sup>18</sup> Örneğin, göçmen bir kadın işyerinde kadın olarak erkekler karşısında, göçmen olarak yerliler karşısında ayrımcılık yaşayabilir. CEDAW Komitesi, taraf devletlerin çoklu ayrımcılıklarla mücadele etmek için özel geçici tedbirler almasına ihtiyaç olabileceğini belirtmiştir.

<sup>15</sup> Cedaw Tavsiye Kararları 1986-2013, s.177

<sup>16</sup> General recommendation No. 25, on article 4, paragraph 1, of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, on temporary special measure

<sup>17</sup> Council of Europe Committee of Ministers Recommendation CM/Rec (2007) 17 on Gender equality standards and mechanisms, paragraph 62.

<sup>18</sup> Ibid, Section 12 “Specific situation of vulnerable groups exposed to multiple discrimination”, Paragraph 59.

## Adalet ve hakkaniyet

Adalet ve hakkaniyet, İkinci Dünya Savaşı’nın sonrasında oluşturulan başta İnsan Hakları Evrensel Beyanname ve Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi olmak üzere, temel metinlerde öncelikle vurgulanan kavramlardır. Özellikle 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.

### - İnsana yakışır iş

Küreselleşme koşullarında gelir eşitsizliği ve yoksulluğun giderek artması karşısında adalet ve hakkaniyet, ILO’nun İnsana Yakışan İş Gündemi’nin de temel ilkeleri olarak yeniden önem kazanmıştır. İnsana Yakışan İş Gündemi, kadınlar ve erkekler için özgürlük, hakkaniyet, güvenlik koşullarında ve insan onuruna uygun olan düzgün ve üretken işlerin desteklenmesidir. İnsana yakışan iş sadece formel ekonomide çalışanların değil, kendi hesabına, geçici veya enformel ekonomide çalışanların ve ağırlıklı kadınlardan oluşan bakım ekonomisinde ve özel hanelerde çalışanların da hakkıdır.

“İnsana yakışır iş, insanların çalışma yaşamındaki özlemlerini yansıtmaktadır. Kastedilen, üretken ve adil bir ücret getiren, işyerinde güvenli ve ailelere sosyal koruma sağlayan, kişisel gelişim ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, insanların kaygılarını serbestçe dile getirme özgürlüğüne sahip oldukları, örgütlenerek yaşamlarını etkileyen kararların alınmasına katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerdir.”<sup>19</sup>

### - İş ve aile yaşamı dengesi

Pekin Deklarasyonu, eşit haklar ile fırsatlara ve kaynaklara eşit ulaşımın temelinde aile sorumluluklarının kadın ve erkek tarafından eşit paylaşılması ve aralarında uyumlu bir ortaklık bulunması gereğine dikkat çekmiştir. Kadınların hane içinde ücretsiz ev içi ve sosyal işlerin büyük bir çoğunluğunu üstlenmesi, artan kadın istihdamının daha çok kayıtdışı ve düşük ücretli işlerde olmasına, kadınların çalışma yaşamında çeşitli ayrımcılık uygulamalarıyla karşılaşmasına yol açmaktadır. Bunu engelleme adına, kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak önem taşımaktadır.

İş ve aile yaşamı dengesini sağlamaya yönelik olarak ILO’nun 156 Sayılı Erkek ve Kadın İşçiler için Eşit Fırsatlar ve Muamele: Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi de çocuk bakımı ve diğer aile yükümlülüklerinin adil paylaşımı için ebeveyn izinlerini ve kamusal bakım hizmetlerin sunumunu önermektedir.

### - Ekonomik bağımsızlık

AB belgelerinde, kadın-erkek eşitliği açısından giderek öne çıkan bir norm, ekonomik bağımsızlıktır. Kişilerin çalışma hakkı temelinde, insana yakışan bir işte, adil bir gelir karşılığı çalışarak sosyal güvenlik haklarından yararlanması ve çalışma yetisini kaybettiğinde alacağı ödenekle yaşamını kimseye muhtaç olmadan sürdürmesi esastır.

19 <http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>, (erişim tarihi: 5.9.2017)

86/378/EEC Sayılı sosyal güvenlikte kadına ve erkeğe eşit davranılmasına ilişkin direktif ise, 96/97/EC Sayılı Direktif ile yenilenmiş ve bu farklı direktiflerden oluşan mevzuatın sadeleştirilmesi, eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkelerinin sağlanmasına yönelik yürürlükteki bir çok direktifin güncelleştirilerek bunların içeriğine tek metinde yer vermek amacıyla, 2006 yılında çıkarılan şemsiye direktif ile istihdam ve meslek konularında kadına ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanması (2006/54/EC) yeniden düzenlenmiştir.

## B. Standartlar, Ölçütler ve İyi Örnekler

Uluslararası belgelerde belirlenmiş olan standartlar, aynı zamanda, stratejik hedefler olarak formüle edilmektedir. Bu durumda, stratejik hedeflerin altına zamana bağlı somut hedefler konabilmektedir.

### 1.1 Avrupa Konseyi Standartları

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi’nin üye devletlere tavsiye ettiği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Standartları ve Mekanizmaları Tavsiye Kararına (CM/Rec(2007)17) göre, temel standartlar arasında şunlar öne çıkmaktadır:

- 1. İnsan hakları ilkesi ve hükümet sorumluluğu olarak toplumsal cinsiyet eşitliği:** Toplumsal cinsiyet eşitliği sosyal adalete erişilmesinin gereği ve demokrasinin olmazsa olmazıdır. Bu ilkelerin kabulü, sadece ayrımcılığın her türlü biçiminin ortadan kaldırılması için değil, aynı zamanda gerçek eşitliğe ulaşmak için gereklidir.
- 2. Tüm toplumun sorumluluğu ve kaygısı olarak toplumsal cinsiyet eşitliği:** Demokrasi ve sosyal adaletin bir gereği olmasının ötesinde toplumsal cinsiyet eşitliği toplumun tümüne yarar sağlar. Bunun için, toplumun devlet kurum ve kuruluşları, özel sektör ve sivil toplum örgütleri tarafından benimsenmesi gerekir.
- 3. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin başarılmasında taahhüt, şeffaflık ve hesap verebilirlik:** Zamana bağlı hedeflerin ve eylem planlarının tüm kamusal politika alanlarında belirlenmesi, göstergelerin geliştirilmesi ve izlenme mekanizmalarının oluşturulması gerekir.
- 4. Konuyla ilgili sözleşmelerin imzalanması ve ilgili uluslararası yasal araçların uygulanması**
- 5. Her alandaki yasalara toplumsal cinsiyet perspektifinin entegre edilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği yasalarının çıkartılması ve uygulanması, kısaca toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması.**

### 1.2 Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2014-2017

Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi (TCES) 2014-2017’de, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadının ve erkeğin kamusal ve özel hayatın bütün alanlarında eşit ölçüde görünür olması, güçlenmesi, sorumluluk alması ve katılımı, kadınlarla erkekler arasında kaynak dağılımında eşitlik şeklinde tanımlanır. Strateji belgesinde, kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik etkili uygulamalar getirilmesi amacıyla;



- Cinsiyet eşitliğinde ve kadın konusundaki kritik alanlarda ilerlemek için uygun pozitif eylemler içeren özel politika ve uygulamalar geliştirilmesi,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının tüm politika ve programlara yerleştirilmesi süreçlerinin geliştirilmesi, izlenmesi, koordine edilmesi ve değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Stratejinin temel amacı, kadınların ilerlemesi ve güçlendirilmesi ve sonuç olarak da Avrupa Konseyi üye devletlerinde mevcut uygulamaların desteklenmesi yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesidir. Bu amaca yönelik olarak, stratejide birden çok ayrımcılık sorununun bütünleştirilmesini ve bir taraftan da yaşam döngüleri boyunca kadınların ve erkeklerin belli hak ve ihtiyaçlarının dikkate alınmasını sağlayacak beş stratejik hedefin gerçekleştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

<b>Stratejik hedef 1:</b>	Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve cinsiyetçilikle mücadele edilmesi
<b>Stratejik hedef 2:</b>	Kadına yönelik şiddetin önlenmesi ve şiddetle mücadele
<b>Stratejik hedef 3:</b>	Kadınların adalete eşit erişimlerinin sağlanması
<b>Stratejik hedef 4:</b>	Siyasi ve kamu karar alma mekanizmalarına kadın ve erkeklerin dengeli katılımlarının sağlanması
<b>Stratejik hedef 5:</b>	Toplumsal cinsiyetin tüm plan ve tedbirlere yerleştirilmesi

### *Avrupa Stratejik Katılım Belgesi 2016-2019*

Aralık 2015’te yayınlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejik Katılım Belgesi (2016-2019) ve Komisyon’un Kadın Erkek Eşitliği Stratejisi (2010-2015), toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirme yönündeki çalışmalarının çerçevesini belirlemektedir.

Stratejik Katılım Belgesi, yukarıda söz edilen beş alanın öncelikli olduğunu yineler:

- **Kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması ve ekonomik bağımsızlık ve eşitliğinin sağlanması;**

**Hedefler:** AB’nin 2020 yılında ulaşmayı hedeflediği %75 istihdam oranına erişim ve özellikle de kadın-erkek eşitsizliğinin ortadan kaldırılması, kadınların emek piyasasına katılımının desteklenmesine bağlıdır ve pek çok alanda, uyumlu eylem ve çaba gerekmektedir. Üye devletlerin Barselona Hedefleri’nde belirtilen çocuk bakımına ilişkin istatistiklere (üç yaş altındaki çocuklar için okullaşma oranının %33; üç yaş ile zorunlu okul yaşı için %90) ulaşmaları için destek sağlamak ve bu hedefleri sadece çocuk bakımı ile sınırlı olmaktan çıkarmak, diğer bakımla yükümlü olunan kişilerin bakımını kapsayacak şekilde genişletme yolları aranmalıdır. Kadın girişimciliği ve göçmen kadınların işgücü piyasasına entegrasyonu, eşit ekonomik bağımsızlığın başka unsurlarıdır.

- **Toplumsal cinsiyete dayalı ücret, gelir ve emeklilik bakımından eşitsizliklerin azaltılması ve böylece kadın yoksulluğu ile mücadele edilmesi;**

**Hedefler:** Toplumsal cinsiyete bağlı ücret, kazanç ve emekliliğe erişim bakımından eşitsizliklerin ve dolayısıyla, yaşam boyunca finansal kaynaklara erişimde gözlenen eşitsizliklerin azaltılması gereği yeniden teyit edilmiştir. Ayrıca, emek piyasasına girmek için özel

engellerle karşılaşan kesimlere yönelik (göçmen kadınlar ve tek ebeveynler gibi) özel önlemler ve politikalar çağrısında bulunmuştur. Buna ek olarak, cinsiyete dayalı sosyal güvenlik ve emekliliğe erişim açısından eşitsizlikler nedenleri ve sonuçları ile ele alınmalıdır.

■ **Karar alma süreçlerinde kadın erkek eşitliğinin sağlanması, desteklenmesi;**

**Hedefler:** Ekonomik liderlik pozisyonlarında daha iyi bir cinsiyet dengesi hedefi, özellikle borsalarda işlem gören şirketlerin icrada görevli olmayan yöneticileri arasındaki az temsil edilen cinsiyetin en az %40’a çıkarılmasının önemi teyit edilmiştir. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması, karar alma pozisyonlarında, büyük borsa şirketlerinin yöneticileri arasında ve yükselme potansiyeli olan kişiler arasında cinsiyet eşitliğini gerektirir. Avrupa Komisyonu, yönetimde örnek teşkil etmelidir. Komisyon, 2019 yılının sonunda, kendi üst ve orta yöneticilerinin %40 oranında kadınlardan oluşmasını hedeflemiştir.

■ **Cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmek ve mağdurları korumak ve desteklemek;**

**Hedefler:** Cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmek ve mağdurları korumak ve desteklemek, devam etmekte olan bir öncelik olacaktır. Bu alana ait verilerin kullanılabilirliğinin, kalitesinin ve güvenilirliğinin artırılması, farkındalığın artırılması, tutum değişikliği, şiddetin önlenmesi, mağdurların daha iyi destek görmesini sağlamak ve adalete erişim sağlamak ve AB mevzuatını tam olarak yansıtmak ve uygulamak gerekmektedir.

■ **Tüm dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadın haklarının geliştirilmesi;**

**Hedefler:** Kadınların ve kız çocuklarının haklarının ve cinsiyet eşitliğinin korunması ve geliştirilmesi, AB’nin dış ilişkileri için bir politika önceliğidir ve AB, bu konuda öncü olmayı taahhüt etmektedir. AB, tüm insan haklarının geliştirilmesi (tüm uluslararası forumlarda kadın haklarına ilişkin yükümlülükler ve taahhütler, özellikle de CEDAW ve BM Nüfus ve Kalkınma Eylem Programı), korunması ve yerine getirilmesi için tam olarak kararlı durmaya ve bu hakların, eksiksiz ve etkili bir şekilde uygulanmasını desteklemeye devam etmektedir. Kadın ve kız çocuklarının hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi, BM’nin 2030 Gündemi’nin özünde yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve AB toplumsal cinsiyet eşitliği müktesebatının benimsenmesi, AB üyelik ve katılım süreçlerinde değerlendirme kriterleri olmaya devam edecektir.

Stratejik Katılım Belgesi, bu öncelikli alanların her birinde hedefleri belirlemekte ve 30’dan fazla somut eylemi tanımlamaktadır. Stratejik Katılım Belgesi, Avrupa 2020 Stratejisi’nde cinsiyet eşitliği boyutunun uygulanmasını da desteklemektedir.

### 1.3 Avrupa Birliği

#### *Kadın Erkek Eşitliği Alanında 2006 - 2010 Yol Haritası, AB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 2010-2015 Stratejisi ve 2016-2019 Stratejisi*

2006-2010 Kadın Erkek Eşitliği Yol Haritası’nın temel dayanağı, 2001-2005 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çerçeve Stratejisi’dir. Yol Haritası, altı öncelik alanını belirleyerek, her alan için temel hedefleri ve bunların uygulanmasını kolaylaştıracak eylemleri tanımlamaktadır. Belge, eşit muamele mevzuatı ve sosyal diyalog yoluyla kaydedilen önemli ilerlemelere rağmen, AB’nin

hâlen önemli güçlüklerle karşı karşıya olduğunu belirterek, bu zorlukları aşmaya yönelik önlemleri ortaya koymaktadır. Altı öncelikli alan arasında, özel yaşam ve iş yaşamının uyumlaştırılması, karar almada eşit temsil, eşit ekonomik bağımsızlık yer almaktadır:

- **Kadınlar ve erkekler için eşit ekonomik bağımsızlık:** Eşit ekonomik bağımsızlık başlığı altında, Lizbon Hedefleri’nin bazılarının toplumsal cinsiyet boyutuna da değinildiği, ancak hedeflere ulaşmak için özellikle kadınlar için istihdam ve işsizlik oranları açısından alınacak önlemlerle Lizbon Hedefleri’nin daha da güçlendirilmesi gereğinden söz edilmektedir. Sosyal koruma sistemlerinin onlara gerekli desteği sağlaması gerektiği, kadınlar ve erkekler farklı sağlık riskleri ile karşı karşıya kaldıklarından tıbbi araştırma, istatistik ve emniyet ve sağlık göstergeleri, çoğunlukla erkekleri konu alacak şekilde veya erkeklerin yoğunluklu olarak yer aldığı çalışma alanlarına yönelik hazırlandığı için kadınların durumunu göz önüne alan istatistiklerin hazırlanması gerektiğine de yer verilmiştir. AB’nin, göçmen kadınlara ve etnik azınlıklara yönelik çifte ayrımcılıkla mücadele konusunda kararlı olduğu vurgulanmıştır.
- **Özel yaşam ve iş yaşamının uyumlaştırılması:** Esnek çalışma düzenlemeleri, hem çalışanlar hem de işverenler için birtakım avantajlar sunmaktadır. Bununla birlikte, kadınlar daha çok uyumlaştırma politikaları düzenlemelerine başvurmakta ve bu da mesleki pozisyonlarını ve ekonomik bağımsızlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. AB, demografik bir azalışla ve emek piyasasında etkili olan yaşanan bir nüfusla karşı karşıyadır. Çocuk bakım hizmetlerine erişim ve iş yaşam dengesinin desteklenmesi ve yaşlılara hizmet sunumunun geliştirilmesinin esas olduğu ve erkeklerin ebeveyn izni almaya ya da part-time çalışmaya teşvik edilmesi gerektiği bu alan başlığı altında belirtilmiştir.
- **Karar almada eşit temsil:** Kadınların sivil toplum, siyaset ve kamu yönetiminde üst yönetimde düşük temsili demokratik bir eksiklidir. Ekonomik karar alma süreçlerinde kadınların temsil edilmesi, yenilikçi ve üretken çalışmaya katkıda bulunabilir.
- **Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin her biçiminin ortadan kaldırılması:** Bu alanda AB’nin, yaşam, güvenlik, özgürlük, onur ve fiziksel ve duygusal bütünlük temel haklarının ihlal edilmesiyle mücadele ettiğinden söz edilerek; AB’nin, bu hakları ihlal eden alışılmış uygulamalara karşı önlem almakta olduğu belirtilmiştir. Komisyon insan ticaretinin cezalandırılmasının, aynı zamanda cinsel istismar için insan ticaretinin önlenmesi açısından da önemli olduğunu belirterek insan ticareti mağdurlarına yönelik oturma iznine ilişkin yeni direktifte, özellikle mağdurların iş piyasasına yeniden entegrasyonunun sağlanmasına yer vermiştir.
- **Toplumsal cinsiyete ilişkin önyargıların ortadan kaldırılması:** Eğitim ve öğretim, kadınlara yönelik geleneksel olmayan “kadın” işleri ve mesleklerinin dışında çalışma olanaklarına erişimi sağlayacak şekilde hazırlanmalıdır. Kadınlar genellikle daha düşük ücretli sektörlerde istihdam edilmekte ve genellikle örgütsel hiyerarşinin alt kademelerinde yer alabilmektedirler. Medya, toplumsal cinsiyet kalıplarını aktarmaya devam etmektedir. İlgili makamlar ve paydaşlar arasında düzenli bir diyalogun kurulmasının esas teşkil ettiği vurgulanmıştır.
- **Üçüncü ülkelerde cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi:** Genişleme süreci çerçevesinde, katılım, aday ya da potansiyel aday ülkeler, Topluluk müktesebatına toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda taahhütte bulunmaya kararlıdır. Kadın ve erkekler arasındaki eşitliğin, Avrupa Komşuluk Politikası’nda ve dış ve kalkınma politikalarında ayrı bir hedefi vardır. AB, Binyıl Kalkınma Deklarasyonu ve Pekin Eylem Platformu (BPFA) gibi uluslararası kabul görmüş ilkeleri desteklemektedir.

2008 yılında, söz konusu bu yol haritasının orta vadeli değerlendirilmesi yapılmış, göstergeler üzerinden gelişmeler değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede, olumlu gelişmelerin altı çizilirken, yol haritasının daha güçlü tedbirlerle ve kararlılıkla devam ettirilmesi yönünde önerilerde bulunulmuş ve Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü’nün kurulmasına karar verilmiştir.

Komisyon, Eylül 2010’da, kadınlar ve erkekler arasında eşitlik için 2010-2015 Stratejisi’ni kabul etmiştir. Bu strateji, AB faaliyetlerinin tüm alanlarında eylem koordinasyonu için bir çerçeve oluşturmuştur. Yol haritasında belirlenmiş olan öncelikli alanlarda, politikalar geliştirilmesi, koordinasyonu için programlar ve ortaklıklar belirlenmiştir. Stratejinin izlendiği dönemde kadın istihdamı,

eğitim ve araştırma alanlarında eşitliğin sağlanması yönünde önemli ilerlemeler kaydedilmiştir.

2016-2019 dönemi için de cinsiyet eşitliği hakkındaki stratejik katılım durumunun 2010-2015 kadın-erkek eşitliği stratejisi ile uyumlu olacak şekilde genişletilmesi çağrısında bulunulmuştur. Böylelikle AB Komisyonu, kadın-erkek eşitliğinin teşvik edilmesine ve tüm politika alanlarında cinsiyet eşitliği konusunda görünürlüğün ve farkındalığın artırılmasına yönelik taahhüdünü yeniden teyit etmiştir. Stratejide yer alan öncelikli alanların, 2020 Avrupa Stratejisi ile de yakından bağlantılı olması ve Birleşmiş Milletler’in Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi ile ilişkilendirilmesinin önemi belirtilmiştir.

2020 Avrupa Stratejisi’nin ana hedefine uygun olarak ve bu hedefe ulaşılmasını sağlayacak özel tedbirler almak suretiyle 20-64 yaş aralığındaki kadın ve erkeklerin istihdam oranını yüzde 75’e çıkarmayı amaçlayan tedbirler ile kadınların ve erkeklerin eşit ekonomik bağımsızlığa sahip olmasını sağlamanın önemi yeniden teyit edilmektedir. Birliğin ilgili kurumlarının (EIGE/Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, üye devletler, sosyal ortaklar, cinsiyet eşitliğini teşvik eden organlar ve sivil toplum) tümünün kadın-erkek eşitliğine yönelik ilerlemenin hızlandırılmasında ve Komisyon’un 2016-2019 dönemi için cinsiyet eşitliği hakkındaki stratejik katılım belgesinde belirtilen hedeflere ulaşılmasını sağlamada hayati öneme sahip olduğunu vurgulanmıştır. Eşit haklar, eşit fırsatlar ve kaynaklara eşit erişimin yanı sıra bakım ve ailesel sorumlulukların erkek ve kadın arasında paylaşımının, kadının ve erkeğin birden fazla olan görevlerinin yerine getirilmesine yardımcı olacağı ve hem kendilerinin hem de ailelerinin mutluluğu için kritik önem taşıdığı vurgulanmıştır. Strateji belgesine göre çocuk yetiştirme ve bakmakla yükümlü oldukları diğer kişilerle ilgilenme konusunda ebeveyn görevlerinin toplumsal önemini kabul etmek gerekmektedir. Dolayısıyla iş-özel hayat dengesini sağlamaya yönelik çabalar, hem kadınların hem erkeklerin yaşamları boyunca desteklenmesi gerektiği göz önünde bulundurularak artırılmalıdır çünkü cinsiyet eşitliğinin sağlanmasındaki ana şart, kaliteli bakım hizmetlerine erişilebilmesidir.

Cinsiyet eşitliği konusunda ilerleme sağlamak amacıyla çalışan ebeveynler ve bakım verenlerin iş-özel hayat dengesi konusunda karşılaştıkları zorluklara bakım sorumluluklarının eşit paylaşımını sağlamak da dahil olmak üzere çareler bulacak yeni girişimlerde bulunulması; özellikle mülteci kadınların karşılaştıkları ciddi tehdit ve riskleri azaltmaya yönelik adımlar atılması; cinsiyet ve diğer konulardaki stereotiplerle mücadele çabalarının artırılması; istihdam, ücret, kazanç ve emeklilik maaşlarındaki cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılması; karar verme konusunda cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi ve cinsiyete dayalı şiddetle mücadele çabalarının sağlanmasını içeren çağrıda bulunulmuştur.

### ***Kadın-Erkek Eşitliği Konusundaki Kararlılığın Güçlendirilmesi: Bir Kadın Şartı***

Avrupa Komisyonu, 2010 Dünya Kadınlar Gününde, Pekin BM Dünya Kadın Konferansı Eylem Platformu’nun 15. yıldönümünde ve BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiyesi Sözleşmesi’nin 30. yıldönümünde; Avrupa’da ve dünyada kadınlar ve erkekler arasında eşitliği teşvik etmek için bir Kadın Şartı kabul etmiştir. Şart, cinsiyet eşitsizlikleri, ekonomik ve sosyal uyum, sürdürülebilir büyüme ve rekabet gücü ve demografik değişikliklere ilişkin önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşitliği Güçlendiren Kadın Şartı, Komisyon’un Avrupa Birliği (AB) ve tüm dünyadaki kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik konusundaki kararlılığını yinelemektedir. Komisyon, tüm politikalarında cinsiyet eşitliğini dikkate almanın gerekliliğini vurgulayarak; beş özel eylem alanını önermektedir:

1. Ekonomik güçlenme.
2. Kadınlar ve erkekler için eşit muamele (eşit iş veya eşit değerde işte çalışanlar için).
3. Kamu ve özel sektörde kadınların karar verme ve görev konumlarında daha adil temsil edilmesi.
4. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddete son verilmesi. Şart, Komisyonun temel haklara olan bağlılığını yinelemektedir.
5. AB’nin kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik konusundaki kararlılığı, sürdürülebilir ve demokratik toplumların geliştirilmesini desteklemelidir. Komisyon, üçüncü ülkelerle olan ilişkilerinde kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliği savunmayı taahhüt eder. Bilinçlendirme eylemleri gerçekleştirmek, yetkili uluslararası ve bölgesel organizasyonlar ile işbirliği yapmak ve devlet ve devlet dışı aktörleri desteklemek bu araçlardan bazılarıdır.

## 1.4 BM Standartları

### *Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu*

Yukarıda da yer verildiği üzere, Birleşmiş Milletler’in kuruluşunun 50. yıldönümü olan 1995 yılında (4-15 Eylül 1995 tarihinde), Pekin’de, Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’na katılan hükümetler, bütün insanlığın yararı için her yerdeki bütün kadınlar adına eşitlik, kalkınma ve barış hedeflerini ileri götürmeye kararlı olarak, kadınların ve erkeklerin eşit haklarına ve doğuştan değerli olduklarına ve Birleşmiş Milletler Kuruluş Yasası’nda kabul edilen diğer karar ve ilkelere, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ne ve diğer uluslararası insan hakları belgelerine, özellikle Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’ne ve Çocuk Hakları Sözleşmesi’ne, Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması Deklarasyonu ve Kalkınma Hakkı Bildirgesi’ne bağlılıklarını ilan ederek; eşitlik, kalkınma ve barışa ulaşmak amacıyla düzenlenen daha önceki Birleşmiş Milletler konferans ve zirvelerinde elde edilen görüş birliği ve ilerlemeyi temel almayı taahhüt etmişlerdir. Bu taahhütlerin yerine getirilmesi için stratejik hedefler belirlenmiş, her bir hedefe yönelik somut eylemler hususunda karara varılmıştır. Sözü edilen stratejik hedefler, başlıklar hâlinde aşağıda sunulmaktadır.

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>Stratejik hedef F.1</b> | İstihdama, uygun çalışma koşullarına ve ekonomik kaynakların kontrolüne ulaşabilirlik dahil, kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını yaygınlaştırmak. |
| <b>Stratejik hedef F.2</b> | Kadınların, kaynaklara, istihdama, piyasalara ve ticarete eşit şekilde ulaşmasını kolaylaştırmak.   |
| <b>Stratejik hedef F.3</b> | Özellikle düşük gelirli kadınların iş bulabilmelerine yönelik hizmetlere, mesleki eğitim ve iş piyasalarına, bilgiye ve teknolojiye ulaşmalarını sağlamak.    |
| <b>Stratejik hedef F.4</b> | Kadının ekonomik kapasitesini ve ticari ağırları güçlendirmek.  |
| <b>Stratejik hedef F.5</b> | Meslek ayrımı ve istihdama ilişkin her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak.   |
| <b>Stratejik hedef F.6</b> | Kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak.  |

### *Binyıl Kalkınma Hedefleri*

BM Binyıl Bildirgesi, 2000 yılında kabul edilmiştir. Bildirgenin başında, tüm ülkelerin karşısında bulunan en temel sorunun, küreselleşmenin sağladığı önemli fırsatlara rağmen sunduğu nimetlerin ve külfetlerin dengesiz dağılımı ve paylaşımı olduğu, bunun özellikle gelişmekte olan ülkelerin katılımıyla adil bir sürece dönüştürülmesi gerektiği belirtilmektedir. 21. yüzyılın uluslararası ilişkileri açısından temel değerleri, özgürlük, eşitlik, dayanışma, hoşgörü, doğaya saygı ve ortak sorumluluk olarak tanımlanmaktadır. Eşitlik başlığı altında, kadınların ve erkeklerin hak ve fırsat eşitliğinin güvence altına alınmasına yer verilmektedir. Bildirgede barış, güvenlik ve silahsızlanma için çalışmalar yürütüleceği, kalkınma için ve yoksulluğa karşı mücadele edileceği belirtilerek sekiz temel hedef ortaya konmuştur.

İlk hedef, aşırı yoksulluğu ve açlığı ortadan kaldırmak; ikinci hedef, ilköğretimi evrensel olarak yaygınlaştırmak; üçüncü hedef, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlenmesini desteklemektir. Dördüncü hedef, çocuk ölümlülüğünü azaltmak; beşinci hedef, anne sağlığını iyileştirmektir. Altıncı hedef, HIV/AIDS, sıtma ve diğer bulaşıcı hastalıklarla mücadele etmektir. Yedinci hedef, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması; sekizinci hedef, kalkınma için küresel işbirliğinin geliştirilmesidir. Buradaki temel hedeflerin her birini, bir standart olarak değerlendirmek mümkündür. Örneğin, ilköğretimi evrensel olarak yaygınlaştırmak, eğitim hakkının altında yer alan bir standarttır. Aynı şekilde, çocuk ölümlülüğünü azaltmak, anne sağlığını iyileştirmek, HIV/AIDS, sıtma ve diğer bulaşıcı hastalıklarla mücadele etmek, sağlık hakkının altındaki standartlardır.

Temel hedeflerin çoğunda kadınlarla ilgili hususlar olmakla birlikte, doğrudan toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlenmesini desteklemek üzerine olan üçüncü temel hedef, eşitlik ve eşit muamele ilkelerinin ifadesidir. Burada, bir alt hedef olarak eğitim hakkıyla ilişkili şekilde konulan standart, ilköğretim ve orta öğretimde kız-erkek öğrenci dengesizliğinin, tercihen 2005 yılına kadar ve eğitimin her düzeyinde 2015 yılına kadar giderilmesidir (UN 2015, s.5).

### *2030 Kalkınma Gündemi “Dünyamızı Dönüştürmek” ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri*

Binyıl kalkınma hedefleri, somut, özgül ve ölçülebilir olduğu için uluslararası kalkınmada bazı öncelik alanlarının saptanmasına imkân vermiştir. Ancak, aynı zamanda, bu kadar belirgin hedefler ortaya koymakla diğer önemli alanları dışarıda bıraktığı için eleştirilmiştir. Bu eleştirilere karşın, 15 yılda, özellikle eğitime erişim ve yoksullukla mücadele alanlarında önemli kazanımlar elde edildiği görülmekteyse de; ilerleme, bölgeler ve ülkeler arasında eşitsiz olmuştur. Özellikle en yoksullar ve cinsiyet, yaş, engellilik, etnisite gibi özelliklerinden ötürü dezavantajlı olanlar geride kalmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği varlığını sürdürmektedir. Kadınlar, işe, ekonomik değerlere, özel ve kamusal karar alma süreçlerine katılımı ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı, erkeklerinkinden daha düşüktür, kadınlar erkeklerden daha az kazanmakta, işsizlikten daha çok etkilenmektedir. Bu doğrultuda daha çok çalışması gerekmektedir (UN 2015, s.8).

Sözü edilen eksiklikleri göz önüne alarak geliştirilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, sivil toplum, hükümetler, özel sektör ve akademinin katılımlarıyla birkaç yıllık bir sürecin sonunda hazırlanmıştır. 2015 yılında, BM’ye üye ülkeler tarafından kabul edilen 2030 Kalkınma

Gündemi’nde 17 hedef ve bunları izlemek üzere 169 gösterge belirlenmiştir. 17 hedef, şöylece sıralanabilir: Yoksulluğa son, açlığa son, sağlıklı bireyler, nitelikli eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliği, temiz su ve sıhhi koşullar, erişilebilir ve temiz enerji, insana yakışır iş ve ekonomik büyüme, sanayi, yenilikçilik ve altyapı, eşitsizliklerin azaltılması, sudaki yaşam, karasal yaşam, barış ve adalet, hedefler için ortaklıklar.<sup>20</sup>

Aşağıda, beşinci hedef olan toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin altındaki standartların tümü verilmekle birlikte, diğer hedeflerin içinde kadın emeği ve istihdamı ile ilgili olanlar da aktarılmıştır.

- 5.1.** Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi.
- 5.2.** Kamu alanları ve özel alanlarda, bütün kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, kadın ticareti, cinsel ve her türlü istismarı da kapsayan şiddetin her türünün ortadan kaldırılması.
- 5.3.** Çocuk evliliği, erken yaşta zorla evlendirilme ve kadın sünneti gibi bütün zararlı uygulamaların ortadan kaldırılması.
- 5.4.** Ücretsiz bakım ve ev işlerinin kamu hizmetleri, altyapı ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ve hane ve aile içinde sorumluluğun ulusal açıdan uygun bir biçimde paylaşılmasının geliştirilmesi yoluyla tanınması ve değer görmesi.
- 5.5.** Kadınların politik, ekonomik ve kamusal hayatın tüm karar alma düzeylerine tam ve etkin katılımı ve liderlikte eşit fırsatların sağlanması.
- 5.6.** Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı, Pekin Eylem Platformu ve bunların gözden geçirme konferansları sonucunda ortaya çıkan konferans çıktılarına uygun olarak cinsel sağlık ve üreme sağlığı haklarına evrensel erişimin sağlanması.
- 5.a.** Kadınların ekonomik kaynaklara ulaşma, toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve üzerlerinde kontrol kurabilme, finansal hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimleri gibi konularda ulusal yasalara uygun olarak eşit haklara sahip olmaları için reformlar yapılması.
- 5.b.** Kadınların güçlenmelerinin ilerletilmesi için özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri olmak üzere etkinleştirme teknolojisinin kullanımının geliştirilmesi.
- 5.c.** Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınların ve kız çocuklarının her düzeyde güçlenmeleri için sağlam politikaların ve yasal olarak uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesi.

Sekizinci hedef, insana yakışır iş ve ekonomik büyümeye ilişkindir ve kesintisiz, kapsayıcı ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin, tam ve üretken istihdamın ve herkes için insana yakışır işlerin desteklenmesini öngörmektedir. Burada, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilgilendiren standartlar ve göstergeler şunlardır:

- 8.3.** Üretim faaliyetlerinin, insana yakışır istihdam yaratmanın, girişimciliğin, yaratıcılık ve yenilikçiliğin desteklendiği kalkınma odaklı politikaların desteklenmesi ve finansal hizmetlere

20 <http://www.kureselhedefler.org/hedefler/toplumsal-cinsiyet-esitligi/>, (erişim tarihi: 7.9.2017)

erişim yoluyla mikro, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin resmiyet kazanmalarının ve büyümelerinin teşvik edilmesi.

- 8.7. Zorla çalıştırmayı ortadan kaldırmak, modern köleliği ve insan ticaretini sona erdirmek ve çocukların askere alınmaları ve asker olarak kullanılmaları da dahil çocuk işçiliğinin en kötü türlerinin yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını güvence altına almak için acil ve etkili önlemler alınması ve 2025’e kadar çocuk işçiliğinin her türünün sona erdirilmesi.
- 8.8. Çalışanların haklarının korunması ve özellikle kadın göçmenler olmak üzere göçmen işçiler ve güvencesiz işlerde çalışan insanlar dahil bütün çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının geliştirilmesi.
- 8.9. 2030’a kadar istihdam yaratan ve yerel kültür ve ürünlerini teşvik eden sürdürülebilir turizm desteklenmesi için politikalar oluşturulması ve uygulanması.

Onuncu hedef, ülkeler içinde ve arasında eşitsizliklerin azaltılmasına ilişkindir. Toplumsal cinsiyete ilişkin standartlar şunlardır:

- 10.2. 2030’a kadar yaşa, cinsiyete, engelliliğe, ırka, etnik kökene, dine, ekonomik ya da başka bir statüye bakılmaksızın herkesin güçlendirilmesi ve sosyal, ekonomik ve siyasi olarak kapsanmasının desteklenmesi.
- 10.3. Ayrımcılığa dayalı yasaların, politikaların ve uygulamaların ortadan kaldırılması ve bu bağlamda uygun mevzuatın, politikaların ve eylemlerin desteklenmesi yoluyla eşit fırsatlar sunulması ve eşitsizliklerin azaltılması.

## 1.5 İyi Örnekler

### İyi İzleme ve Savunuculuk Örneği 1: İskoçya Eşitlik Yasası Kapsamında Eşitlik ve İstihdam İzleme

İskoçya’da, 2010 yılında çıkartılan Eşitlik Yasası, kamu sektörünü eşitliği sağlamakla yükümlü kılmıştır. Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasının işveren ve kamu hizmeti sunucusu olarak çalışmalarında somutluk kazanması için, 2015’ten bu yana düzenli izleme raporları çıkartılmaktadır. Ayrımcılıkla mücadele için kamuda çalışanlara dair bilginin her yıl düzenli olarak toplanması ve istihdam izleme raporunun hazırlanması öngörülmüştür.

Yasada, eşitlik çıktılarının insanların yaşamında somut iyileşmeler sağlaması, daha adil ve içerici bir toplumun yaratılmasına katkı sunması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda LGBTİ bireylerin, ayrımcılık ve tacize uğramasının önlenmesi, istihdamda toplumsal cinsiyet ayrışmasının azaltılması hedeflenmiştir.

NHS Shetland, İskoçya’nın Shetland bölgesindeki yerel halka sağlık hizmetlerini sunan kamu hizmet birimidir. Hazırladıkları İstihdam İzleme Raporu’nda, şu göstergeler etrafında bilgi sunulmaktadır: İşgücü profili, işe alım faaliyeti, kariyer ilerlemesi, kısmi zamanlı ve tam zamanlı çalışan sayısı, geçici istihdam sayısı, eğitime katılan personel sayısı, işten ayrılan sayısı, engelli çalışanların hastalık izni sonrası işe dönmesi.

İşgücü profili ve işe alım faaliyeti, yaşa, engelliliğe, etnisiteye, toplumsal cinsiyete, medenî duruma, hamilelik ve anneliğe, dinî inanca, cinsel yönelime dair bilgi sunmaktadır. Böylece, mevcut durumun ne yönde değiştiğini izlemek mümkün olmaktadır. Diğer göstergeler temelinde toplanan bilgiler de toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde değerlendirilmektedir.

[http://www.shb.scot.nhs.uk/board/equality/Equality\\_Update\\_and\\_Employment\\_Monitoring\\_Report\\_Apr\\_2016.pdf](http://www.shb.scot.nhs.uk/board/equality/Equality_Update_and_Employment_Monitoring_Report_Apr_2016.pdf) , (erişim tarihi: 10.9.2017)



### İyi İzleme ve Savunuculuk Örneği 2: Birleşik Krallık Kadın Bütçe Grubu

İngiltere’de, Kadın Bütçe Grubu, hükümet politikasını cinsiyet perspektifinden inceleyen etkin bir gruptur. Bu grubun üyeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğine erişmeyi amaç edinen lider feminist ekonomistler, araştırmacılar, politika uzmanları ve kampanya tasarlayan savunuculardan oluşmaktadır. 1989’dan günümüze kadar bu konuda çalışmalar yapmakta olan grup, Parlamento tartışmalarında ve medyada düzenli olarak yer almaktadır.

Ayrıca, kadınların ve kadın gruplarının, ekonomi ve bütçeleme konusundaki tartışmalarına yönelik eğitim atölyeleri düzenleyerek ve kaynak geliştirme yoluyla kadınların katılım kapasitelerini geliştirmektedir.

Kadın Bütçe Grubu bağımsız ve kâr amacı gütmeyen bir birimdir. Uzun yıllar boyunca yürütülen çalışmalarını destekleyen fon sağlayıcıları mevcuttur ve üyelerin katkılarıyla faaliyetler yürütülmesini sağlamaktadır. Bir Yönetim Komitesi tarafından yönetilen Kadın Bütçe Grubu’nun 400’den fazla üyesi mevcuttur. Hem yıllık hem de bahar/güz dönemlerinde açıklanan bütçelerin izleme, değerlendirme ve analizini raporlarla hazırlayan Kadın Bütçe Grubu İngiltere Parlamentosu’nda ve bütçe komisyonundaki etki gücüne sahiptir ve son yıllarda IMF gibi uluslararası kuruluşların da dikkatini çeken ve diğer ülkelere de örnek teşkil eden bir gruptur.

<https://wbg.org.uk> (erişim tarihi: 10.9.2017)

### İyi İzleme ve Savunuculuk Örneği 3: Avrupa Kadın Lobisi (EWL)

Avrupa Kadın Lobisi kadınların ve erkeklerin eşitliği için kadınların insan haklarını destekleyen genel kamuoyu ve Avrupa Kurumlarında etkili bir lobi oluşturmak amacıyla, Avrupa’daki kadın hareketlerini bir araya getirmiştir. Tüm AB Üye Devletleri’nde ve Aday Ülkelerde toplam 2000’den fazla organizasyonun yanı sıra, Avrupa’da kadınların ve kız çocuklarının çeşitliliğini temsil eden Avrupa çapında 19 kadın örgütünü bir şemsiye altında toplamaktadır. EWL, liderlik, bakım emeği ve işgücü piyasası gibi, hayatın farklı alanlarında kadınların her alanına katkısının kabul gördüğü, karşılıksız kalmadığı, geriye hiçbir kadın veya kız çocuğu bırakmaksızın tüm kadınların seçme özgürlüğünün bulunduğu; şiddet ve sömürüden uzak bir toplum öngörmektedir.

EWL, sosyal refah, eşitlik, sosyal adalet ve kadın yoksulluğu ile mücadelede bütünlüklü ve dönüştürücü bir sosyo-ekonomik vizyona sahip bir kuruluştur ve deneyimli bir uzman ekip oluşumun önemli bir parçasıdır. Kadınların sesini AB siyasi arenasında duyuran EWL, değişik aktörleri ve kuruluşları AB düzeyinde değişime sokacak bir katalizör niteliğini taşımaktadır. EWL’nin 6 temel değeri arasında:

- Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik
- Çeşitlilik
- Barış
- Haysiyet
- Adalet
- Saygı başlığı yer almaktadır.

*Temel değerlerin yanı sıra, 5 temel prensibin arasında*

- Kadının İnsan Hakları (tartışılmaz ve bölünmez)
- Dayanışma
- Özerklik
- Katılım
- İçerme başlıkları mevcuttur.

<https://www.womenlobby.org> (erişim tarihi: 10.9.2017)

#### İyi İzleme ve Savunuculuk Örneği 4: Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG)

KEİG, Türkiye’de Avrupa Birliği ile müzakerelere başlamasıyla birlikte Sosyal Politikalar altında yer alan kadın-erkek eşitliği ve ayrı bir başlık olarak tanımlanan istihdam konusunda Türkiye’de mevcut sorun alanlarının tespit edilmesi ve bu alanlara yönelik somut etkili politika geliştirilmesini desteklemek amacıyla, 16 il- den 32 kadın örgütünü bir araya getiren bir platformdur. İlk olarak Kadın İstihdamı Zirvesi’nden sonra Mart 2006 tarihinde Kadın Örgütleri Ortak Basın Açıklaması başlığı altında bir basın açıklaması kaleme alan ve kadın örgütlerinin imzasına sunulmasıyla 2 Nisan 2006 tarihinde kadın emeği ve istihdamı alanında çalışan bir grup kadın aktivist ve akademisyen ile birlikte kurulmuş ve bir yıl sonra platforma dönüşmüştür.

KEİG Platformu, kadın emeği ve istihdamı alanında bilgi üreten çalışmalar yapmaktadır. Hedefi, kadınların çalışma yaşamında güvenceli ve sürekli bir yer edinmesi, iyi çalışma koşulları ve yeterli gelir sağlayan işlere sahip olması için bu alandaki politikaları etkilemek ve yeni politikalar oluşturmaktır. Hükümetlerin yayınladığı politika belgelerinin kadın emeği ve istihdamı açısından etkilerini değerlendirmek üzere kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerini ve işgücü piyasasına dair gelişmeleri (istatistikleri) izlemektedir. KEİG politikalarını oluştururken eşitsizliklerin kaynağında yatan temel unsur olarak kadının ev içinde karşılıksız yaptığı işlerin görünürleşmesini ve ev içinde ve dışında cinsiyete dayalı iş bölümünün ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir.

[http://www.keig.org/?page\\_id=55](http://www.keig.org/?page_id=55), (erişim tarihi: 12.9.2017)

## III. Türkiye’de Mevcut Durum Analizi: Normatif-Politik Yapı

Türkiye’de, başta Anayasa olmak üzere tüm yasalar ve diğer hukukî düzenlemeler, eşitlik ve ayrımcılık yasağı normlarına uygundur. Türkiye’nin AB’ye üyelik müzakerelerinin başlamasından sonra, tüm yasal düzenlemelerin AB müktesebatıyla uyumlu hâle getirilmesi için çalışmalar yürütülmektedir.

### A. Mevzuat

#### 1 Ayrımcılığa Karşı Yasal Düzenlemeler

Başta Anayasa olmak üzere, çalışma yaşamını düzenleyen yasalar, temel insan haklarına ve eşitlik ilkesine göre oluşturulmuştur. Anayasanın 10. maddesi, “Kanun önünde eşitlik” konusuna ilişkindir.

##### Madde 10:

Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

2010 yılında yapılan değişiklikle 10. maddeye eklenen “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” cümlesi ile kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın önü açılmıştır. Anayasanın 10. maddesi, hem hukukî eşitlik hem fiilî eşitlik normlarını esas almaktadır.

##### Madde 90:

Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.

Dolayısıyla, Türkiye’nin imzaladığı ve başta CEDAW olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğine dair hükümler içeren tüm uluslararası sözleşmeler, iç hukukta yol gösterici niteliktedir. Bütün yasal düzenlemeler, bu sözleşmelerin dayandığı normları esas almak durumundadır. Böylece, hukukî ve fiilî eşitliğin ötesinde, dönüştürücü eşitlik normunun da gözetilmesi esastır.

Ayrımcılıkla mücadele bakımından çok önemli bir yasal düzenleme, 2016 yılında yapılmıştır. 6701 Sayılı Kanunla **Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun (TİHEK)** kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Kurumun amacı, ayrımcılığı önlemek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek olarak tanımlanmıştır. Kanunun 3. maddesi, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına ilişkindir.

### Madde 3:

1. Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.
2. Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.
3. Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.
4. Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

2. madde, kanun kapsamındaki ayrımcılık türlerini tanımlamaktadır: Ayrı tutma; ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama; çoklu ayrımcılık; doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık; işyerinde yıldırma, makul düzenleme yapmama; taciz; varsayılan temele dayalı ayrımcılık. Burada, ayrımcılık yasağı normunun bileşenleri olan doğrudan ve dolaylı ayrımcılık yasağı ile çoklu ayrımcılıkla mücadelenin benimsendiği görülmektedir.

Kanunun 6. maddesi, istihdam ve serbest meslek alanında ayrımcılık yapılmamasına ilişkindir.

### Madde 6:

1. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dahil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.
2. Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.
3. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez.
4. Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz.
5. 22/5/2003 Tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri de bu madde kapsamındadır.
6. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.

Madde 6, 1. bend, işveren veya temsilcisi "bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dahil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz." demekle, İş Kanunu Madde 5'te iş ilişkisinde yasaklanan ayrımcılığın kapsamını genişletmiştir.

TİHEK'in görevleri 9. maddede sayılmıştır. Bunlar arasında,

- a. İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak,
- f. İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek,

- g. Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek,
- h. İşkence ve kötü muamele ile mücadele etmek ve bu konuda çalışmalar yapmak, yer almaktadır.

Ayrımcılık yasağı ihlâlinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi, kuruma başvurabilir. Kurum, başvuruları inceledikten sonra konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur. Kurum, TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu’nu ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nu yılda en az bir defa bilgilendirmekle yükümlüdür.

Türkiye’de çoklu ayrımcılıklarla mücadele normunun ele alındığı yasal düzenleme, 5378 Sayılı ve 2005 Tarihli Engelliler Hakkında Kanun’dur. Kanunda 2014 yılında yapılan değişiklikle, 3. maddede doğrudan ve dolaylı ayrımcılık tanımlanmış ve 4. maddede engelliğe dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır. Söz konusu maddenin h bendi:

“Engeli olan kadın ve kız çocuklarının çok yönlü ayrımcılığa maruz kalmaları önlenerek hak ve özgürlüklerden yararlanmalarının sağlanması esastır.” demektedir.

İstihdama ilişkin 14. madde:

“İşe başvuru, alım, önerilen çalışma süreleri ve şartları ile istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dahil olmak üzere istihdama ilişkin hiçbir hususta engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.

Çalışan engellilerin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, engelinden dolayı diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.” demektedir.

5840 Sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu, 2009 yılında çıkartılmıştır. Kurulacak komisyonun çalışma usul ve esaslarını düzenleyen kanuna göre, kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi için çalışmak, TBMM’ye sunulan kanun tasarı ve teklifleriyle kanun hükmünde kararnamelerin kadın-erkek eşitliği konusunda T.C. Anayasası’na, uluslararası gelişmelere ve yükümlülüklerle uygunluğunu inceleyerek ihtisas komisyonlarına görüş sunmak, komisyonun görevleri arasındadır.

## 1.1 Çalışma Yaşamına İlişkin Yasalar

Anayasa’nın 10. maddesi, çalışma yaşamını düzenleyen yasalar ve ilgili mevzuattaki eşit davranma ilkesinin ve ayrımcılık yasağının temelini oluşturur.

Bu yasalardan ilki, 2003 Tarihli ve 4857 Sayılı İş Kanunu’dur. Kanunun 5. maddesi, ayrımcılık yasağına ilişkindir. İş Kanunu’nda, izleyen yıllarda çeşitli değişiklikler yapılmıştır.

**Madde 5:**

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31. maddesi hükümleri saklıdır.

20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

5. maddenin 1. fıkrasında, ayrımcılık “iş ilişkisinde” yasaklanmışken, 2. fıkrasında, cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık, “iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde” yasaklanmıştır. Bunun anlamı, ilk fıkraya göre ayrımcılık yasağının işe alım gerçekleşikten sonra uygulanması; ancak, 2. fıkrada cinsiyet veya hamilelik durumunda hamileliğin bir kadının henüz iş ilişkisi kurulmadan, onun işe alınması aşamasında veya işten çıkartılmasında gerekçe gösterilmesinin yasaklanmasıdır. İşe alımlarda genel olarak kadınlar aleyhine ayrımcılık yapılması sorunu karşısında 2. fıkranın daha etkin uygulanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacın karşılanmasına yönelik yeni bir yasal düzenleme, Türkiye İnsan Hakları Eşitlik Kurumu Kanunu’nun yukarıda belirtilen 6. maddesidir.

Ayrımcılığın en vahim dışı vurum biçimlerinden biri, mağdurların çok büyük oranda kadın çalışanlar olduğu, cinsel taciz sorunudur. İş Kanunu’nun 24. maddesi II. bendi, cinsel taciz durumunda, işçinin haklı nedenle derhâl fesih hakkına ilişkindir. Benden b fıkrasına göre, “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa, d fıkrasına göre, “İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa,” işçi, iş ilişkisini derhâl sonlandırabilir. İşçi, iş akdini feshettiğinde, başta kıdem tazminatı olmak üzere, diğer kazanılmış haklarından yararlanır. 25. maddeye göre, bir işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, haklı işten çıkarma nedenidir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun Disiplin başlığı altındaki 125. maddesi, disiplin cezalarına ilişkindir. Buna göre, memurun “Görev mahallinde genel ahlâk ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,” fiilî kınama cezasını gerektirir. “Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,” devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektirir. Memurun cinsel taciz kapsamındaki hareketlerinin bu maddelere göre değerlendirilmesi gerekir.

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31. maddesinde, sendikal nedenlere dayalı ayrımcılık, 5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un 14. maddesinde de özürlülük nedeniyle ayrımcılık yapılması yasaklanmıştır.

Yenisey Doğan (2006)’a göre, Türk iş hukukunda eşitlik ilkesi, geleneksel olarak eşitlere eşit davranılması biçimindeki şekli eşitlik anlayışına dayanmakta ve ayrımcılık yasağı biçiminde somutluk kazanmaktadır. Ancak, AB’nin çalışma hayatına ilişkin direktifleri giderek şekli eşitlikten, maddi (fiilî) eşitliğe geçiş yönünde gelişme göstermektedir ve bunun göstergesi dolaylı ayrımcılık yasağıdır. Dolaylı ayrımcılık yasağı ile tarafsız görünen ölçütlerin arkasındaki ayrımcı olgular açığa çıkartılmaya çalışılmaktadır. İş Kanunu, 5. madde 1. fıkrada doğrudan ayrımcılığı yasaklamakla birlikte, dolaylı ayrımcılığa yer vermemiştir. 2. fıkrada ise, hem doğrudan hem dolaylı ayrımcılık yasaklanmıştır.

Yenisey Doğan (2012)’a göre, ayrımcılık davalarında yaşanan en önemli güçlüklerden biri, ispattır. İş Kanunu’nun 5. maddesinin son fıkrası uyarınca, ayrımcılığa uğradığını iddia eden işçi iddiasını ispat etmekte yükümlüdür. Ancak ve ancak işçi bir ihlâlin varlığını güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlâlin mevcut olmadığını ispat etmekte yükümlü olur. Ayrımcılığın tespiti için işçinin çalışma koşullarının, aynı veya benzer işi üstlenen karşı cinse mensup bir işçinin çalışma koşulları ile karşılaştırılması esastır. İşyerinde aynı veya benzer koşullarda çalışan erkek bir işçinin bulunmaması hâlinde, o iş kolunda çalışan işçilerden aynı veya benzer işi yapan karşı cinse mensup bir grup esas alınabilir. Ancak, ücret ayrımcılığı yapıldığını iddia eden kadın işçinin bunu ispat için gerekli bilgi ve belgelere sahip olması çok zordur. İşçi tarafı işverenin elinde bulunan ücret bordrolarının ibraz edilmesini talep edebilir (KEİG 2012).

İş Kanunu 5. maddenin 5. fıkrasında belirtildiği üzere, işçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı hükmü, hamilelik, analık hâli ve süt iznine ilişkin düzenlemede somutluk kazanır. 74. maddeye göre, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu hâlde, işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. Kadın işçilere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre, günlük çalışma süresinden sayılır. Kadın işçinin süt izni nedeniyle çalışmadığı saatlerin iş süresinden sayılması, farklılık eşitliğine örnek oluşturur.

**Madde 74:**

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

(...)

İsteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

Altı aylık iznin ücretsiz olması ve sadece kadın işçiye verilmesi, hakkın kullanımı bakımından kısıtlılık yarattığı ve baba olan erkek işçinin kullanımına imkân tanımadığı gerekçesiyle kadın örgütleri tarafından eleştirilmiştir. 2016 yılında çıkartılan 6663 Sayılı Kanun’un 20. maddesi ile İş Kanunu’nun 74. maddesinin birinci fıkrasına göre, uygulanan analık izninin bitiminde kısmî zamanlı çalışma imkânı getirilmiştir. Buna göre, çocuk sahibi olan kadın işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. İşçi, ücretsiz izin süresince İşsizlik Sigortası Fonu’ndan yarım çalışma ödeneği alacaktır. 21. madde, söz konusu sürenin bitiminden sonra çocuğun zorunlu okul yaşı gelene kadar ebeveynlerden birinin kısmî süreli çalışma talebinin işveren tarafından karşılanmasına ilişkin olup, bu talebin geçerli fesih nedeni sayılamayacağı belirtilmiştir. Kısmi süreli çalışmanın erkeğin de kullanabileceği şekilde düzenlenmiş olması, **dönüştürücü eşitlik** anlayışına örnek sunmaktadır. Ancak, Türkiye’de işgücü piyasasının cinsiyetçi normları çerçevesinde, bu iznin esas olarak kadınlar tarafından kullanılacağı ve işverenlerin iznin kullanılması ihtimalinden ötürü kadın eleman alımından geri duracağı yönünde değerlendirmede bulunulabilir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 108. maddesine göre, doğum yapan kadınlara 24 aya kadar ücretsiz izin kullanma hakkı verilmektedir. 6663 Sayılı Kanun’un 6. maddesi ile 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 104. maddesinde yapılan değişiklik, analık izninin bitiminden sonra kadın memurların ayrıca süt izni verilmeksizin; birinci doğumda iki ay, ikinci doğumda dört ay, sonraki doğumlarda ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabileceğini düzenlemektedir. 10. madde ile, doğum yapan memurun veya eşi doğum yapan memurun söz konusu sürenin bitiminden sonra çocuğun zorunlu okul yaşı gelene kadar haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı olarak düzenlenmesini talep edebileceği belirtilmektedir.<sup>21</sup> 6663 Sayılı Kanunla bağlantılı olarak çıkartılan Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile uygulama esasları düzenlenmiştir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik’in 9. maddesinde, gebe veya emziren çalışanın günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. Yönetmeliğin 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

<sup>21</sup> Gelir Vergisi Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (6663 Sayılı Kanun), 10 Şubat 2016 tarihli Resmî Gazete, <http://www.alomaliye.com/2016/02/10/gelir-vergisi-6663-sayili-kanun/> (erişim tarihi: 15.9.2017)



çalışanların çocuklarını emzirmeleri için yurt açmakla yükümlüdür. İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler. Söz konusu düzenleme, uzun yıllar boyunca sadece kadın işçi sayısını esas aldığı için kadın örgütleri tarafından eleştirilmiş ve bu sayının işyerindeki toplam işçi sayısı olarak belirlenmesi talep edilmiştir. Dönüştürücü eşitlik normunun karşısında olan bu düzenlemede ÇSGB ve ASPB’nin çalışmalarına karşın bir değişiklik gerçekleşmemiştir.<sup>22</sup>

## 1.2 Kadın İstihdamını Teşvik İçin Yasal Düzenlemeler

Kadınların istihdama katılımını artırmak için hükümetler tarafından pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirilebilecek yasal düzenlemeler yapılmış olup, fiilî eşitlik normunun benimsendiğine işaret etmektedir. Bunlardan ilki, 2008’de çıkartılan 5763 Sayılı Kanun’un 20. maddesi ile gençleri ve kadınları istihdam edecek işverenler için sigorta primine ait işveren hisselerinin belirli bir oranının devlet tarafından ödenmesidir. Bu yolla, işe yeni alınacak 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük olanlar ile yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadınların beş yıl boyunca değişen oranlarda prim tutarının İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanması ile işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve işveren açısından istihdamlarının tercih edilmesi hedeflenmiştir. Uygulama, 5838 Sayılı Kanun ile 2010’a kadar uzatılmış, 2011’de çıkartılan 6111 Sayılı Kanun ile yeniden düzenlenmiştir. İstihdam teşviklerini genel olarak yeniden düzenleyen kanuna göre, 18 yaşından büyük kadınlardan mesleki yeterlik belgesi sahipleri için 48 ay süreyle, Türkiye İş Kurumu’na düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için 36 ay süreyle, bunların dışında kalanlar için 24 ay süreyle, işçinin prime esas kazancı üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanacaktır.

**Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması** başlıklı 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi’ne göre, “Kadınların sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi, toplumsal yaşamda kadın erkek eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma amaçlarına ulaşılabilmesi için kadınların istihdamının artırılması ve eşit işe eşit ücret imkânının sağlanması şarttır.” Kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespiti ile bu sorunların giderilmesine yönelik ilgili tüm tarafların gerçekleştirdiği çalışmaları **izlemek, değerlendirmek, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak** üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı başkanlığında ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticilerine sorumluluk veren genelgeye göre, “Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu” oluşturulacaktır.

Genelgenin bazı maddeleri, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasını ve kadınlar lehine özel önlem alınmasını öngörmektedir.

**4. Madde:** Kamu kurum ve kuruluşları ve yerel yönetimler hazırlayacakları stratejik plan, performans programları ve faaliyet raporlarına kadın-erkek eşitliği yaklaşımını dahil edecekler, bu metinlerde istatistiksel veriler ile bilimsel araştırmalar ve bunlar için kullanılacak ödeneklere yer verilecektir.

22 KEFEK’in “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”nda ÇSGB adına görüş belirten Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Nurcan Önder 100-150 kadın işçi için düzenlenmiş olan kreş ve gündüz bakımevi düzenlemesindeki “kadın işçi” ifadesinin “işçi” şeklinde değiştirilmesi gibi pek çok mevzuat değişikliği için Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile koordineli şekilde çalışmalar yürütüldüğü belirtilmiştir. (2013, s.95).

**5. Madde:** Kamu kurumlarınca mevzuat taslakları hazırlanırken, fırsat eşitliği etki değerlendirilmesi yapılarak taslakların ekinde sunulacaktır.

Diyerek, toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılmasını öngörmektedir.

**6. Madde:** Kamu kurum ve kuruluşlarında işe giriş sınavları ve hizmet içi eğitim programlarına katılım, görevde ve unvanda yükselme (terfi), üst yönetim kademelerinde görev alma hususlarında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmayacak, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkesi gözetilecektir.

Diyerek, ayrımcılık yasağının altını çizmektedir.

**9. Madde:** İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları tarafından iller bazında yapılacak iş piyasası analizlerinden hareketle kadın istihdamı için ön plana çıkan sektörlerle yönelik mesleki beceri eğitimlerine ağırlık verilecektir. Konuya ilişkin faaliyetler ve sonuçlarını içeren raporlar her yıl ocak ayında Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kuruluna gönderilecektir.

Diyerek, kadınlar için özel önlem alınmasının ve bunun izlenmesinin gereğine dikkat çekmektedir.

Genelgeler, yasa ve yönetmeliklerin uygulanışını açıklamak, belirli bir konuda aydınlatıcı bilgi vermek veya dikkati çekmek üzere yetkili kurumlarca, ilgililerce gönderilen yazılar olarak tanımlanır. Söz konusu genelge, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması bakımından önemli bir belge olmakla birlikte, herhangi bir yaptırım gücünden yoksundur. Asıl olan, yasaların çıkartılması ve uygulanmasıdır. Genelge çıktığından bu yana, Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu’nun izleme ve değerlendirme çalışmalarına dair yayınlanmış bilgi olmaması, genelgede öngörülenlerin ne ölçüde gerçekleştirildiğini değerlendirmeye imkân tanımamaktadır.

Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) tarafından 2012’de on iki ilde yapılan araştırma, istihdamla ilgili çalışmalar yürüten çeşitli kurum ve kuruluşların kadın emeği ve istihdamına yönelik politika ve faaliyetlerini ve 2010 yılında çıkarılan “Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi’nin maddelerinin hayata geçirilip geçirilmediğini incelemektedir. Araştırmaya göre, genelge kapsamında 9. maddede öngörülen mesleki eğitim kurslarının açılması, en yaygın yürütülen faaliyet olmakla birlikte, kursları bitiren kadınların işe yerleştirilmesi konusunda ciddi sıkıntı yaşanmaktadır. Kadınların istihdamına katılımını teşvik bakımından çok önemli olan çocuk bakım hizmetleriyle ilgili bir faaliyet söz konusu değildir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları’nın çalışmalarında kadın-erkek eşitliği yeterince gözetilmemektedir. Görüşülen kurumlarda kadın çalışan sayılarının erkeklere oranla daha düşük olduğu, yönetici konumundaki kadın sayısının ise, son derece az olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak, genelgenin genel olarak bilinmediği, genelge maddelerinin bir kısmının göstermelik tedbirlerle hayata geçirildiği, bir kısmının geçirilmediği ve etkisinin sınırlı kaldığı tespit edilmiştir (KEİG 2013).

Hâlen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, söz konusu genelgenin güncellenmesi için bir çalışma yürütmektedir.

## B. Politikalar

### 1 Çalışma Yaşamıyla İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları ve İlgili Politika Belgeleri

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 2001 yılında kurulmuş olup, misyonunu ve vizyonunu birey, aile ve toplum refahını artırmak amacıyla dezavantajlı kesimler öncelikli olmak üzere tüm toplumu hedefleyen sosyal politikalar üretmek, uygulamak ve izlemek olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamada, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bir hedefe yer verilmediği görülmektedir.

#### 1.1 Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı-Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), Teşkilat ve Görevlerine İlişkin Direktifi’yle KSGM’nin görevleri tanımlanmıştır. Bunlar arasında, özellikle kadına yönelik ayrımcılıkla mücadeleyle ve bu doğrultudaki çalışmaların izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin olanları vurgulamakta yarar vardır:

**Madde 6**, b) Kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi, kadının insan haklarının ve toplumsal statüsünün korunması ve geliştirilmesi, kadının toplumsal hayatın tüm alanlarında etkin hâle getirilmesine yönelik ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesi çalışmalarını koordine etmek, belirlenen politika ve stratejileri uygulamak, uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek,

- ç. Kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek ve kadının insan haklarını geliştirmek amacıyla faaliyet ve projeler yürütmek, bu alanda yapılan çalışmalara destek vermek,
- f. Sağlık, eğitim, kültür, çalışma ve sosyal güvenlik başta olmak üzere bütün alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayıcı ve karar mekanizmalarına katılımını artırıcı çalışmalarda bulunmak,
- h. Kadına yönelik ülkemizin de taraf olduğu uluslararası sözleşmeler ile kararların ulusal düzeyde uygulanmasını izlemek ve değerlendirmek.

**23. Madde**, Daire Başkanlıkları ve Bağlı Birimlere ilişkin olup, Ekonomik Statü Daire Başkanlığı: 1. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Birimi, 2. Kadının Ekonomik Statüsünün Güçlendirilmesi Birimi, 3. Çalışma Yaşamında Eşitlik Sağlanması Birimi’nden oluşmaktadır. Söz konusu daire başkanlığının görevleri 25. maddede sayılmaktadır:

- a. Kadının ekonomik statüsünün güçlenmesine ilişkin oluşturulan politika, plan ve programları **izlemek ve değerlendirmek**,
- b. Kadın istihdamının artırılması ve kadınların sosyal güvenlik sistemine dahil edilmelerinin sağlanmasına yönelik olarak ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde politika ve stratejilerin belirlenmesi amacıyla çalışmalar yapmak,
- c. Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesine yönelik ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde politika ve stratejilerin belirlenmesi amacıyla çalışmalar yapmak,
- ç. Kadın istihdamı ve işgücüne katılımının artırılması bakış açısıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması konusunda ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği içinde politika ve stratejilerin belirlenmesi amacıyla çalışmalar yapmak,

- d. Kadının kalkınma sürecine, çalışma hayatına etkin katılımı ile kalkınmanın fırsat ve imkânlarından eşit biçimde yararlanmasını sağlayacak çalışmalar yapmak,
- e. Çalışma hayatında kadın erkek eşitliğini sağlamak, cinsiyet ayrımcılığını engellemek, kadının iş yaşamındaki konumunu güçlendirmek ve çalışma hayatında karar alma mekanizmalarında yer almasını sağlamak amacıyla ilgili tüm taraflarla birlikte projeler geliştirmek ve uygulamak,
- f. Kadın yoksulluğu ile mücadele edilmesine yönelik faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak,
- g. Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme konusunda çalışmalar yapmak.

KSGM’nin ve ilgili Daire Başkanlığı’nın çalışmalarının somut yansıması, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013 (TCEUEP) başlıklı metindir. Eğitim, ekonomi, yoksulluk, yetki ve karar alma sürecine katılım, sağlık, medya, çevre ve kurumsal mekanizmalar konularını kapsayan ve sivil toplum kuruluşlarının geniş katılımıyla hazırlanan planda, mevcut durum tanımlanarak, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılmasının önündeki engeller analiz edilmekte ve amaçlar, hedefler ve somut uygulama stratejilerine yer verilmektedir. Ekonomi başlığı altında, kadın istihdamının kadınların ekonomik bağımsızlığı kavuşmalarının ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının anahtarı olduğu belirtilerek, düşük kadın istihdam oranını artırmak için eylem hedef ve stratejileri belirlenmiştir. Hedefler altında yer alan stratejilerden sorumlu kurum ve kuruluşlar ile işbirliği kurum ve kuruluşları sayılmakla birlikte, stratejilerin ne ölçüde gerçekleştiğini ortaya koyacak göstergeler de tanımlanmamıştır.

İlk hedef, Dokuzuncu Kalkınma Planı hedefleri dahilinde, tüm taraflarca kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalara hız verilmesidir. İkinci hedef, kırsal kesimdeki kadınların ekonomik konumlarının iyileştirilmesidir. Üçüncü hedef, işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığı ile mücadele edilmesi, kadın ve erkek arasında ücret farklılıklarının azaltılmasının sağlanmasıdır. Bu hedef altında yer alan stratejilerden biri, kadınlar ve erkekler arasında eşit işte farklı ücret uygulamalarına ilişkin veri üretilmesi olup sorumlu kurum ve kuruluşlar TÜİK ve üniversitelerdir. Diğer strateji, kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılıklarının giderilmesine yönelik çalışmalar yapılması olup, sorumlu kurum ve kuruluş İŞKUR ve ÇSGB’dir. Kadınların istihdamda girişte ve çalışma hayatında karşılaştığı her türlü ayrımcılığa karşı gerekli önlemlerin alınmasına ilişkin stratejinin sorumlu kurum ve kuruluşları da İŞKUR ve ÇSGB’dir. Eylem Planında, ekonomik güç kullanımındaki cinsiyet eşitsizliği ve farklılıklarının, ücretlendirilemeyen emeğin kadın ve erkek arasındaki eşitsiz dağılımının kadın yoksulluğuna yol açtığı belirtilerek yoksulluğun giderilmesine ilişkin hedef ve stratejiler de belirlenmiştir.

Planın son bölümü, izleme ve değerlendirmeye ilişkindir. KSGM, koordinasyon ve izlemeden sorumlu kuruluştur ve uygulayıcı kurumlarca yıllık iş planlarının oluşturulması ve yıllık bazda ulaşılması beklenen somut göstergelerin/hedeflerin geliştirilmesi için çalışma gruplarının kurulması öngörülmektedir. Hedeflerin gerçekleşmesine ilişkin gelişmelerin 6 aylık periyotlarla izlenmesi amacıyla raporlama sistemi geliştirilecektir.

Geliştirilen raporlama sisteminin çıktıları, TCEUEP İzleme ve Değerlendirme Toplantıları Birleşik Raporları’dır. 2012 ve 2013 tarihli raporlarda, sorumlu kurum ve kuruluşlarının söz konusu yıllar-

daki faaliyetlerine yer verilmiştir. Ancak, bu bilgilendirmenin belirli göstergeler etrafında gelişmeleri izlemeye imkân tanıyacak şekilde olmadığı dikkat çekmektedir.

2014-2018 dönemi için sivil toplum örgütlerinin de katkılarıyla hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı taslak metninde bir önceki planın eksiklikleri giderilerek, hedeflerin altında yer alan her bir strateji için zaman ve performans göstergelerinin belirlenmesi için çaba gösterilmiştir. Söz konusu taslak plan daha sonra Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023 çalışmalarına dercedilmiştir. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2018-2023, 2018 yılı ortasında yürürlüğe girmiştir.

## 1.2 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na (ÇSGB) bağlı Genel Müdürlükler ile Bakanlıkla ilgili kuruluşlar olan Sosyal Güvenlik Kurumu ve İŞKUR, kadın istihdamı açısından önem taşıyan kuruluşlardır. ÇSGB’nin misyon ve vizyonunda toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmemiştir. Bununla birlikte, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü altında Cinsiyet Eşitliği Şubesi bulunmaktadır.

ÇSGB tarafından sosyal tarafların katılımıyla hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Avrupa İstihdam Stratejisi’ne uyum sağlanması ve Onuncu Kalkınma Planı’nın hayata geçirilmesi bakımından önemli bir adım olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu belgede, Türkiye’de kadınların işgücüne ve istihdama katılım oranlarının düşüklüğüne dikkat çekilmekte, fırsat eşitliği ilkesi temelinde işgücü piyasasına zor erişen kadınlar, engelliler, yoksullar, gençler, kırsalda yaşayanlar gibi özel politika gerektiren gruplar için destek sağlanacağı ve ayrımcılığı önleyici uygulamalarda bulunulacağı belirtilmektedir.

Fırsat eşitliğinden söz edilmekle birlikte, kadınların ve gençlerin istihdamının artışı için esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması önerilmektedir. Esnek çalışmanın önemli biçimlerinden olan özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışmanın, kısa süreli işgücü ihtiyacını karşılamada etkin bir mekanizma olduğu, bu mekanizmanın özellikle kadınlar ve gençler gibi istihdama erişimde güçlük yaşayan grupların istihdam edilebilirliğini artıracığı öne sürülmektedir. Ancak, bu tarz bir çalışmanın tam zamanlı ve sürekli çalışmaya kıyasla getirebileceği dezavantajlardan söz edilmemektedir.

İşverenlere özel istihdam bürolarından geçici işçi teminine imkân sağlayan 6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Mayıs 2016’da çıkmıştır. Buna göre, geçici işçi ihtiyacı olan işverenler söz konusu işçiyi özel istihdam büroları üzerinden temin edebilecektir. Kurulacak olan geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu işveren olarak işçiye ücret, prim, ikramiye vb.ni, geçici çalıştığı dönemle sınırlı olarak ödemek zorundadır. Bu, şu anlama gelmektedir: İşçi, büro üzerinden bir işyerine gönderilip çalıştığı süre ücret alacak ve sosyal güvenlik primleri ödenecek; ancak, işçinin iş ilişkisi sona erdiğinde, işçi gelir ve sosyal güvenlik yoksun kalacaktır. Kesintili çalışmadan ötürü çalışma süreleri yeterli olmadığı için, işsizlik sigortası ve emeklilik hakkından yararlanmaları da mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla, fırsat eşitliğinden söz edilmekle birlikte, kadınların esnek çalışma biçimlerine yönlendirilmesiyle korunmadan büyük ölçüde yoksun işlerde yoğunlaşması, ciddi bir risk olarak ortaya çıkmaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde konulan hedefler arasında, kadınların işgücüne katılma oranının 2023’e kadar %41’e çıkartılması ve kayıtdışı çalışma oranının %30’a düşürülmesi vardır. “Kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırılacak, kayıtdışı istihdam ile mücadele edilecektir” hedefi altında alınacak tedbir, sorumlu kurum/kuruluş ve işbirliği yapılacak kurum/kuruluş belirtilmekte, süre belirlenmekte; ancak, “Açıklama” başlığı altına somut bir gösterge konmamaktadır. Örneğin, “1.1. Kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerin azaltmaya yönelik tedbirler alınacaktır.” denmekte, 2016 yılı için “Kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısı artırılacaktır” açıklaması yapılmaktadır. Ancak, ne kadar sürede kaç tane kreş ve gündüz bakımevinin açılacağına dair somut bir bilgi yoktur.

ÇSGB’nin web sayfasında işçi ve sendika üye sayıları, kamu görevlileri sendikaları üye sayıları, yabancı çalışma izinleri gibi konularda istatistikleri, kadın ve erkek olarak ayrıştırılmış biçimde bulmak mümkündür.

### 1.3 Türkiye İş Kurumu- İŞKUR

Kadın istihdamını artırmak açısından önemli kurumlardan olan İŞKUR’un 4904 Sayılı ve 2003 Tarihli Kanunu’nda, kurumun görevleri arasında doğrudan kadınlara ilişkin bir görev tanımlanmamıştır. Ancak, hizmet birimi olan İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı’nın görevleri arasında, “İşgücü talebi ve iş aramanın düzene bağlanması ile istihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamlarına yönelik çalışmalar yapmak veya yaptırmak” yer almaktadır. Bir diğer hizmet birimi olan Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı’nın görevleri arasında, “İstihdamda özel politika gerektiren grupların istihdamını kolaylaştırıcı mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon hizmetleri vermek veya verdirmek, diğer işgücü yetiştirme ve uyum programlarını uygulamak” bulunmaktadır. Kadınlar, özel politika gerektiren gruplar arasında sayılmaktadır.

İŞKUR, 2013-2017 Dönemi Stratejik Planı’nda, misyonunu, “Etkin bir işgücü piyasası bilgi sistemi oluşturarak, piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda işgücü arz ve talebini eşleştirmek, işgücü programları yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri uygulamak” olarak tanımlamaktadır. Planın Stratejik Hedefleri, somut göstergeler içermektedir (s.40).

#### Amaç 1-

**Hedef 3:** 2017 Yılı Sonuna Kadar Özel Sektörde İşe Yerleştirilenler İçinde Kadınların Oranını %35’e Çıkar-  
mak.

#### Performans göstergesi:

Özel sektörde işe yerleştirilen kadınların özel sektörde toplam işe yerleştirilenler içindeki oranı.

#### Stratejiler:

- Ülke düzeyinde konuyla ilgili sivil toplum kuruluşları ve yerel düzeyde alt kuruluşlarını harekete geçirecek faaliyetler yapılarak kadın istihdamını teşvik edici kararlar alınması sağlanacak.
- Özel sektör işyeri ziyaretlerinde, işverenlere kadın istihdamı teşvik eden güncel düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgilendirme yapılacaktır.
- İşverenlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini artırmaya yönelik etkinlikler artırılabilecektir.
- Kurumlar arasında geliştirilecek yönlendirme ağı sistemi ile Kuruma kayıtlı kadınların toplam içindeki payı artırılabilecektir.

İŞKUR’un 2016 Mali Yılı Performans Programı’nda performans hedefi, 2016 yılı için %34 olarak belirlenmiş (s.24); ancak, 2016 yılında söz konusu oran %31.4’te kalmıştır.<sup>23</sup> 2017 Mali Yılı Performans Programı’nda %30 olarak revize edilen hedefin (s.28), 2017 yılı için belirlenen %35 oranına ulaşması zor görünmektedir.

İŞKUR web sayfasında kuruma kayıtlı işsizler, işe yerleştirilenler, mesleki eğitim programlarından ve toplum yararına çalışma programlarından yararlananlara ilişkin yaş, eğitim, cinsiyet gibi değişkenler itibariyle bilgi bulmak mümkündür.

#### 1.4 Sosyal Güvenlik Kurumu- SGK

5510 Sayılı ve 2006 Tarihli Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun (SSGSS) amacı, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılama yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usûl ve esasları düzenlemektir. Kanuna göre, kısa vadeli sigorta kolları: İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarını ve uzun vadeli sigorta kolları: Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası kollarını kapsamaktadır. Kanunun yürürlüğe girdiği 1 Mayıs 2008’den sonra ilk kez sigortalı olarak çalışmaya başlayan kadınlar, 58 yaş ve 7200 gün prim ödeme koşulunu tamamladıklarında emekli olabilmektedir. Erkeklerin emekli olabilmek için aynı gün, prim şartıyla 60 yaşını tamamlamaları gerekmektedir. 5510 Sayılı Kanun’a göre daha sonra bu yaş koşulu kadın ve erkek için kademeli olarak artırılarak 65’te eşitlenmektedir. Malûl çocuğu bulunan sigortalı kadına, daha erken yaşta emekli olma imkânı sağlanmaktadır. 1 Ocak 2008 tarihinden sonra geçen prim ödeme gün sayılarının dörtte biri, prim ödeme gün sayıları toplamına eklenmekte ve eklenen bu süreler, emeklilik yaş hadlerinden de indirilmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi kapsamında doğum borçlanmasına imkân tanıyan düzenleme, farklılık eşitliği anlayışına örnek olabilir. 5510 Sayılı Kanun’un 41. maddesi (a) bendine göre, sigortalı kadın, iki defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla hizmet akdine istinaden işyerinde çalışmaması ve çocuğunun yaşaması şartıyla talepte bulunulan süreleri borçlanarak sigortalılığına saydırabilir. Dolayısıyla, çocuk sahibi olduğu için iş yaşamına ara veren kadının emekliliğe hak kazanmasını sağlayacak gerekli prim gün sayısını tamamlaması mümkün olur. Erkekler için benzer bir uygulama, askerlik süresinin borçlanılarak emekliliğe saydırılmasına ilişkindir. 6552 Sayılı Torba Yasa ile doğum borçlanması yapılabilecek çocuk sayısı üçe çıkartılmış ve bu düzenlemeden SSK kapsamındaki kadın işçilerin yanı sıra, BAĞKUR ve Emekli Sandığı kapsamındaki kadın çalışanların da yararlanması sağlanmıştır. Kadınlar adına olumlu ayrımcılık olarak görülebilecek erken emeklilik düzenlemeleri, kadının annelik rolüyle iş yaşamını bağdaştırmasına yönelik olmakla birlikte, kadınların iş yaşamından erken ayrılmasına yol açarak geleneksel cinsiyete dayalı işbölümünü pekiştirici niteliktedir.

Kadınları koruyucu bir düzenleme olan çeyiz parası da geleneksel işbölümü çerçevesinde değerlendirilebilir. Çalışmadığı için babadan aylık alan yetim kızlar, evlenince de çalışmayacağı varsayımıyla mali açıdan desteklenmektedir. SGK’dan gelir veya aylık alan yetim kızlar, evlen

23 İŞKUR 2016 Yıllık Tablolarına göre özel sektörde işe yerleştirilen 784.567 kişinin 246.236’sı kadın olup oran %31.4’dür. (<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx#dltop>), (erişim tarihi: 16.9.2017)

dikleri takdirde, almakta oldukları ölüm aylığının 24 katını bir defaya mahsus olmak üzere “çeyiz parası” olarak alabilmektedir.

Kısa vadeli sigorta kolları içinde yer alan analık sigortası kapsamında, sigortalı kadınların hamilelik ve doğumla ilgili olarak izinli oldukları ve çalışmadıkları dönemler için toplamda on altı hafta, günlük kazancının üçte ikisi oranında geçici iş göremezlik ödeneği, söz konusu kadınlara verilir. Sigortalı kadına veya sigortalı erkeğin çalışmayan eşine, doğum sonrasında emzirme ödeneği verilmektedir. Ödeneğin tutarı çok cüzi olup, 2017 yılı için, 132 TL’dir.

Standart olmayan işlerde çalışan kadınlar adına olumlu ayrımcılık olarak görülebilecek bazı düzenlemeler vardır. Kanuna göre, hizmet akdiyle herhangi bir işverene tâbi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte evde el sanatları ile uğraşan ev kadınlarının, daha az prim ödeyerek, isteğe bağlı sigortalılık yoluyla emeklilik hakkını elde etme ve sağlık yardımlarından yararlanma hakları bulunmaktadır.

Ev ve bakım hizmetlerinde istihdam edilen kadınların çok yüksek oranda kayıtdışı çalıştırılmaları, özellikle temizlik işlerinde gündelikçi olarak çalışanların maruz kaldıkları iş kazaları nedeniyle, 2014 yılında 6552 Sayılı Torba Yasa ile SSGSS’de düzenleme yapılmıştır. Buna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı on gün ve daha fazla olanlar ile on günden az olanlar ayırımına gidilmiştir. On günden az olanlar için, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanma imkânı getirilirken; on gün ve daha fazla çalışanlar, tüm sigorta kollarına tâbi tutularak, onlara emeklilik imkânı getirilmiştir.

Kadınlar için olumlu ayrımcılık kapsamındaki bir diğer düzenleme, kadınlar açısından çok ciddi bir insan hakları ihlâli sorunu olan, şiddet sorunuyla ilgilidir. Kanunun ilgili maddesine göre, şiddete maruz kalan ve hakkında koruyucu tedbir kararı verilen kişilerden genel sağlık sigortalısı olmayanlar sigorta kapsamında sayılacaktır.

SGK web sayfasından işyerleri ve sigortalı olarak çalışanlara, aylık ve gelir alanlara, iş kazası ve meslek hastalıklarına ve genel olarak hastalıklara ilişkin bilgileri, yaş ve cinsiyet temelinde ayrıışmış olarak bulmak mümkündür.

## 1.5 Kalkınma Bakanlığı

Kalkınma Bakanlığı’nın misyon ve vizyonunda, toplumsal cinsiyet eşitliğine yer verilmemiştir. Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan ve sosyal tarafların da özel ihtisas komisyonları aracılığıyla hazırlık sürecine dahil olduğu kalkınma planları, kamu kurum ve kuruluşları için bağlayıcı niteliktedir.

Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018’de, Planın Hedefleri ve Politikaları Başlığı altında, 2.1. Nitelikli İnsan Güçlü Toplum altında 2.1.7. Aile ve Kadın başlığını taşımaktadır. Burada, “Kadın erkek fırsat eşitliği konusunda, başta istihdam ve karar alma mekanizmalarına daha aktif katılım olmak üzere şiddetin önlenmesi, eğitim ve sağlık konularında yapılan iyileştirmelerin sürdürülmesi ve uygulamada etkinliğin artırılması ihtiyacı devam etmektedir.” saptaması yapılmaktadır (Plan, s.40). “Onuncu Kalkınma Planında dikkat çeken husus, ‘Nitelikli İnsan Güçlü Toplum’ başlığı



altında, kadının kendi başına yer bulamaması, ‘Kadın ve Aile’ olarak ele alınması ve kadınların durumunu iyileştirmek yerine ailenin korunmasına ve güçlenmesine vurgu yapılmasıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği sözüne yer verilen 249. maddede, “Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında, kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki rolünün güçlendirilmesi, aile kurumunun korunarak statüsünün geliştirilmesi ve toplumsal bütünleşmenin kuvvetlendirilmesi temel amaçtır.” (KB 2013:52) denilmektedir. Kadının durumunun iyileştirilmesi, yine birey olarak değil de aile içinde konumlandırılarak ifade edilmiştir (Toksöz, 2016, s.118).

Planda İstihdam ve Çalışma Hayatı alt başlığı altında yer alan Amaç ve Hedefler ile Politikalar şunlardır:

#### **Amaç ve Hedefler:**

Toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulduğu, işgücünün niteliğinin yükseltip etkin kullanıldığı, toplumsal cinsiyet eşitliği ile iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirildiği ve güvenceli esneklik yaklaşımının benimsendiği bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaçtır.

#### **Politikalar**

- Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmeye devam edilecektir.
- İşgücüne ve istihdama katılımın artırılması amacıyla iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları hayata geçirilecek ve istihdam teşvikleri etkinleştirilecektir.
- Kayıt dışı istihdamla etkin mücadele edilecek, bu kapsamda elde edilen kazanımlar işgücü maliyetlerinin azaltılmasında kullanılacaktır.
- Alt işverenlik uygulaması işçi haklarını dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir.
- AB normları çerçevesinde özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi uygulamaları yaygınlaştırılacaktır (Plan s.47).

2.2. Yenilikçi Üretim, İstikrarlı Yüksek Büyüme başlığı altında, “2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin, işgücü potansiyelinin ancak yarısını harekete geçirebilen bir ekonomik yapıyla başarılması mümkün değildir. Nüfusun daha büyük bir bölümünün üretim sürecine katılması gereklidir. Bu süreçte kadınların işgücüne katılma oranında meydana gelecek artış büyük rol oynayacaktır.” saptaması yapılmaktadır (Plan, s.57).

Planın üçüncü bölümü, ‘Öncelikli Dönüşüm Programları’na ilişkindir. İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı hedefleri arasında, “Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda sırasıyla yüzde 34,9 ve yüzde 31’e yükseltilmesi” ve “Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması”, “İstihdam teşviklerinin etkinliğinin artırılması” yer almaktadır. Performans göstergeleri arasında, kadın istihdam oranı; kısmî çalışma oranı bulunmaktadır (Plan, s.164).

Ulusal İstihdam Stratejisi’nde olduğu gibi, Onuncu Kalkınma Planı’nda da kadın istihdamının artırılması ekonomik büyümenin bir gereği olarak savunulmaktadır. Ancak, istihdam artışında insana yaraşır iş fırsatlarının sunulmasına atıfta bulunulmakla birlikte; esnekliğin, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin ve kısmi zamanlı çalışmanın vurgulanmasının anlamı şudur: Bu çalışma biçimlerinin tümü kadınlar açısından iş ve aile yaşamını uzlaştırmaya imkân veren çalışma biçimleri olarak tanımlanmakta, aslında kadınlardan cinsiyet temelli işbölümü-

nün gereklerini ihmal etmeden işgücü piyasasına katılmaları beklenmektedir. Dolayısıyla, kadınlar açısından işgücü piyasasında yasal eşitlik esas alınmakta ancak kadınlara esnek çalışma biçimleri önerilerek fiili eşitliğin sağlanması öngörülmektedir. Esnek çalışma biçimleri, esas olarak, kadınların doğurganlık oranlarındaki düşme eğilimlerini durdurmanın, onları en az üç çocuk doğurmaya teşvik etmenin etkin yolu olarak görülmektedir.

Öte yandan, Politikalar içinde, “Kadınlara yönelik istihdam teşviklerinin etkinleştirilmesi”, “Kadın girişimcilere özel bütüncül bir destek programının uygulanması” (Plan, s.164), kadınlar için özel destekleyici politikalar anlamına gelmektedir. Çocuk, hasta ve yaşlı bakımı hizmetlerinin yaygınlaştırılması politikası, geleneksel cinsiyetçi işbölümünün zayıflatılmasına hizmet etmektedir. Dolayısıyla, resmî metinlerde dile gelen eşitlik anlayışı, bir yandan yasal eşitlik ile geleneksel cinsiyet temelli işbölümüne dokunmadığı, diğer yandan özel politikalar ile çok düşük olan kadın istihdamını artırmayı hedeflediği için, kendi içinde tutarlılık taşımayan çok parçalı bir yapı göstermektedir.<sup>24</sup>

## 1.6 Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı- KOSGEB

Türkiye’de girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak ve girişimci sayısını artırmak amacını taşıyan KOSGEB yetkilileri, kadınların girişimciliği önünde birçok engel bulunduğunu ifade etmektedir. Bunlar arasında, kadınların eğitim düzeylerinin yetersizliği, kadınların yükümlü oldukları bakım hizmetleri, alt kültür çatışması, aile ve toplum desteğinin eksikliği gibi nedenler bulunmaktadır. Kadınlar, girişimci olduktan sonra da birçok sorunla karşılaşmaktadır. Girişimcilikle ilgili bilgi düzeyleri ve deneyimlerinin azlığı, girişimcilik koşullarının uygun olmaması, girişimcilik eğitimlerinin eksikliği, sermaye bulmada yaşadıkları sorunlar, toplumda girişimci kadına yapılan olumsuz tutum ve davranışlar, girişimci kadınların desteklenememesi, mevzuat ve bürokratik işlemlerin çokluğu, bu sorunlar arasında sayılabilir. Kadın girişimciler de, erkek girişimciler gibi sermaye yetersizliği, piyasa dengesizliği gibi sorunları yaşamakta ancak bu konularda erkeklere kıyasla daha dezavantajlı durumda bulunmaktadır.<sup>25</sup>

KOSGEB Stratejik Planı 2016-2020’de Stratejik Amaç 2: Girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak, girişimciliği geliştirmek ve girişimlerin sürdürülebilirliğini sağlamak olarak tanımlanmıştır. Alt Hedef 2.3, özel hedef grupların desteklenmesine ilişkindir. Kadın, engelli ve genç girişimcilerin sosyal ve ekonomik hayattaki paylarının artırılması için “Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri”ne devam edileceği belirtilmiştir.<sup>26</sup>

Kadınların dezavantajlarını azaltmak için, KOSGEB, kimi destek programları kapsamında kadın girişimcilere yönelik pozitif ayrımcılık uygulamaktadır. Örneğin, KOSGEB Girişimcilik Destek Programı -Yeni Girişimci Desteği altında başvurulara uygulamalı girişimcilik eğitimleri ve işletme kuruluşu için 50 bin Lira geri ödemesiz destek vermektedir. Ardından, verilen geri ödemeli

24 Onuncu Planın hazırlanma sürecinde sivil toplum örgütlerinin ve kadın örgütlerinin katılımıyla hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Çalışma Grubu Raporu (2013) Kalkınma Bakanlığı tarafından yayınlanmamıştır.

25 KOSGEB Kobi Araştırmalar ve Proje Koordinasyon Dairesi Başkanı Selma Tezyetiş, KEFEK “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, s.103.

26 [http://kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/KOSGEBN%20Stratejik%20Plan/KOSGEB\\_Stratejik\\_Planı\\_\(2016-2020\).pdf](http://kosgeb.gov.tr/Content/Upload/Dosya/Mali%20Tablolar/KOSGEBN%20Stratejik%20Plan/KOSGEB_Stratejik_Planı_(2016-2020).pdf), (erişim tarihi: 10.9.2017)

sabit yatırım desteğinin oranı, kadın girişimciler, engelli girişimciler ve şehit yakını girişimciler için diğerlerinden daha yüksektir.<sup>27</sup>

## 1.7 Gümrük ve Ticaret Bakanlığı-Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü

Türkiye’de kadın kooperatifleri, 2000’li yılların başlarından itibaren kadın ortaklar tarafından kadınların ekonomik faaliyetlere katılımını artırmak, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulmaktadır. Kooperatifler, ortaklarına mesleki eğitim vererek el becerilerini geliştirmek, ortaklarının mal ve hizmet üretimleri için gerekli girdi ve ekipmanları tedarik etmek, ortaklarca üretilen mal ve hizmetlerin (geleneksel gıda ürünleri, giyim, hediyelik eşya, okul öncesi eğitim ve özürlü eğitimi ve bakımı) pazarlanmasını sağlamak gibi faaliyetlerde bulunmaktadır. Bakanlık tarafından, “Türkiye Kooperatifçilik Stratejisi ve Eylem Planı 2012-2016” hazırlanmıştır. Stratejide, kadınların girişimcilik kabiliyetlerinin artırılması ve ekonomide bir aktör olarak yer almalarının sağlanması için kooperatifler çatısı altında örgütlenmeleri yönünde çalışmalarda bulunulması, üretimi artırmak amacıyla verilen kamusal desteklerin kooperatifçiliği özendirme yönelik uygulanması için “Kooperatifçiliği Destekleme Programı”nın hayata geçirilmesi eylemlerine yer verilmiştir.<sup>28</sup> Planda, 3.7 Sayılı hedef buna ilişkin olup, performans göstergesi söz konusu dönemde kadın girişimciler tarafından en az 20 adet kooperatif kurulması olarak tanımlanmıştır.<sup>29</sup>

Kadın kooperatifleri çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Üretim, sipariş ve pazar gibi sorunlar nedeniyle sınırlı bir kazanç elde eden kooperatifler, üç aşamalı vergi sistemi nedeniyle hiç kazancın olmadığı zamanlarda bile ödemeleri gereken vergi ve muhasebe ücretleri nedeniyle kadınları zor duruma sokmaktadır. Kadınlar, kooperatiflerinin tâbi olduğu ağır vergi yüklerinin hafifletilmesini, yerel yönetimlerin kooperatifleri desteklemesini, kooperatifte çalışan kadınların sigortalanmasını talep etmektedir.<sup>30</sup>

## 1.8 Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı-Çiftçi Eğitimi ve Yayım Dairesi

Tarımda kadın emeği, belirleyici öneme sahiptir. Küçük ölçekli çiftçi hanelerinde, kadınlar, yoğunlukla ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadır. Kırsal kesimdeki kadının yaşam koşullarını, tarımsal üretimin yapısı, yöntemi ve emek yoğunluğu büyük ölçüde belirlemekte olup, yaşam koşullarındaki olumsuzluklardan en çok kadınlar etkilenmektedir.

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından, kadın istihdamını arttırmaya yönelik olarak, “Kadın Çiftçiler Tarımsal Yayım Projesi” kapsamında, kadın çiftçilere tarımsal üretim eğitim yayım, ev ekonomisi eğitim yayım ve kooperatifçilik eğitim çalışmaları kapsamında 2003 yılından bu yana çok sayıda eğitim verilmiştir. “Kadın Çiftçiler Yarışıyor Bilgi ve Proje Yarışması” kapsamında, 2004 yılından itibaren, kadın çiftçiler eğitilmekte ve başarılı olanlar ödüllendirilmektedir. Bakanlığın, kadın çiftçilerin desteklerden faydalanması konusunda pozitif ayrımcılık yaptığı bil-

27 <http://www.kosgeb.gov.tr/site/tr/genel/detay/1231/girisimcilik-destek-programi>, (erişim tarihi: 10.9.2017)

29 Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü Kooperatifler Dairesi Başkanı Naide İnan, KEFEK “Her Alandaki Kadın İstihdamını Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, s.108-109.

29 [https://gtb.gov.tr/data/51c7eb1d487c8e0a98f15f9b/t%C3%BCrkiye%20kooperatif%C3%A7ilik%20stratejisi%20ve%20eylem%20plan%C4%B1%20\(2012-2016\).pdf](https://gtb.gov.tr/data/51c7eb1d487c8e0a98f15f9b/t%C3%BCrkiye%20kooperatif%C3%A7ilik%20stratejisi%20ve%20eylem%20plan%C4%B1%20(2012-2016).pdf), (erişim tarihi: 10.9.2017)

30 KEİG Kadın Kooperatifleri Grubu örgütlenmeye devam ediyor! 5 ağustos 2016, <http://www.keig.org/?p=3511>, (erişim tarihi: 10.9.2017)

dirilmiştir. 2006 yılından beri uygulanmakta olan “Kırsal Kalkınma Yatırımlarının Desteklenmesi Programı” kapsamında, %50 hibe kısmında, proje sahibinin kadın çiftçi olması durumunda proje ön değerlendirmesine göre +2 puan verilmekte, eğer bu kadın çiftçi tarımsal amaçlı kooperatif ve birlik üyesi ise, +4 puan daha verilmektedir. Aynı şekilde, kadın çiftçiler, makine ekipman alımlarının desteklenmesinde %50 oranında hibe alabilmektedir.

Bakanlık tarafından hazırlanan 2012-2016 “Kırsal Alanda Kadının Güçlendirilmesi Eylem Planı”nda, çiftçi kadınların mesleki kapasitesinin artırılması, kırsal kesimde tarım dışı istihdam olanaklarının oluşturulması, kırsaldaki kadınların etkin ve aktif bir şekilde örgütlenmesinin sağlanması, gezici ve geçici tarım işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, tarım sektöründe çalışan kadınların sosyal güvenlik kapsamına alınması, kırsal alanda kadın girişimciliğinin artırılması ve desteklenmesi gibi hedefler bulunmaktadır.<sup>31</sup>

### 1.9 Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu-KEFEK

2009 yılında 5840 Sayılı Kanunla kurulan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, kadınların duruma ilişkin çeşitli raporlar yayınlanmıştır. “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu” (2013) hazırlanırken, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin, sendikaların, kadın örgütlerinin ve akademisyenlerin görüşleri alınmıştır. Raporla, kadın istihdamının mevcut durumu, istihdamın artmasının önündeki engeller, istihdamın artması için kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülen çalışmalar aktarıldıktan sonra kadın istihdamının artırılmasına ilişkin çözüm önerileri beş başlık altında incelenmiş ve kadın erkek eşitliğini gözetilen bir perspektiften öneriler getirilmiştir (s.167-175). Önerilerin bazıları şöylece aktarılabilir:

#### ■ İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Konusundaki Çözüm Önerileri

“Ebeveyn izni düzenlemesi AB’de olduğu gibi tüm sosyal tarafların katılımıyla ele alınmalı; ayrıca kadınların işgücüne katılımının önündeki engellerin kaldırılması amacıyla 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi, 175 Sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi, 177 Sayılı Ev Eksenli Çalışma Sözleşmesi, 183 Sayılı Annelik Hakkının Korunması Sözleşmesi, 189 Sayılı Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş Sözleşmesi onaylanmalıdır.”

“Esnek istihdam ve çalışma modelleri mucize çözüm olarak görülmemeli, tam zamanlı ve sürekli istidam biçimine geçici ve ikincil bir alternatif olarak ve gerekli sosyal güvenceler sağlanarak uygulamaya konulmalıdır.”

Çocuk bakım yükümlülüğünün kadınların işgücüne katılmasını ve istihdamda kalmasını engellememesi için çocuk bakım hizmetlerine yönelik çeşitli öneriler getirilmiştir.

#### ■ Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması Konusundaki Çözüm Önerileri

Merkezî ve yerel düzeyde kamu kurumlarında ve belediyelerde “Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği” birimlerini kurulması ve bu birimlerde cinsiyet ayrımcılığı iddialarının ele alınması önerilmiştir.

31 Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Çiftçi Eğitimi ve Yayım Dairesi Başkan Vekili Süleyman Bulut, KEFEK “Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu”, s.110-111.

“Temizlik, yemek yapma gibi ev işleri ile çocuk ve yaşlı bakımı gibi işlerin sadece kadınların sorumluluğunda olan işler olarak algılanmasının engellenmesi için spot filmler çekilmeli, ilköğretim çağından başlayarak bu yönde eğitimler verilmelidir.”

“Tarımda çalışan kadınların sigorta kapsamı altına alınması için prim ödemelerinde devlet desteğinin sağlanmalı, Tarım İş Kanunu toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilerek çıkarılmalı, kadınlar prim teşviklerinden yararlanmak için cesaretlendirilmeli ve bölgesel farklılıklar dikkate alınmalıdır.”

Raporda “Eğitim Alanında Çözüm Önerileri”, “Kadın Girişimciliğinin Artırılması Konusundaki Çözüm Önerileri”, “Kadın Örgütlenmesinin Güçlendirilmesi Konusundaki Çözüm Önerileri” başlıkları altında da çeşitli öneriler getirilmiştir.

## C. Sivil Toplum Örgütlerinin ve Diğer Kamusal Aktörlerin Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Dair Çalışmaları

### 1 Kadın ve LGBTİ Örgütleri

#### 1.1 KEİG-Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi

Kadın emeği ve istihdamı üzerine çalışan kadın örgütlerinin ve akademisyenlerin bir araya gelmesiyle 2007’de kurulan KEİG bünyesinde, 16 ilden 32 kadın örgütü yer almaktadır. Temel olarak, kadın emeği ve istihdamı alanında bilgi üreten ve çalışmalar yapan KEİG’in hedefi, kadınların çalışma yaşamında güvenceli ve sürekli bir yer edinmesi, iyi çalışma koşulları ve yeterli gelir sağlayan işlere sahip olması için bu alandaki politikaları etkilemek ve yeni politikalar oluşturmaktır. KEİG’in ilkeleri arasında, sınıfa, bedene, cinsiyete, cinsel yönelime ve cinsiyet kimliğine dayalı, etnik kökene ya da din ve inanca yönelik olan ayrımcılıklara karşı çıkmak vardır. KEİG hedefleri doğrultusunda kadın istihdamına ve kamusal politikalara ilişkin çeşitli konularda araştırmalar yaparak çok sayıda bülten, broşür, kitap yayınlamış, eğitim faaliyetlerinde bulunmuştur. Ayrıca, hükümetlerin yayınladığı politika belgelerinin kadın emeği ve istihdamı açısından etkilerini değerlendirmek üzere kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetlerini ve işgücü piyasasına dair gelişmeleri (istatistikleri) izlemektedir.<sup>32</sup>

#### 1.2 KAGİDER- Türkiye Kadın Girişimciler Derneği

KAGİDER, 2002’de, 37 kadın girişimci tarafından ülke çapında faaliyet gösteren ve kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum örgütü olarak İstanbul’da kurulmuştur. Vizyonunu, kadının üretmek ve varlığını özgürce ortaya koyarak tüm karar süreçlerinde etkin rol aldığı bir dünya yaratmak; misyonunu, kadın girişimciliğini geliştirmek; ekonomik ve sosyal yaşamda kadının konumunu güçlendirmek olarak tanımlamaktadır. İstihdam ve girişimcilik konusunda araştırmalar yapmakla birlikte bu, düzenli bir izleme niteliği taşımamaktadır. KAGİDER’in yürüttüğü çeşitli projeler arasında, “Fırsat Eşitliği Modeli” başlığını taşıyan projede, başvuruda bulunan özel sektör şirketler yapıları, eylemleri ve istihdamları ile toplumsal cinsiyet eşitliğine ve istihdamda kadın

32 <http://www.keig.org>, (erişim tarihi: 13.9.2017)

güçlenmesine duyarlılıkları açısından değerlendirilmekte ve uygun bulunanlara Fırsat Eşitliği Sertifikası verilmektedir.<sup>33</sup>

### 1.3 KEDV-Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı

KEDV, 1986 yılında kadınların ekonomik durumlarını ve yaşam kalitelerini iyileştirmek amacıyla kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum örgütü olarak kurulmuştur. Dar gelirli bölgelerde yaşayan kadınlara ve çocuklara yönelik çalışmalarıyla, kadınların bireysel ve toplumsal yaşamlarını iyileştirme çabalarını desteklemek, temel ihtiyaçları etrafında organize olarak kapasitelerini geliştirebilecekleri platformlar yaratmak ve çocukların erken çocuk eğitimi olanaklarından yararlanabilmelerini sağlamak üzere faaliyetlerini yürütmektedir. Vakıf, dört temel konuda programlar geliştirmiş ve uygulamıştır. Bunlar: Erken Çocukluk Eğitimi; Ekonomik Güçlendirme; Kapasite Geliştirme; Afete Hazırlık başlıklarını taşımaktadır. Ekonomik güçlendirme kapsamında bireysel olarak iş kurmak isteyen kadınlara mikro krediler verilmekte, kooperatif çatısı altında örgütlenerek ortak iş kurmaları desteklenmekte, ürünlerinin pazarlanmasına yardımcı olunmaktadır. Ayrıca, dar gelirli bölgelerde erken çocuk bakım ve eğitim hizmetlerini yaygınlaştırmak için çeşitli illerde yerel yönetimler ve mahalle halkı desteğiyle, anneler tarafından yönetilen 23 Kadın ve Çocuk Merkezi açmıştır.<sup>34</sup>

### 1.4 Kaos GL- Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği

Kaos GL, 2005’te, Türkiye’nin ilk cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği alanındaki derneği olarak resmen kurulmuştur. Derneğin amaçları arasında:

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

Çalışma grupları arasında bulunan Sendikal Çalışma Grubu, sendikaları LGBTİ çalışanların maruz kaldıkları ayrımcılıklar ve sorunlar karşısında duyarlı hâle getirmek, harekete geçirmek ve dayanışmayı sağlamak amaçları doğrultusunda çalışmalar yürütmektedir. Çalışma yaşamında ayrımcılığı konu alan ve LGBTİ haklarının sendikal haklarla bağını ortaya koyan izleme kapsamında değerlendirilebilecek çeşitli yayınları vardır.<sup>35</sup>

### 1.5 Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD)

Derneğin amacı, 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 tanımlanmıştır. Çalışma alanları arasında, ekonomik ve sosyal haklar (çalışma hayatı, eğitim, sosyal hizmetler, cinsel sağlık ve eğitim, göç, barınma, istihdam, yaşlılık, yoksulluk vb.), hukuk (anayasa, yasalar ve yönetmeliklerde temsiliyet ve adalete erişim), siyasi temsil (LGBTİ’ler özelinde) gibi başlıklar da yer almaktadır.

33 <http://www.kagider.org>, (erişim tarihi: 13.9.2017)

34 <http://www.kedv.org.tr>, (erişim tarihi: 13.9.2017)

35 <http://www.kaosgldernegi.org>, (erişim tarihi: 13.9.2017)

## 2 Kamu Hizmeti Yürüten Meslek Örgütleri, Dernekler ve Sendikalar

### 2.1 TMMOB-Kadın Çalışma Grubu

1954 yılında kurulan TMMOB, tüzel kişiliğe sahip, anayasanın 135. maddesinde belirtilen kamu kurumu niteliğinde bir meslek kuruluşudur. TMMOB’nin amaçları arasında, “mesleki, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda ülkemizdeki mühendisleri ve mimarları temsil etmek, onların hak ve çıkarlarını halkımızın çıkarları temelinde korumak ve geliştirmek, mesleki, sosyal ve kültürel gelişmelerini sağlamak ve mesleki birikimlerini toplum yararına kullanmalarının zeminini yaratmak” yer almaktadır. TMMOB ve ona bağlı odaların temel ilkeleri arasında, İnsan hakları ihlallerine karşı olmak ve insanlık onurunun korunmasından yana olmak vardır.

2008’deki 40. Dönem TMMOB Genel Kurul kararı uyarınca; TMMOB Yönetim Kurulu tarafından, “Kadına cinsiyetinden kaynaklı olarak uygulanan her türlü olumsuz davranış ve politikalara karşı mücadele yöntemlerini tanımlama ve görüş oluşturma” amacıyla Kadın Üyeler Çalışma Grubu kurulmuştur. 2013 yılında yürürlüğe giren TMMOB Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası Kuruluş ve Çalışma Direktifi’nin amacı, kadınlara ve LGBTİ’lere yönelik yapılan her türlü taciz (fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik vb.), her türlü şiddet (fiziksel, cinsel, psikolojik, ekonomik vb.), mobbing ve cinsiyet ayrımcılığı iddialarının takip edilmesi, hukuksal ve psikolojik destek verilmesinin sağlanması amacıyla oluşturulan Cinsiyet Ayrımcılığı Takip Sekreteryası’nın yapısını, görevlerini, çalışma ilke ve esaslarını düzenlemek olarak tanımlanmıştır.<sup>36</sup> Sekreteryanın çalışmalarına dair yayınlanmış bilgi edinilememiştir.

### 2.2 TÜBAKKOM- Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu

TÜBAKKOM, 1999’da kurulmuş olup, amaçları arasında ulusal ve uluslar arası mevzuatta kadının insan haklarına ilişkin düzenlemelerin yaşama geçirilmesi, eşit ve adil uygulanmasının sağlanması da yer almaktadır. Faaliyetleri arasında yasa değişiklik önerilerinin de hazırlanması olan TÜBAKKOM, 4857 Sayılı İş Yasası’na ilişkin olarak da öneride bulunmuştur. Buna göre, eşit davranma ilkesine ilişkin 5. madde 1.bendi “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.” demektedir. TÜBAKKOM önerisi bu bendin genişletilmesi ve şu şekilde düzenlenmesi yönünde olmuştur: “İş duyurulurunda, iş sözleşmesi görüşmelerinde, işe alınmada, iş sözleşmesi yapılmasında, iş ilişkisinde ve iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, medenî hâl, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”<sup>37</sup>

### 2.3 Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu

2006’da Türk Tabipler Birliği 55. Olağanüstü Kongresi’nde kadın hekimlerin TTB kurullarında %40’dan az olmayacak şekilde temsili için iç düzenlemelerin yapılması, kadın hekimlerin TTB’ye üyelik oranlarına artırılmasına yönelik çalışmalar yapılması, tıp ortamında cinsiyetçi yaklaşımlar ve kadın hekimler aleyhine ayrımcı uygulamalarla mücadele edilmesi için TTB bünyesinde kadın çalışmalarının yürütülmesinin desteklenmesi yönünde kararlar alınmıştır. İzleyen yıllarda, kadın sağlığı kongreleri ve sağlıkta kadın emeği sempozyumları yapılmıştır.<sup>38</sup>

36 <http://www.tmmob.org.tr/sayfa/tmmob-kadin>, (erişim tarihi: 14.9.2017)

37 <http://tubakkom.barobirlik.org.tr>, (erişim tarihi: 14.9.2017)

38 <http://www.ttb.org.tr/kadinhekim>, (erişim tarihi: 14.9.2017)

## 2.4 TOBB- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu

TOBB Kadın Girişimciler Kurulu, 2007 yılında, kadın girişimci, potansiyelinin geliştirilmesi ve daha donanımlı hâle getirilmesi amacıyla politika belirlemek, girişimcilik kültürünün gelişmesine öncülük etmek üzere kurulmuştur. Amaçları arasında, girişimci olmak isteyenlere eğitim vermek, bilgi ve deneyim paylaşımını sağlamak, girişimcilere iş kurma ve sürdürmede destek vermek vardır.<sup>39</sup>

## 2.5 TESK-Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu

TESK, çalışma alanları altında çalışan kadınlar ayrı bir başlık olmamakla birlikte, AB finansmanıyla 2002-2004 tarihleri arasında Kadın Girişimcilerin Desteklenmesi Projesi’ni yürütmüştür. Proje, eğitim ve danışmanlık yoluyla küçük aile işletmelerinin kurulmasında ve devam ettirilmesinde aktif rol oynayan kadınlar arasında girişimciliği desteklemeyi hedeflemiştir. İzleyen dönemde, 2007-2009 tarihleri arasında, Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi için yeni bir proje hazırlanmış ve yürütülmüştür. Proje kapsamında, kadınlara danışmanlık ve eğitim hizmeti verilmiştir.<sup>40</sup>

## 2.6 TÜSİAD- Türkiye Sanayici ve İşinsanları Derneği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu, Türkiye’de toplumsal yapının gelişimi için kadınların eğitim, çalışma hayatı ve siyasete eşit katılımlarının önündeki engelleri tespit etmek, farkındalığı artırmak ve çözüm önerileri getirmek yönünde çalışmalar yapmaktadır. TÜSİAD, 2000 yılında yayınlanan, “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset” başlıklı raporu güncellemek için 2008’de “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri” raporunu yayınlamıştır. 8 Mart 2016’da yapılan “Tek Kanatla Uçamayız” başlıklı açıklamada, “Hedef toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset katılımında eşitlik!” denmiştir.<sup>41</sup>

## 2.7 Sendikalar

### *KESK- Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu Kadın Sekreterliği*

KESK, 1995 yılında kurulmuştur. Tüzükte (2010), amaçları arasında, “Toplumsal yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkararak, başta çalışma yaşamı olmak üzere her alanda cinsiyetler arası eşitsizliğin ortadan kaldırılması için mücadele etmeyi” saymaktadır. İlkeleri arasında, “Emekçiler arasında din, dil, ırk, siyasal düşünce, etnik köken, mezhep, engelli, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği ve felsefi düşünce ayrımı gözetmez.” demektedir. Konfederasyonun organları arasında, KESK Kadın Meclisi yer almaktadır. KESK Genel Meclisi, Kadın çalışmaları konusunda KESK Kadın Meclisi’nin kararlarını esas alır. Merkez Yürütme Kurulu içinde Kadın Sekreteri vardır. KESK Kadın Meclisi’nin görevleri, dönemsel kadın politikalarını tartışmak, program yapmak ve bu konuda karar almaktır.<sup>42</sup> KESK Kadın Dergisi, kadın istihdamının çeşitli sorun alanlarına ve ayrımcılık uygulamalarına ilişkin konulara yer vermektedir.

39 [www.kadiringirisimciler.org.tr](http://www.kadiringirisimciler.org.tr), (erişim tarihi: 14.9.2017)

40 [www.tesk.org.tr/proje/kadin.php](http://www.tesk.org.tr/proje/kadin.php), (erişim tarihi: 15.9.2017)

41 <http://tusiad.org/tr/toplumsal-cinsiyet-esitligi-cg>, (erişim tarihi: 15.9.2017)

42 <http://www.kesk.org.tr>, (erişim tarihi: 15.9.2017)



### *TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu*

Türk-İş Kadın İşçiler Bürosu’nun kuruluşu 1980’lere kadar gitmekle birlikte; büronun düzenlediği eğitimler, ağırlıklı, aile planlaması ve işçi sağlığı konularında olmuştur. 1990’lı yıllardan itibaren sendikalarda kadın komitelerinin örgütlenmesi, kadın işçi taban eğitimleri, yönetici kadınlara ve kadın komitesi üyelerine yönelik toplantı ve seminerlerin düzenlenmesi gibi çalışmalar yürütmüştür. 1995 yılında yapılan TÜRK-İş Kadın Kurultayı’nda, Türk-İş bünyesinde bir kadın komisyonu kurulması kararı alınmış ancak bu karar uygulanmamıştır. Kadın İşçiler Bürosu’nun etkinlikleri, ağırlıklı, 8 Mart’ların kutlanması ve kadın işçilere yönelik eğitimler verilmesi şeklindedir. Hâlen, Konfederasyonun web sitesinde ‘Kadın İşçiler Bürosu’ görünmemekte, kadın işçiler ise eğitim başlığı altında yer almaktadır.

Genel olarak bir güç ve üye kaybı içerisinde olan ve örgütlenme çabaları çoğu zaman çeşitli baskılarla karşılaşan işçi sendikalarının, kadın çalışanların sorunlarının çözümünde ve sendikal organlarda kadınların temsiline yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Ancak, bu durumun sadece genel sorunlarla bağlantılı olduğu öne sürülemez. Sendikalardaki erkek egemen bakış açısı, kadın işçilerin temsil yetersizliğini bir sorun olarak görmemekte, kadın işçileri bu doğrultuda teşvik etmemekte, toplu pazarlık sürecinde ve toplu iş sözleşmelerinde kadın işçiler açısından önem taşıyan emzirme odası, kreş vb. konulardaki düzenlemeler geri planda kalmakta veya hiç ele alınmamaktadır. Kadın işçiler de toplu iş sözleşmelerinin sorunlarının çözümünde etkin bir araç olabileceği konusunda bilgi sahibi değildir (Toksöz, Erdoğan, 1998). Bu durumun en somut göstergelerinden biri, Türk-İş’te bir büro olmasına karşın Kadın İşçiler Komisyonu’nun olmayışıdır.

### *DİSK Kadın Komisyonu*

DİSK’in tüzüğünde, konfederasyonun temel ilkesi, “İrk, cins, inanç, din, mezhep, dil ve düşünce ayrımı yapmaksızın, tüm işçilerin, işyerlerinde, iş kollarında, ulusal ve uluslararası düzeyde birlik ve dayanışmasını sağlamak” olarak belirtilmiştir. Konfederasyonun görev ve yetkileri arasında, “Dünya ve ülke sorunlarına, çalışma yaşamına, toplumda dezavantajlı hâle getirilen başta kadın, genç, yaşlı, çocuk, engelli, emekli ve göçmen işçiler olmak üzere tüm işçilerin sorunlarına ve sendikal çalışmalara ilişkin bilimsel inceleme ve araştırmalar yapmak, yaptırmak, bunun için kurumlar ve komisyonlar kurmak, gerekli araçları sağlamak” bulunmaktadır.<sup>43</sup> 2005 yılından itibaren, Ankara ve İstanbul’da bağlı sendikalardan kadınların sürekli katıldığı kadın komisyonları kurulmuştur. Komisyonların amaçları arasında, sendika yönetim kademelerini kadınların da söz ve karar sahibi olabileceği şekilde değiştirmek, DİSK tüzüğünü toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak biçimde yeniden düzenlemek, işyerlerinde kadınları örgütlemek, kadınların eğitim ve örgütlenme çalışması için maddi ve manevi destek sunmak yer almaktadır (Ünlütürk-Ulutaş, Pala, 2012).

### *HAK-İŞ Kadın Komitesi*

HAK-İŞ Konfederasyonu’nun kadın komitesi, 1994’de faaliyete geçmiş, 2011’de tüzük güvencesine kavuşturulmuştur.<sup>44</sup> Genel Merkez Kadın Komitesi, HAK-İŞ Yönetim Kuruluna bağlı ola-

43 <http://disk.org.tr/tuzuk-ve-kararlar/tuzuk/>, (erişim tarihi: 15.9.2017)

44 Age, s.298

rak çalışmakta, bağlı sendikaların kadın komiteleri ve işyeri kadın kurullarıyla işbirliği içinde bulunmaktadır. Kadın Komitesi, "...kadınların eşitlik ilkesi çerçevesinde, işgücüne katılımlarını artırıcı, geleneksel çalışma alanları dışında farklı sektörlerde istihdama katılım düzeylerini yükseltici, eğitim imkânlarından daha fazla yararlanmalarını sağlayıcı, her alandaki hakları konusunda bilgilendirici, sosyal güvenlik göstergelerini iyileştirici ve sağlık sorunlarını azaltmayı, yönetime katılma imkânlarını artırmayı hedefleyen çalışmalar yürütülmektedir." <sup>45</sup>

### *TİSK-Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu*

TİSK, 1999’dan bu yana kadın işgücünün sosyo-ekonomik analizine yönelik araştırmalar yaptırmakta, çeşitli seminerler ve paneller düzenlemektedir. 2006 Şubat ayında düzenlenen Kadın İstihdamı Zirvesi’nde, konu geniş bir katılımı çeşitli yönleriyle tartışılmış ve sonuç bildirisinde politika önerileri geliştirilmiştir. Geliştirilen önerilerin başında, "Ulusal İstihdam Stratejisi"nin bir an önce sonuçlandırılarak bu strateji temelinde işveren, işçi kesimleri ve diğer tüm ilgili sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla uzun vadeli bir "Ulusal Kadın İstihdamı Politikası" hazırlanması ve yıllık eylem planları ile yürütülmesi yer almaktadır. TİSK’e göre, söz konusu politikanın ana eksenini işverenleri kadın istihdamına özendirmek ve kadın girişimciliğini teşvik etmek olmalıdır. İşyerleri bakımından teşvik edici yöntemler hayata geçirilmelidir. Bunlar arasında, ilk kez işe girecek kadınların çalıştırılması hâlinde SSK işveren primlerinin bir bölümünün devletçe karşılanması olabilir (Toksöz, 2007, s.89). ÇSGB tarafından hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi’nde, TİSK’in önerilerinin büyük ölçüde karşılık bulduğu görülmektedir.

45 <http://www.hakis.org.tr/komiteler.php?id=1>, (erişim tarihi: 15.9.2017)

## IV. Gösterge ve Veri Kaynakları

### A. Gösterge Kaynakları

#### 1 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alanında Karma Endeksler, Uluslararası Kuruluşların Sağladığı Veri Kaynakları ve Göstergeler

Toplumsal cinsiyet eşitliği izlemede süreç içerisinde önemli bir dönüm noktası, 1990’ların başından itibaren uluslararası kuruluşlarca çok boyutlu karma göstergelerin oluşturulmasıdır. Bu göstergeler, Birleşmiş Milletler ve bu raporda kapsanan diğer uluslararası kuruluşların kalkınma alanındaki gelişmeleri incelemesini ve izleme yapabilmesini sağlamıştır. Örneğin, 1986 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından bir insan hakkı olarak deklare edilen kalkınma hakkı, kalkınma anlayışının insan odaklı olması gereğini ortaya koymuştur. Söz konusu deklarasyonda, kalkınma hakkının vazgeçilmez bir insan hakkı olduğundan; insanın ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi yaşama katılım sağlama hakkından, kalkınmaya katkıda bulunma ve yararlanma hakkından söz edilmektedir. Kalkınma, tüm insan hakları ve temel özgürlüklerin tam anlamıyla gerçekleşebileceği bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda geliştirilen karma göstergeler, insan haklarını hayata geçirmeyi hedeflemekte ve kalkınmaya ilişkin mevcut insan hakları belgelerini temel almaktadır.

Birleşmiş Milletler’in bünyesindeki kuruluşlar öncülüğünde farklı sorun alanlarını konu alan endeksler, bugün birçok kuruluş tarafından hazırlanmakta ve ülkelerin politika, uygulama ve küresel stratejik hedeflere ulaşma eylemlerine ışık tutmaktadır. Karma göstergeler, yalnızca bu araştırmanın konusu olan istihdam ve ekonomi alanında gözlenen eşitsizlikleri değil, sağlık, eğitim, siyaset gibi diğer alanlara ilişkin meseleleri de konu alan istatistikleri içerir. Bu ölçümler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine çok boyutlu ve bütünlüklü bir anlayışla yaklaşılması konusunda farkındalık artırmıştır. Bunun yanı sıra, kolay yorumlanabilir, küresel düzeyde karşılaştırılabilir tekil değerlere indirgenebilir özet göstergeler olması sebebiyle de kullanım alanları oldukça geniştir.

Karma göstergelere dayalı endeksler, zaman boyutunda tek bir ülkede gerçekleşen gelişmenin veya gerilemenin hangi alanda gözlendiğini tespit etmede kolaylık sağlar. Ülkeler arası karşılaştırmalar sayesinde, dünyadaki yerlerine dair fikir verir ve aynı zamanda alt boyutlarına ayrıştırılarak eşitsizliğin hangi boyutlarında acil önlemler alınması gerektiği konusunda yol göstericidirler. Bununla birlikte, karma göstergelere dayalı endekslerin pek çok avantajının yanı sıra, doğrudan uluslararası sözleşmeler veya ulusal yasalarda ve uygulamalarda belirtilen hedeflere yönelik izleme yapmaya elverişli olmadıklarını da burada belirtmek gerekir. Örneğin, ekonomi alanında karma göstergeye dahil edilen alt göstergelerin kısıtlı sayıda, net, dahil edilen tüm ülkelerde standartlaşmış basit göstergeleri içermek durumunda olması, bu alana ait ve her ülkede çeşitlilik göstererek öne çıkan farklı pek çok meselenin de dışarıda bırakılmasına yol açar. Ayrıca, zamana göre karma göstergeler üzerinden bir değerlendirme yapılırken dikkatli olunmalıdır. Alt göstergelerde herhangi bir yöntem, kavram değişikliği olup olmadığına bakılmalıdır. Bölümün sonunda karma göstergelere dair kısa bir bilgi notu sunulmaktadır, Türkiye’nin

İlgili karma göstergelere göre dünyadaki konumundan bahsetmekle yetinilecek ve detaylı hesaplama yöntemleri ve tartışmalar kapsam dışı bırakılacaktır.

## 2 BM İnsani Gelişme Raporlarında Yer Alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri<sup>46</sup>

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından her yıl hazırlanan İnsani Gelişme Raporlarıyla, geniş kapsamlı bir kalkınma anlayışına dayanan ölçümlerle ülkelerin gelişmişlik düzeylerini gözlemlemek olanaklı hâle gelmiştir. BM, 1995 yılından itibaren İnsani Gelişmişlik Endeksi’nin (İGE) yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından ülke durumunu takip etmek amacıyla farklı alt alanları merkeze alan bir dizi toplumsal cinsiyet gelişme endeksi hesaplaması da sunmaktadır. Bu endekslerden ilki, Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi’dir.

### 2.1 İnsani Gelişme Endeksi (İGE), Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (TCGE) ve yeni Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (yeni TCGE)

**Kavram:** İnsani Gelişme.

**Boyutlar:** Uzun ve sağlıklı yaşam/ bilgi/ yaşam standardı. 2014 yılından itibaren yeni hesaplama yöntemine geçilmiş, eğitim boyutuna ortalama eğitim yılının yanı sıra, beklenen eğitim yılı da eklenmiştir (bkz. Tablo 1).

**Alt Göstergeler:** Doğumda beklenen yaşam süresi/yetişkin okur-yazarlık oranı, eğitimde bileşik okullaşma oranı ve satınalma gücü paritesine göre hesaplanan kazanılmış gelirin ağırlıklı aritmetik ortalaması kullanılmaktadır. Endeks 1995, 2000, 2005 ile 2010-2015 yılları için mevcuttur.

**Mevcut Sıralama:** Türkiye’nin 2015 yılındaki İnsani Gelişme Endeksi (İGE) değeri, 0,767 olmuştur. Bu değerle Türkiye, yüksek insani gelişme kategorisinde yer almıştır ve 188 ülke ve bölge arasında 71.dir. 1990-2015 yılları arasında ise, Türkiye’nin İGE değeri 0,576’dan 0,767’ye yükselmiştir. Bu artışın nedenleri arasında, Türkiye’de doğuştan beklenen yaşam süresinin artması (11,2 yıl); ortalama öğrenim süresinin 3,7 yıl ve beklenen öğrenim süresinin 5,7 yıl artmış olması vardır. 2015 raporunda, 161 ülke için hesaplanan Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (TCGE) değerleri itibarıyla, Türkiye’de 2015 kadın İGE değeri 0,724 iken, erkek İGE değeri 0,797’dir. Bu durum sonucunda TCGE değeri 0,908 olarak hesaplanmış ve Türkiye 159 ülke arasında 117. olmuştur. Böylece, beş ülke grubu içinde 4. grup olan orta ve düşük eşitliğe sahip ülke grubuna girmiştir.<sup>47</sup>

### 2.2 Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Ölçütü (TCGÖ)

**Kavram:** Güçlenme.

**Boyutlar:** Ekonomik katılım ve karar alma gücü/ siyasal katılım/ekonomik kaynaklar üzerinde güç.

46 Issue Paper Prepared for the Expert Group Meeting on “Gender Equality in Human Development -Measurement Revisited”, Human Development Report Office, UNDP, June 2015

47 Bu bilgi notu BMKP Ülke Notundan yararlanılarak hazırlanmıştır.

**Alt Göstergeler:** Yasama ve yönetimde kadın oranı/uzman ve teknik işlerde kadın oranı/ parlamentoda kadın oranı/ kadınların SGP’ne göre hesaplanan kazanılmış gelirin erkeklerinkine oranı (1995-2009 arası).

**Mevcut Durum:** TCGÖ de TCGE gibi yöntem bakımından eleştirilmiş ve 2009 yılından sonra hesaplanması bırakılarak, yerine TCGÖ ve TCGE’yi oluşturan alt boyutları da kapsayan daha fazla sayıda gösterge içeren Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (GII), 2010 yılından itibaren, sunulmaya başlanmıştır (bkz. Tablo 1).

### 2.3 Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (TCEE)

**Kavram:** Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği.

**Boyutlar:** Üreme sağlığı/güçlenme/işgücü piyasası.

**Alt Göstergeler:** Anne ölümlülük oranı, ergen doğum oranı/ parlamentoda kadın ve erkek oranı, nüfusun en az ortaöğretime sahip olan erkek ve kadın oranı/kadın ve erkek işgücüne katılım oranı (2010-2014 arası). TCEE, her üç boyutta kadın ve erkek kazanımları arasındaki eşitsizliklerin insani gelişimde yarattığı kayıp olarak nitelendirilebilir.

**Mevcut Durum:** İlk kez 2010 yılında hesaplanan TCEE değerine göre, Türkiye, 2015 yılında 0,328 ile 159 ülke arasında 69. sırada yer almıştır. Türkiye’de parlamentodaki kadın milletvekili oranı %14,9’dur. Yetişkin kadınlar arasında en az orta öğrenim görmüş olanların oranı %43,5 iken, bu oran erkeklerde %64,8 olarak göze çarpmaktadır. Her 100.000 canlı doğumda, 16 kadın hayatını kaybetmekte ve ergenler arasındaki doğurganlık oranı ise, 15-19 yaşları arasındaki her 1000 kadında 27,6 olarak dikkati çekmektedir. Kadınların işgücü piyasasına katılım oranı %30,4 iken, erkeklerde bu oran %71,4 düzeyinde seyretmektedir.<sup>48</sup>

## 3 Diğer Örgütlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri

### 3.1 Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi (TCAE)

**Kavram:** Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri.

**Boyutlar:** Ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitim, sağlık, siyasi güçlenme.

**Alt Göstergeler:** Kadının işgücüne katılım oranının erkekinkine oranı, benzer iş için kadın ücretinin erkekinkine oranı, kadının hesaplanan kazanılmış gelirin erkekinkine oranı, profesyonel ve teknik işlerde kadının oranının erkekinkine oranı. Diğer boyutlar: Eğitime erişim, sağlık ve hayatta kalma, politik güçlenme. Bu endeks, dört alt endeksin ağırlıklı aritmetik ortalamasıdır. Bütün göstergeler, kadınların erkeklere oranı olarak verilir ve “1” mutlak eşitlik durumudur. İlk kez 2006 yılındaki Dünya Ekonomik Forumu’nda ortaya çıkan Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi, cinsiyete dayalı ayrımların büyüklüğünü ve kapsamını göstermek ve sürecini izlemek için bir çerçeve sunmaktadır.

48 Bu bilgi notu BMKP Ülke Notundan yararlanılarak hazırlanmıştır.

**Mevcut Durum:** 2016 yılı verilerine göre, Türkiye, 144 ülke içinde 130. sırada yer almıştır. Cinsiyete dayalı ücret eşitliğinde gerileme ve kadın milletvekili sayısındaki düşüş nedeniyle Türkiye’nin sıralamada aldığı yer gerilemiştir.

### 3.2. Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi (TKTCE)

**Kavram:** Sosyal Normlar ve Sosyal Kurumlarda Ayrımcılık.

**Boyutlar:** Aile içi ayrımcılık, kısıtlı fiziksel bütünlük, kısıtlı kaynaklar ve varlıklar, kısıtlı medenî haklar.

**Alt Göstergeler:** Yasal evlilik yaşı, erken evlilik, ebeveyn otoritesi, miras, kadına karşı şiddet, kadın sünneti, üreme üzerinde kontrol, kayıp kadın, doğurganlık tercihi, araziye güvenli erişim, toprak dışındaki varlıklara güvenli erişim, finansal hizmetlere erişim, kamusal alana erişim, siyasi alana erişim.

**Mevcut Durum:** OECD Geliştirme Merkezi’nin Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi, 160 ülkedeki sosyal kurumlardaki (resmî ve gayri resmî yasalar, sosyal normlar ve uygulamalar) kadınlara yönelik ayrımcılığın bir karma ölçüsüdür. Cinsiyet eşitsizliklerinin altında yatan sebeplerden biri olan ayrımcı sosyal kurumlar, eğitim, istihdam ve sağlık gibi alanlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sürdürmekte ve hem kadınlara hem de erkeklere fayda sağlayan hak temelli toplumsal dönüşüme yönelik ilerlemeyi engellemektedir. Bu gerekçelerle OECD, ayrımcı aile yasası, kısıtlı fiziksel bütünlük, erkek evlat önyargısı, kısıtlı kaynaklar ve varlıkları ve sivil özgürlüklerin kısıtlanması gibi kadınların yaşamlarını etkileyen önemli sosyo-ekonomik alanlara yayılmış ayrımcı sosyal kurumların beş boyutunu kapsayan bir karma ölçüm geliştirmiştir. TKTCE’nin değişkenleri arasında, eşit olmayan miras hakları, erken evlilik, kadınlara karşı şiddet ve eşit olmayan arazi ve mülkiyet hakları gibi ayrımcı sosyal kurumların nicel değerleri yer almaktadır. 160 ülke üzerine hazırlanmış veri tabanı ile TKTCE, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi konusunda ilerleme kaydedilebilmesi bakımından ayrımcı sosyal kurumları daha ayrıntılı bir biçimde inceleme olanağı sunmaktadır.

2014 yılı verisine göre, Türkiye, 107 ülke arasında 35. sırada düşük eşitlik grubu ülkeleri arasında yer almıştır.

### 3.3 Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (AB-TCEE)

**Kavram:** Toplumsal cinsiyet eşitsizliği.

**Boyutlar:** İş/Para/Bilgi/Zaman/Güç/Sağlık/Kesişen Eşitsizlikler/Şiddet.

**Alt Göstergeler:** Katılım, Ayrışma, İş Kalitesi/Parasal Kaynaklar, Ekonomik Durum/Eğitimde kazanım, Ayrışma, Yaşam Boyu Öğrenme/Ekonomik Faaliyetler, Bakım Faaliyetleri, Sosyal Faaliyetler/Politik Güç, Sosyal Güç, Ekonomik Güç/ Statü, Davranış, Erişim/Belirli yaş, vatandaşlık, engellilik, etnisite, evlilik durumu, din, cinsel yönelim ve sosyal sınıf, başka sosyal temellerde ayrımcılık/Doğrudan şiddet, Dolaylı Şiddet (2013’ten bu yana). Bu endeks, 6 ana alan endeksi ve 12 alt alan endeksinin hesaplanmasıyla oluşur ve 1-100 arası değer alır.

**Mevcut Durum:** Endeks, 27 AB ülkesi için veri sunmakta, Türkiye’ye ait veri içermemektedir.

Yukarıda sunulan endeksler ve karma göstergelerin yanı sıra, araştırmalar ışığında insani gelişim toplumsal cinsiyet eşitliği ölçümünde yeni yöntemler de geliştirilmiştir. Örneğin, Afrika Cinsiyet ve Gelişim Endeksi, Birleşmiş Milletler Afrika Ekonomik Komisyonu (*United Nations Economics Commission for Africa* - UNECA) tarafından 2004 yılında geliştirilmiştir. Bu endeks, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların Afrika ülkeleri için güçlenmesini nicel göstergelerin yanı sıra, nitel göstergeler de kullanarak ölçmek ve belgelemek için hazırlanmıştır (UNECE, 2015). Permanyer (2008)’in Çok Yönlü Cinsiyet Eşitliği Endeksi ve çok boyutlu toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkları ayırtıran Beneria ve Permanyer’in (2010) Kadın Dezavantaj Endeksi, farklı alt bileşenlerin genel cinsiyet eşitsizliği düzeyleri üzerindeki etkisini incelemede kullanılmaktadır. Yine, Klasen ve Schüller’in (2011) geliştirdiği Cinsiyet Açığı Endeksi insani gelişme raporlarında kullanılması amacıyla oluşturulmuş olup, kadın ve erkek insani gelişme başarılarını ayrı ayrı ölçümleyen bir yöntemdir. Son olarak, Kadın Ekonomik Fırsat Endeksi beş boyuttan oluşmaktadır: (1) işgücü politikası ve uygulaması (2) kadınların ekonomik imkânı, finansal erişim (3) eğitim ve öğretim (4) kadınların yasal ve sosyal statüsü. Bu çabalara, cinsiyetle ilgili verilerin kalitesini ve kullanılabilirliğini arttırmaya yönelik çabalar da eşlik etmiştir (UNECE, 2015). Aşağıda, uluslararası kuruluşların hazırlayıp paylaştığı veri tabanları sunulmaktadır.

## B. İlgili Veriler

### 1 Uluslararası İstatistikler ve Veri Tabanları

#### 1.1 Küresel Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri Programı

Birleşmiş Milletler birimleri, ILO, Dünya Bankası, UNECE (*The United Nations Economic Commission for Europe*) ve AB İstatistik Ofisi’nin derlediği cinsiyet istatistiklerini bir arada sunmayı amaçlamaktadır. Veri tabanında sağlık, yoksulluk, eğitim, ekonomi, şiddet, silahlı çatışmalar, güç ve karar verme, çevre, kadınların konumunu geliştirilmesi, kadınların insan hakları, medya, yapısal ayrımcılık ve kız çocuklarının hak ihlalleri başlıklı 12 konu mevcuttur. Küresel Cinsiyet İstatistikleri Programı’na veri sağlayan kuruluşların veri tabanlarında, istihdam alanında ulaşılabilir veri bilgisi ve değişkenlere aşağıda yer verilecektir.

#### 1.2 BM Avrupa Ekonomik Komisyonu Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri

Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu, 1947’de ECOSOC (*United Nations Economic and Social Council* - Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi) tarafından kurulmuş olup, Birleşmiş Milletler’in beş bölgesel komisyonundan biridir. UNECE veri tabanının işgücü ve istihdam başlığı altında, aşağıdaki istatistikler sunulmaktadır:

- a. yaşa göre işgücü;
- b. kamu ve özel sektör istihdamı;
- c. mesleklere göre istihdam;
- d. faaliyet, mesleğe göre istihdam;
- e. eğitim düzeyi, mesleklere göre istihdam;
- f. istihdam statüsüne göre istihdam;
- g. tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışma durumuna göre istihdam;
- h. en küçük çocuğun yaşına göre istihdam;
- i. 17 yaşın altındaki çocuk sayısına göre istihdam oranı;
- j. yaş, medenî duruma göre istihdam oranı;
- k. yaşa göre işsizlik;
- l. cinsiyete, ülkeye ve yıla göre gençlerin işsizliği;
- m. cinsiyete, ülkeye ve yıla göre uzun süreli işsizlik;
- n. yaşa göre ekonomik olarak aktif olmayan nüfus, inaktif olma nedeni;
- o. ülke, yıl ve cinsiyete göre ücret açığı.

Buna ek olarak, veri tabanının iş-yaşam dengesi bölümü şu tabloları içermektedir:

- a. çiftlerin çalışma şekline göre, en küçük çocuğun yaşına göre istihdam;
- b. 17 yaşından küçük çocuk sayısına göre istihdam oranı;
- c. yaş, medenî duruma göre istihdam oranı;
- d. çocuk bakımı;
- e. günlük faaliyetlere göre zaman kullanımı;
- f. istihdam edilen kişilerin günlük faaliyete göre zaman kullanımı;
- g. hane içi faaliyetlere harcanan süre;
- h. boş zaman, faaliyete göre.

Kaynak: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/gender/database>.

### 1.3 Uluslararası Çalışma Örgütü Kilit Göstergeler

Toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının istihdam politikalarında yaygınlaştırılması, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (*The International Labour Organization-ILO*) amaçları arasında yer almaktadır. ILO, İşgücü Anketlerinde yer alması gereken konular hakkında tavsiyelerde bulunur. İşgücü piyasalarını izlemek için önerilen, İşgücü Piyasası İçin Temel Göstergeler (*Key Indicators of the Labour Market - KILM*) adı altında bir dizi gösterge üretmiştir. Bu göstergeler, mutlaka cinsiyet eşitsizlikleri alanlarına değil, daha çok emek piyasalarının doğal yönlerinin ölçümüne (örneğin katılım, işsizlik, istihdam vb.) odaklanmaktadır.



- |                                   |  |
|-----------------------------------|--|
| a. İşgücüne katılma oranı;        | k. Uzun vadeli işsizlik;                           |
| b. İstihdamın nüfusa oranı;       | l. Zamanla ilgili eksik istihdam;                  |
| c. İstihdam durumu;               | m. İnaktif olma durumu;                            |
| d. Sektörel olarak istihdam;      | n. Eğitime erişim ve okumaz yazmazlık;             |
| e. Mesleklere göre istihdam;      | o. Ortalama aylık ücretler;                        |
| f. Yarı zamanlı çalışanlar;       | p. Saatlik ücret maliyetleri;                      |
| g. Çalışma saatleri;              | q. İşgücü verimliliği;                             |
| h. Kayıt dışı ekonomide istihdam; | r. Yoksulluk, gelir dağılımı ve çalışan yoksullar. |
| i. İşsizlik;                      |  |
| j. Gençlerin işsizliği;           |  |

Kaynak: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 15.10.2017)

#### 1.4 Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri

Bu portal, eğitim, istihdam, girişimcilik, sağlık ve kalkınma alanlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ışık tutan seçilmiş göstergeleri içermekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğinden ne kadar uzakta olduğunu ve hangi alanlarda eyleme en çok ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Veriler, OECD üye ülkelerinin<sup>49</sup> yanı sıra, Brezilya, Çin, Hindistan, Endonezya ve Güney Afrika da dahil olmak üzere işbirliği içindeki ekonomileri kapsamakta ve dolayısıyla, Türkiye’yi OECD üyesi ülkelerin yanı sıra, benzer makro iktisadi gelişme süreçleri izleyen ülkelerle karşılaştırma olanağı da sunmaktadır. Veri portalında istihdam başlığı altındaki göstergeler şu şekildedir:

- |  |
|--|
| a. Cinsiyet ücret açığı  |
| b. Cinsiyete göre işgücüne katılma oranı, 15+, 15-64 ve 15-24 yaş                            |
| c. Cinsiyet ve yaş grubuna göre istihdam/nüfus oranı   |
| d. Cinsiyet ve yaş grubuna göre işsizlik oranı   |
| e. Cinsiyet ve yaş gruplarına göre istihdam ve işsizlik oranı, üç aylık veriler              |
| f. Cinsiyet ve yaş grubuna göre yarı zamanlı çalışanların istihdamdaki payı                  |
| g. Cinsiyet ve yaş grubuna göre yarı zamanlı istihdamda çalışanların payı                    |
| h. Cinsiyete göre tam zamanlı eşdeğer istihdam oranı   |
| i. Cinsiyet ve yaş grubuna göre geçici istihdamda çalışanların payı                          |
| j. Cinsiyete göre yönetici olarak çalışanların toplam istihdamdaki payı                      |
| k. Cinsiyete göre halka açık en büyük şirketlerin yönetim kurulu üyeliği                     |
| l. İstihdamın toplam sektör ve cinsiyete göre dağılımı                                       |
| m. Cinsiyete göre ücretsiz, ücretli ve toplam çalışmada geçirilen zaman                      |
| n. Cinsiyete göre emeklilikte beklenen yıl sayısı  |
| o. Analık izni süresi, ebeveyn izni ve ücretli babaya özel izin                              |
| p. Okul öncesi eğitime veya ilköğretime devam eden 3-5 yaş arası çocuklardaki kayıt oranları |

Kaynak: <http://www.oecd.org/gender/>, (erişim tarihi: 15.10.2017)

49 Avustralya, Avusturya, Belçika, Kanada, Şili, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, Macaristan, İzlanda, İrlanda, İsrail, İtalya, Japonya, Kore, Letonya, Lüksemburg, Meksika, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Slovak cumhuriyeti, Slovenya, İspanya, İsveç, İsviçre, Türkiye, Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri.

## 1.5 Dünya Bankası Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri

Cinsiyet İstatistikleri Veri Tabanı, demografi, eğitim, sağlık, ekonomik fırsatlara erişim, kamusal yaşam ve karar alma mekanizması konularını kapsayan, cinsiyete göre ayrılmış en son veri ve cinsiyet istatistikleri için kapsamlı bir kaynaktır. 1960-2017 yıllarında, 264 ülke ve ülke grubuna ait mevcut verileri sunar. Aşağıda, yer verilen istihdam ve sosyal istatistiklerinin yanı sıra, genel ekonomi (örneğin enflasyon, gayri safi milli hasıla büyüklükleri gibi), eğitim (örneğin okullaşma, kayıtlılık, eğitim başarısı, beklenen eğitim süresi, öğretmen sayısı gibi) başlıkları altında da çalışma yaşamı ile yakından ilgili göstergeler bulunmaktadır.

- a. Üst düzey yöneticilik pozisyonlarında kadınların var olduğu firmalar (firmaların yüzdesi)
- b. Kadınların mülkiyete katılımı olan firmalar (firmaların yüzdesi)
- c. Cinsiyete göre iş kurma prosedürlerinin maliyeti (kişi başı GSMH'nın yüzdesi)
- d. Cinsiyete göre bir işe başlamak için gereken süre (günler)
- e. Cinsiyete göre bir işyeri kaydettirmek için çalıştırma prosedürleri (sayı)
- f. Cinsiyete göre işletmeyi başlatma işlemlerini başlatma (sayı)
- g. Cinsiyete göre tarım, sanayi, hizmetlerde istihdam
- h. Cinsiyete ve yaş gruplarına göre istihdam oranı, 15-24 yaş arası, 15+ yaş grubu (ulusal ve ILO tahmini)
- i. Kadınların tarım dışı sektörde ücretli istihdam içindeki payı (toplam tarım dışı istihdamın yüzdesi)
- j. Cinsiyete göre işverenler, ücret ve maaşlı çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar, serbest meslekte olanlar, bağımsız çalışanlar, ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar gibi çalışma biçimine göre dağılım (istihdamın yüzdesi)
- k. Kıdemli ve orta düzey yöneticilerde kadınların payı (%)
- l. Cinsiyete göre zamanla ilgili eksik istihdam oranı
- m. Cinsiyete göre kırılma istihdam oranı
- n. Cinsiyete göre kayıt dışı tarım dışı istihdam oranı
- o. Cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranı
- p. Cinsiyete göre evde çalışılan süre (saat)
- q. Cinsiyete göre 7-14 yaş arası çalışan çocuklar
- r. Cinsiyete göre 15-24 yaş arası ve 15+ yaş grubu işgücüne katılma oranı (%) (ulusal ve ILO tahmini)
- s. Cinsiyete göre yüksek eğitimli işgücü
- t. Cinsiyete göre temel eğitim alan işgücü
- u. Cinsiyete göre orta öğretimli işgücü
- v. Cinsiyete göre işgücü, toplam
- w. Yaş grubuna ve cinsiyete göre işsizlik (ulusal ve ILO tahmini)

Kaynak: <https://data.worldbank.org/topic/gender> (erişim tarihi: 15.10.2017)

## 1.6 Avrupa Birliği İstatistik Ofisi Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (*European Statistics - Eurostat*), eğitim, işgücü piyasası, kazanç ve sağlık gibi alanlardan seçilen ve özellikle kadınların ve erkeklerin durumundaki farklılıkların ölçülmesinde önemli olan cinsiyet istatistiklerini, 1992-2017 yılları arasında, AB ülkeleri ve AB bölge ülkeleri için sunmaktadır (Türkiye, ABD ve Japonya dahil).

- a. Cinsiyete ve yaşa göre istihdam ve çalışma faaliyet durumu - yıllık veriler
- b. Cinsiyet, yaş ve eğitim durumuna göre istihdam oranları (%)
- c. İstihdam artışı ve faaliyet kolları - yıllık ortalamalar
- d. Yarı-zamanlı istihdam, toplam istihdam yüzdesi olarak cinsiyete, yaşa ve vatandaşlığına göre (%)
- e. Cinsiyete, yaşa ve ana nedene göre geçici çalışanlar
- f. Cinsiyete ve yaşa göre işsizlik - yıllık ortalama
- g. Cinsiyete göre uzun süreli işsizlik - yıllık ortalama
- h. NACE Rev. 2 etkinliği uyarınca cinsiyetler arasındaki ücret açığı (düzeltilmemiş)
- i. Kazanç anketinin yapısı: Saatlik kazançlar
- j. Kazanç anketinin yapısı: Aylık kazançlar
- k. Yoksulluk veya yaş ve cinsiyete göre sosyal dışlanma riskinde olan insanlar
- l. Yoksulluk eşiğine, yaş ve cinsiyete göre yoksulluk riskinde oranı - AB-SILC anketi
- m. Göreli medyan gelir oranı (65+) - AB-SILC anketi
- n. Cinsiyet, yaş, beyan edilen esas neden ve gelir dilimine göre karşılanmamış olan sağlık muayenesi ihtiyaçları (beyana dayalı)
- o. Yetişkinlerin cinsiyete, yaş gruplarına, eğitim durumuna, çocuk sayısına ve en küçük çocuğun yaşına göre istihdam oranı (%)
- p. Yetişkinlerin arasında yarı zamanlı çalışanların cinsiyete, yaş gruplarına, çocuk sayısına ve en küçük yaştaki çocuğa göre yüzdesi
- q. Yaş grubuna ve her yaş grubunun nüfusa oranla örgün çocuk bakımı - AB-SILC anket

Kaynak: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics) (erişim tarihi: 17.10.2017)

**Tablo 1.** Birleşmiş Milletler Gelişme Endeksleri

Endeks	Üreten Kuruluş	Veri Kaynağı	Bileşenleri	Tematik Alana İlişkin Göstergeleri (Renkli olarak belirtilmiştir)	Güncellenme Süresi	Kapsam (Ülke-Sayısı)	Mevcut Veri
Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (TCGE)	HDR, UNDP	UNDESA UIS Dünya Bankası, ILO	Uzun sağlıklı yaşam	Yaşam beklentisi	İki yıllık	155	Yıllık, 1995-2009
			Eğitim	Yetişkin okur yazarlık oranı	Yıllık		
			Yaşam standardı	Brüt okullaşma oranı	Yıllık		
Toplumsal Cinsiyet Güçlenme Ölçütü (TCGÖ)	HDR, UNDP	ILO IPU Dünya Bankası	İktisadi katılım ve karar alma gücü	Tahmini Gelir (\$SGP)	Yıllık	109	Yıllık, 1995-2009
				Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler (kadın oranı)	Yıllık		
				Profesyonel ve teknik meslek mensupları (kadın oranı)	Yıllık		
				Parlamentoda temsil sayısı	Yıllık		
Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (TCEE)	HDR, UNDP	UN IAEG UNDESA IPU UIS ILO	Ekonomik kaynaklar üzerinde güç	Kadınların ortalama tahmini gelirin erkeklerle oranı (PPP\$)	Yıllık	152	Yıllık, 2010-
			Üreme sağlığı	Anne ölüm oranı	İki yıllık		
			Güçlenme	Bebek ölüm oranı	İki yıllık		
				Parlamentoda temsil sayısı	Parlamentoda temsil sayısı		
				En az ortaöğretim mezunu olanların oranı (cinsiyete göre)	Yıllık		
			Emek piyasası	Cinsiyete göre işgücüne katılım oranı	Yıllık		
			Yeni Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi (TCGE)	HDR, UNDP	UNDESA UIS Dünya Bankası ILO		
Eğitim	Ortalama eğitim yılı	Yıllık					
	Beklenen eğitim yılı	Yıllık					
Yaşam standardı	Tahmini Gelir (\$SGP)	Yıllık					

Veri kaynağı için bkz. <http://hdr.undp.org/en/data>, (erişim tarihi: 17.10.2017)

Tablo 2. Diğer Kurumların Endeksleri

Endeks	Üreten Kuruluş	Veri Kaynağı	Bileşenleri	Tematik Alana İlişkin Göstergeleri (Renkli olarak belirtilmiştir)	Güncellenme Süresi	Kapsam (Ülke-Sayı)	Mevcut veri	
Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi (TCAE)	Dünya Ekonomik Forumu (WEF)	ILO, KILIM	Ekonomik katılım ve fırsatlar	İşgücüne katılım oranı (E/K)	Yıllık	142	2006-	
				Ücret eşitliği				
		WEF		Tahmini gelir oranı (K/E)				
				Kanun yapımcılar, üst düzey yöneticiler ve memurlar (K/E)				
		UIS		Eğitim				Profesyonel ve teknik meslek mensupları (K/E)
								Okur-yazarlık oranı (K/E)
		CIA World Factbook	WHO	Sağlık				Net okullaşma oranı, ilköğretim (K/E)
								Net okullaşma oranı, ortaöğretim (K/E)
		IPU	IPI	Siyasi güçlenme				Brüt okullaşma oranı, yükseköğretim (K/E)
								Doğumda cinsiyet oranı (K/E)
WEF			Yaşam beklentisi rasyosu (K/E)					
			Milletvekili oranı (K/E)					
			Bakanlık düzeyindeki pozisyonlarda oran (K/E)					
			Kadın devlet başkanının görevde kaldığı yılın erkeğe oranı (son 50 yıllık dönemde)					

Veri kaynağı için bkz. <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017> (erişim tarihi: 17.10.2017)

Tablo 2. (devamı)

Endeks	Üreten kuruluş	Veri Kaynağı	Bileşenleri	Tematik Alana İlişkin Göstergeleri (Renkli olarak belirtilmiştir)	Güncellenme Süresi	Kapsam (Ülke-Sayı)	Mevcut veri	
Toplumsal Kurumlar ve Toplumsal Cinsiyet Endeksi (TKTCE)	OECD Kalkınma Merkezi	Sosyal normlar ve sosyal kurumlarda ayrımcılık endeksi (SIG) ülke profili	Aile içi ayrımcılık	Yasal evlilik yaşı	Düzenli aralıklarla derlenmemektedir.	108	2009, 2012, 2014	
		UN World Marriage Data, DHS		Erken evlilik				
		MICS		Ebeveyn otoritesi				
		SIGI ülke profili		Miras				
		DHS	Kısıtlı fiziksel bütünlük	Kadına karşı şiddet				
		World Value Survey, WHO,		Kadın sünneti				
		International Violence Against Women Survey, European Union Agency for Fundamental Rights		Üreme üzerinde kontrol				
		MICS	Kısıtlı kaynaklar ve varlıklar	Kayıp kadın				Doğurganlık tercihi
		CIA, UNDP						
		EUROSTAT	Kısıtlı medenî haklar	Araziye güvenli erişim				Toprak dışındaki varlıklara güvenli erişim
Ulusal Hanehalkı Anket Verisi	Finansal hizmetlere erişim							
SIGI ülke profili	Kısıtlı medenî haklar	Kamusal alana erişim	Siyasi alana erişim					
SIGI ülke profili Dünya Bankası IPU								

Tablo 2. (devamı)

Endeks	Üreten Kuruluş	Veri Kaynağı	Bileşenleri	Tematik Alana İlişkin Göstergeleri (Renkli olarak belirtilmiştir)	Kapsam (ülke)	Mevcut Veri
Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi (AB-TCEE)	Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü - European Institute for Gender Equality (EIGE)	Eurostat-EU LFS, Eurofound-European WCS	İş hayatı	Katılım	27	İki yıllık, 2013-
				Ayrımcılık		
		Eurostat-Structure of Earnings Survey, Eurostat-EU SILC	Para	İş kalitesi		
				Finansal kaynaklar		
		Eurostat-EU LFS	Bilgi	Ekonomik durum		
				Eğitim durumu		
		Eurostat-UNESCO/OECD/Eurostat (UOE) questionnaires on Educational Statistics	Zaman	Ayrımcılık		
				Yaşam boyu öğrenme		
		Eurofound-European WCS	Güç	Ekonomik aktiviteler		
				Bakım aktiviteleri		
		EC-DG Justice-Women and Men in Decision Making	Sağlık	Sosyal aktiviteler		
				Politik		
		Eurostat-EU SILC	Kesişen eşitsizlikler	Sosyal		
				Ekonomik		
Eurostat-demographic statistics	Şiddet	Durum				
		Davranış				
Eurostat-EU LFS	Eurobarometer	Ulaşılabilirlik				
		Yaş, vatandaşlık, engellilik, etnisite, medenî durum, din, cinsel yönelim ve sosyal sınıfa göre nüfus				
FRA survey on violence against women	Eurobarometer	Ayrımcılık				
		Direkt				
				Dolaylı		

Veri kaynağı için bkz. <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>, (erişim tarihi: 17.10.2017)

## 2 İstihdam Alanında İzleme ve Değerlendirme

### 2.1 Göstergelerin Uluslararası Belgelerdeki Stratejik Hedeflerle Bağlantıları

Uluslararası insan hakları belgelerinde iktisadî yaşam ve istihdamda toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile mücadele için belirtilen standartların ve normların sağlanması, başta söz konusu eşitsizliklerin birtakım göstergelerle izlenmesini ve değerlendirme yapılmasını da gerekli kılmıştır. Yapılan araştırmalar, uluslararası kuruluşlar tarafından göstergeler oluşturulmasına kaynak olmuş ve araştırmalarda tespit edilen sorun alanları, gösterge ve ölçümlerin geliştirilmesini desteklemiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadının güçlendirilmesini izlemek için üzerinde uzlaşılmış ve uluslararası kabul görmüş göstergelerin belirlenmesiyle, 2013 yılında, asgari gösterge seti oluşturulmuştur.<sup>51</sup>

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (PeDEP-BPA)’nda tanımlanan Ekonomi alanı, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve iş ile aile yaşamı arasındaki kısıtlamaları ele almaktadır. Bu bağlamda, ilk bölümde de sunulan aşağıdaki **Stratejik Hedeflere** yönelik göstergeler tanımlanmıştır:

- A.1 Yoksulluk bağlamında kadınların ihtiyaç ve çabalarına yönelik makro ekonomik politikaları ve kalkınma stratejilerini gözden geçirmek, benimsemek ve sürdürmek;
- A.2 Kadınların eşit haklara ve iktisadi kaynaklara erişimini sağlamak amacıyla yasaları ve idari uygulamaları gözden geçirmek;
- F.1 İstihdam, uygun çalışma koşulları ve ekonomik kaynaklar üzerinde denetim dahil, kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını teşvik etmek;
- F.2 Kadınların kaynak, istihdam, piyasa, pazar ve ticarete eşit erişimini kolaylaştırmak;
- F.3 Özellikle düşük gelirli kadınlara, ticari hizmetler, eğitimler ve piyasalara erişim, bilgi ve teknoloji sunmak;
- F.4 Kadınların ekonomik kapasitelerini ve ticari ağlarını güçlendirmek;
- F.5 Mesleki ayrımı ve her türlü istihdam ayrımcılığını ortadan kaldırmak;
- F.6 Kadınlar ve erkekler için iş ve aile sorumluluklarının uyumlaştırılmasını teşvik etmek;
- H.3 Planlama ve değerlendirmeye yönelik cinsiyete göre ayrıştırılmış bilgi ve veri üretmek ve yaymak.

Bu bölümde, öncelikle, mevcut **asgari gösterge setine**, daha sonra, bu set ile ortak göstergeler içeren UNECE gösterge önerilerine, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’na ilişkin AB gösterge setine ve CEİD olarak önerdiğimiz Türkiye’de istihdama ilişkin toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerine yer verilecektir.

Tablolarda, göstergelerin kendine özgü çerçeve sözleşme ve stratejileri mevcut ise, ilgili sözleşmeye referans verilecektir. Türkiye için istihdam gösterge seti için, öncelikle, toplumsal cinsiyet

<sup>51</sup> Kurumlararası ve Uzman Grup- Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri (IAEG-GS), 2011 ve BM İstatistik Komisyonu, 2013.



eşitliği açısından temel çerçeve olan Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu stratejilerine, daha sonra farklı sözleşmeler ve o sözleşmelere ait standartlara referans gösterilerek sunulacaktır.

## 2.2 Asgari Gösterge Seti <sup>52</sup>

Birleşmiş Milletler’in İstatistik Komisyonu bünyesindeki Cinsiyet İstatistikleri Kurumlararası ve Uzman Grubu, dünya çapında toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesi için bir temel oluşturmak üzere, dünya çapında uluslararası derlemeye ilişkin asgari cinsiyet göstergesi seti oluşturmuştur (UN, 2014). Bu Küresel Asgari Gösterge Seti, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesine ilişkin istatistikler için asgari ortak paydayı içerir. Göstergenin, gelişimiyle, bölgesel ve ulusal izlemenin temelini oluşturması beklenmektedir.

Ekonomi alanında seçilmiş göstergeler, “Ekonomik yapılar, ‘üretken’ faaliyetlere katılım ve kaynaklara erişim” başlığı altında toplanmıştır ve bu alanda aşağıda sunulan 19 nicel, 4 nitel göstergeye yer verilmiştir:

### -Nicel göstergeler

	Ekonomik yapılar, üretken faaliyetlere katılım ve kaynaklara erişim	Referans Standart	Referans Norm
1	Cinsiyete göre ücretlendirilmeyen çalışma faaliyetlerine harcanan ortalama süre (Not: Mümkünse ev işleri ve çocuk bakımı için ayrı olarak hesaplanması)	F.1, H.3	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
2	Cinsiyete göre ücretli ve ücretsiz ev işleri (toplam iş yükü) için harcanan ortalama saat zaman	F.1, H.3	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
3	Cinsiyete göre 15-24 ve 15+ yaş grubunda işgücüne katılma oranları	F.1, H.3	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
4	Cinsiyete göre kendi hesabına çalışan olarak istihdam edilenlerin oranı	F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
5	Cinsiyete göre aile işletmesine katkıda bulunmak için istihdam edilenlerin oranı	H.3	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
6	İşveren olarak çalışanların cinsiyete göre dağılımı	F.1	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
7	Kadınların sahip olduğu firmaların yüzdesi; firma büyüklüğüne göre	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
8	İstihdam edilen nüfusun sektörlere göre dağılımı (Tarım; Sanayi; Hizmetler)	F.5, H.3	■ Ayrımcılık yasağı
9	Cinsiyete göre toplam tarım dışı istihdamın bir yüzdesi olarak kayıt dışı istihdam	F.2, H.3	■ Adalet ve hakkaniyet
10	Cinsiyete göre 15-24 yaş arası gençlerin işsizlik oranı	F.1	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
11	Cinsiyete göre krediye erişimi olan nüfus oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
12	Cinsiyete göre araziye sahip olan yetişkin nüfusun oranı	A.1, A.2	■ Adalet ve hakkaniyet

52 Asgari gösterge setine <https://genderstats.un.org/#/downloads> adresinden ulaşılabilir.

13	Ücretlerde cinsiyet açığı	F.1, F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Ayrımcılık yasağı</li></ul>
14	Cinsiyete göre yarı zamanlı çalışma yarı zamanlı çalışanın oranı	F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
15	Cinsiyete göre 25-49 yaş arasındaki kişilerin istihdam oranı (hanede yaşayan 3 yaş ve daha küçük yaşta çocuk olması ve çocuksuz haneler olmasına göre ayrıştırılmış olarak)	F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
16	Resmî bakım hizmetlerinden yararlanan 3 yaşın altındaki çocukların oranı	F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
17	Cinsiyete göre internet kullanıcılarının oranı	F.3	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>
18	Cinsiyete göre cep telefonu kullanıcılarının oranı	F.3	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>
19	Evinde radyo, TV, internet olan hanelerin oranı, hanehalkı referans kişinin cinsiyetine göre	F.3	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Farklılık eşitliği</li></ul>

### -Nitel göstergeler

	Ekonomik yapılar, üretken faaliyetlere katılım ve kaynaklara erişim	Referans Standart	Referans Norm
1	İstihdamda cinsiyet eşitliğine ülke taahhüdünün kapsamı	F.1, F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Eşitlik</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Ayrımcılık yasağı</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
1.1	100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşmeyi imzalamış olup olmadığı	F.1	<ul style="list-style-type: none"><li>Eşitlik</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Ayrımcılık yasağı</li></ul>
1.2.	111 Sayılı Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesini onaylanmış olup olmadığı	F.1, F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li><li>Ayrımcılık yasağı</li></ul>
2	İş ve yaşam dengesini desteklemek için ülke taahhüdünün kapsamı	F.1, F.5, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li><li>Ayrımcılık yasağı</li></ul>
2.1	156 Sayılı Erkek ve Kadın İşçiler için Eşit Fırsatlar ve Muamele: Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesinin onaylanıp onaylanmadığı	F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
2.2	175 Sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesinin onaylanmış olup olmadığı	F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li><li>Ayrımcılık yasağı</li></ul>
2.3	177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinin onaylanıp onaylanmadığı	F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li><li>ayrımcılık yasağı</li></ul>
2.4	183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesinin onaylanıp onaylanmadığı	F.1, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
3	Analık izninin süresi	F.1, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
4	Analık izni süresince ödenen ücretlerin yüzdesi	F.1, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>

## 2.3 Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu İstatistik Birimi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri

Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu (UNECE)<sup>53</sup>, faaliyet ve raporlarla, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin istatistiklerin ve göstergelerin, toplumda, ekonomide ve ailede kadınların ve erkeklerin rollerini anlamak, politikaları ve planları formüle etmek ve izlemek, değişiklikleri tespit etmek ve halkı bilgilendirmek için gerekliliğini ortaya koymaktadır. 2010’da, Avrupa İstatistikçileri Konferansı (CES), cinsiyete dayalı istatistikî göstergeleri konsolide ederek ve sistemleştirerek, UNECE bölgesindeki cinsiyet eşitliğini izlemede Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri Üzerine Görev Gücünü kurmuştur. Ekim 2014’te, CES tarafından onaylanan Görev Gücü çalışmalarının sonucunu içeren ve CES’in çalışmalarına katılan ülkelerde kullanılması önerilen 115 toplumsal cinsiyet eşitliği göstergesi, 2015 yılında yayımlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri” başlıklı raporda sunulmuştur. Göstergeler, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’ndan yola çıkılarak oluşturulan sekiz tematik alan hâlinde gruplandırılmış ve 42 temel gösterge ve 73 destekleyici gösterge olarak kategorize edilmiştir. İzleyen bölümde, kadın istihdamı açısından ekonomi alanına ilişkin toplumsal cinsiyet eşitsizliği göstergeleri nicel/nitel ayrımı yerine, seçtiğimiz alt alan başlıklarına göre gruplandırılarak sunulacaktır:

1. İşgücüne katılım
2. İstihdam
3. Ücretlendirilmeyen çalışma ve iş-yaşam dengesi

### 2.3.1 İşgücüne Katılım

Kadınların işgücüne katılım oranında artışlar gözlenmesine rağmen, erkeklerinkinden hâlen daha düşük düzeyde kalmasının nedenleri üzerine geniş bir yazın mevcuttur. İşgücüne katılımda gözlenen toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine çözüm üretilebilmesi açısından izleme ve değerlendirmede kullanılacak göstergeler, hem kavramsal açıdan hem de yöntem ve ölçüm bakımından uluslararası karşılaştırmayı mümkün kılacak standarda kavuşmuştur. Bu bağlamda, işgücüne katılımda eşitsizliğin kaynakları arasında esnek olmayan çalışma koşulları (örneğin, aile sorumluluklarıyla uyumlu olmayan veya iş yerinde emzirme gereksinimi olan çalışma saatleri), yarı-zamanlı çalışmanın bulunmaması, aile sorumluluklarının eşitsiz paylaşımı, özellikle ev işleri ve bakımı, çocuklar veya hasta, yaşlı ya da bakım ihtiyacı olan aile üyelerinin bakımının üstlenilmesi, toplumsal cinsiyet rollerinin ve diğer cinsiyete dayalı tutumların stereotipleri, kadınların aile işletmelerinde ücretsiz işe daha fazla angaje olmaları, hamilelik sonrası işgücü piyasasına yeniden girmelerinde karşılaşılan güçlükler ve benzeri meseleler vurgulanmaktadır.

UNECE (2015), işgücüne katılımda standart olan katılım oranı yerine faal olmayan nüfus oranını önermektedir. Ekonomik açıdan aktif (istihdam ve işsiz) olan ile aktif olmayan nüfus arasındaki oranın takibi açısından, faal olmayan nüfusun, faal olmama nedenlerine göre ayrıştırılarak sunulabilmesi ve izlenmesi için temel gösterge olarak faal olmayan nüfus oranı tavsiye edilmektedir. İşgücüne katılımıda sahip olunan olanaklar ve fırsatlar yaşam seyrine göre çok farklılık gösterebilir ve çeşitli yaş grupları için gözlenen cinsiyetler arası farkın çeşitli nedenleri

53 UNECE’nin temel amacı, pan-Avrupa ekonomik bütünleşmesini teşvik etmektir. UNECE, Avrupa, Kuzey Amerika ve Asya’da 56 üye devleti kapsamaktadır. Bununla birlikte, ilgilenen tüm Birleşmiş Milletler üye Devletleri UNECE çalışmalarına katılabilir. UNECE faaliyetlerinde 70’den fazla uluslararası meslek kuruluşu ve diğer sivil toplum örgütleri yer almaktadır.

olabilir. Dolayısıyla, bu göstergenin, asıl çalışma çağına odaklanarak, eğitim ve emeklilik dönemlerini dışarıda bırakacak şekilde, 15-24, 25-54 ve 55-64 yaş grupları için hesaplanması önerilmektedir. Ek olarak, ILO tarafından işgücüne katılım göstergesinin, hanehalkı kompozisyonunu temsil eden hane değişkenine bağlı olarak izlenmesi önerilmiştir.

	İşgücüne katılım	Referans Standart	Referans Norm
1	Cinsiyete göre faal olmayan nüfusun oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
1.1	Cinsiyete ve yaşa göre faal olmayan nüfusun oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
1.2.	Cinsiyete ve faal olmama nedenine göre faal olmayan nüfusun oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
1.3	Cinsiyete ve hanehalkı tipine göre faal olmayan nüfusun oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği

### 2.3.2 İstihdam

Meslekî ayrımcılık (erkeklerin çoğunlukla yüksek statüdeki mesleklerde yoğunlaşmış olması), kadınların genellikle daha düşük ücretlerle çalışıyor olması (aylık ve saatlik olarak), bir başka deyişle, cinsiyete dayalı ücret açığının olması, meslek türü ve yarı zamanlı çalışanlar için daha düşük ücret gibi bir dizi faktör istihdamda gözlenen toplumsal cinsiyet eşitsizliği görünümle-ridir. İşe alma süreçlerinde, ücretlendirme, yükselme, işte süreklilik, terfi etme veya iş değişik-liklerinde ayrımcılık; uzun çalışma saatleri, cinsel taciz, iş güvenliği, sosyal güvenlikte eşitsizlik, olumsuz çalışma koşulları açısından eşitsizlik, ücretli ve ücretlendirilmeyen karşılıksız çalışma bi-çimlerinde kadınların yoğunlaşması, bu türden iş ve faaliyetlerindeki ölçüm ve değerlendirme sorunları gibi pek çok mesele, izlemeyi gerekli ve acil kılmaktadır (UNECE, 2015). Ayrıca, kayıtlı olmayan istihdam; birçok insan, özellikle kadınlar açısından temel geçim kaynağıdır ve kayıtdışı istihdamdaki çalışanlar resmî çalışma düzenlemeleri tarafından kapsamadığından, koruma, hak ve temsilden yoksundurlar. Kadınların, geçici, güvenceden yoksun, kayıt dışı istihdam tür-lerinde çalışmak durumunda kalmaları ve bu tür kayıt dışı istihdamdan elde edilen ortalama kazancın düşük olması, istihdamda gözlenen eşitsizlikler için çok farklı alt alanlarda göstergeler oluşturulmasını zorunlu kılmıştır.

UNECE (2015), asgari gösterge setine ek olarak istihdam oranının yaşam seyrinde temel çalışma dönemi olarak gözlenen 25-64 yaş grubu nüfus için hesaplanması ve izlenmesini önermektedir. 25-64 yaş grubundaki yetişkin bireylerin yaşadıkları hanenin özellikleri, hanehalkı kompozisyo-nu da toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik önemli bilgi sunduğundan, hanehalkı tipine ilişkin değişkene göre istihdam oranının ayrıştırılması gerektiği savunulmaktadır. İkinci olarak, özellikle gelişmiş yüksek gelirli ülkelerde yarı zamanlı çalışanların oranının çok yüksek düzeylere çıkmış olması, bu çalışma biçimine dair daha fazla bilgi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bunun yanı sıra, yarı zamanlı çalışma, her durumda iyi çalışma koşulları anlamına da gelmemektedir. Özellikle yarı zamanlı çalışan kadınların iş koşullarının, erkeklere kıyasla daha olumsuz olduğu bilinmektedir. Benzer biçimde çalışma süresi bakımından daha uzun çalışmak isteyip de çalışmayanların oranı, bir başka deyişle eksik istihdam oranı, özellikle istihdamda toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri düşü-nüldüğünde önemli sorunlardan biridir. Bu nedenle, UNECE (2015), yarı zamanlı çalışma, eksik istihdam ve uzun süreli işsizliğe dair aşağıda sunulan göstergeleri önermiştir.

	İstihdam	Referans Standart	Referans Norm
1	Cinsiyete göre istihdam oranı, 25-64 yaş aralığındaki nüfus	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
1.1	Cinsiyete ve sektöre göre istihdam oranı, 25-64 yaş aralığındaki nüfus	F.1, F.2	
1.2	Cinsiyete ve hanehalkı tipine göre istihdam oranı, 25-64 yaş aralığındaki nüfus	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
2	Cinsiyete göre ve işteki duruma göre istihdam edilenler (ücretliler, kendi hesabına çalışanlar, işverenler ve ücretsiz aile işçileri)	F.1, F.2, F.5	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
2.1	Cinsiyete ve hanehalkı tipine göre (ücretliler, kendi hesabına çalışanlar, işverenler ve ücretsiz aile işçileri), istihdam oranı	F.1, F.2, F.5	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
3	Cinsiyete göre toplam istihdamın yarısını oluşturan minimum meslek sayısı	F.1, F.2, F.5	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet ■ Ayrımcılık yasağı
4	Saatlik cinsiyet ücret farkı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
4.1	Cinsiyete ve eğitim düzeyine göre saatlik ücret farkı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
5	Cinsiyete göre yarı zamanlı çalışanların oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
5.1	Cinsiyete göre yarı zamanlı çalışanların ayrıca yaş ve hanehalkı tipine göre oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
6	Cinsiyete göre eksik istihdam oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
6.1	Cinsiyete göre ve aynı zamanda hanehalkı tipi ve en küçük çocuğun yaşına göre eksik istihdam oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
7	Cinsiyete göre tarım dışı çalışanların kayıt dışı istihdam oranı	F.1, F.2, F.5	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
7.1	Cinsiyete ve hanehalkı tipine göre tarım dışı çalışanların kayıt dışılık oranı	F.1, F.2, F.5	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
8	Cinsiyete göre işsizlik oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
8.1	Cinsiyete ve yaşa göre işsizlik oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
8.2	Cinsiyete göre uzun süreli işsizlik oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet

UNECE göstergelerinde, ayrı bir alt başlık olarak **girişimcilik** üzerinde durulmuştur. Yüksek gelirli ülkelerde gözlenen toplumsal cinsiyet açıkları bakımından, girişimcilik alanı öne çıkmaktadır. Girişimcilik alanında ve işletme sahipliği konusunda önemli bir toplumsal cinsiyet farkı mevcuttur. Kadınların küçük ölçekli girişimcilik alanlarında yoğunlaştığı ve ağırlıklı olarak perakende ve hizmetler gibi alanlara girebildikleri gözlenmektedir. Veri toplama sürecindeki sorunlar, girişimcilikte toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin tespitini güçleştirmekte ve do-

layısıyla, bu alandaki göstergelerin oluşturulmasını zorlaştırmaktadır. Girişimci olmak veya işe başlamak için, finansal piyasalara, kredi olanaklarına, teknolojiye ve doğal kaynaklara erişimde mevcut olan toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri göz önünde bulundurulmalıdır.

### 2.3.3 Ücretlendirilmeyen Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi

Hane içi çalışma yükünün eşitsiz dağılımı, ekonomi alanındaki en önemli meselelerden biridir ve son yıllarda uluslararası kuruluşlarca hazırlanan raporlar ve platformlarda çalışma yaşamına dair istatistiklerin kapsamının genişletilmesi önerilmektedir. Kadınların ücretlendirilmeyen çalışma faaliyetlerinde yoğunlaşması, verimlilik, etkinlik, hanehalkı ve sosyal refah açısından büyük önem taşır. Stiglitz Komisyonu’nun da önerisiyle, Ulusal Hesaplar Sistemi dışında kalan ve görünmeyen çalışma faaliyetlerinin de ölçülmesi ve ekonomi alanının genişletilmesi ön-görölmüştür (Stiglitz, Sen ve & Fitoussi, 2010).

Hane içi iş bölümünde eş-sorumluluk anlayışının benimsenmemiş olması sonucu, **iş-yaşam dengesi**, özellikle çifte çalışma yükü olan kadınlar için kritik bir mesele olarak gözlenmektedir. Kadınların istihdam oranları, genel olarak, erkeklerinkinden daha düşük olmakla birlikte, katılımlarının kapsamı ve biçimi, küçük çocuk sahibi olup olmadıkları veya evlerinde bakıma ihtiyacı olan diğer kişilere sahip olup olmadıklarına bağlıdır. Bu, erkeklerde aynı şekilde gözlenmemektedir. Çocuksuz kadınlar, çocuklu kadınlara göre daha yüksek istihdam oranına sahiptirler; bunun tersi de erkekler için geçerlidir. Çocuk bakım hizmetleri, ebeveyn iznine dair düzenlemeler ve istikrarlı iş sözleşmeleri gibi kurumsal düzenlemelerin eksikliği, kadınların işgücü piyasasına tam katılımını engellemektedir. Hane içi iş ve bakım faaliyetleri, genellikle, erkekler tarafından değil, kadınlar tarafından üstlenilmektedir. Kadınların işgücüne artan katılımı, beraberinde ücretlendirilmeyen hane içi üretim yüklerinde ve üstlenmek durumunda kaldıkları ev işlerinde bir azalma getirmemektedir (UNECE, 2015).

	Ücretlendirilmeyen Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi	Referans Standart	Referans Norm
1	Cinsiyete göre haftada 50 saatten fazla çalışanların oranı (ücretli çalışma)	F.1, F.2, F.6	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
1.1	Cinsiyete ve hanehalkı tipine göre haftada 50 saatten fazla çalışan ücretli işçilerin oranı (ücretli çalışma)	F.1, F.2, F.6	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
2	Cinsiyete göre toplam çalışma süreleri (istihdam ve ücretlendirilmeyen çalışma biçimlerinde)	F.1, F.2, F.6	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
2.1	Cinsiyete ve hanehalkı tipine göre toplam çalışma (istihdam ve ücretsiz iş biçimleri) için geçen ortalama saatler	F.1, F.2, F.6	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
3	Kendi kullanımına yönelik üretim çalışmalarında harcanan ortalama saat sayısı	F.1, F.2, F.6	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
3.1	Ailenin bağlamına göre kendi kullanımına yönelik üretim çalışmalarında harcanan ortalama saatler	F.1, F.2, F.6	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
4	25-49 yaş grubu istihdam oranı	F.1, F.2, F.6	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
5	3 yaşında zorunlu okul çağındaki çocukların kamusal bakımdaki oranı	F.1, F.2, F.6	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet

## 2.4 Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformuna Yönelik AB Gösterge Çerçevesi

Avrupa Birliği ülkeleri, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’na (PeDEP) hedeflerine yönelik iktisadi yaşamda toplumsal cinsiyet eşitsizliği izleme ve değerlendirme faaliyetini, 1999 yılından itibaren yerine getirmektedir. Son dönemde, özellikle iş-yaşam dengesine ilişkin hazırlanan direktifler doğrultusunda, standart göstergelere ek olarak 2000 yılında, iş-yaşam dengesi konusunda yeni göstergeler ortaya koymuştur:

	Ücretlendirilmeyen Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi	Referans Standart	Referans Norm
1	Ebeveyn izni (ücretli veya ücretsiz) konusunda sosyal taraflar arasındaki çerçeve anlaşmaya ilişkin 96/34/EC Sayılı Direktif kapsamında ebeveyn izninde olan çalışanların cinsiyete göre ebeveynlere oranı	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
2	Çalışan erkeklerle kadınlar arasındaki ebeveyn izni kullanımındaki dağılım	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
3	Bakımı sağlanan çocuk oranı (aynı yaş grubundaki çocuklar içinde aileleri haricinde bakımı sağlanan çocukların oranı)	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
3.1	Zorunlu olmayan okul öncesi sisteme girmeden önce (gün boyunca)	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
3.2	Mecburi olmayan veya eşdeğer bir okul öncesi sistemde öğrenim gören (okul öncesi saatlerin dışında)	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
3.3	Zorunlu ilköğretimde öğrenim gören (okul saatleri dışında)	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
4	Çalışma ve aile yaşamı arasındaki dengeyi teşvik etmeyi amaçlayan kapsamlı ve bütünlük politikalar (özellikle de istihdam politikaları)	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
5	75 yaş üstü bağımlı yaşlı erkekler ve kadınlar içinde (günlük ihtiyaçları açısından bakıma muhtaç)	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
5.1	Uzmanlaşmış kurumlarda yaşayan	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
5.2	Evde (aileden başka) yardım alan kimseler	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
5.3	Bakımını ailelerin üstlendiği grubun 75 yaş üstü erkek ve kadın nüfusuna oranı	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
6	Hafta içinde ve hafta sonları kamu hizmetlerinin normal çalışma saatleri (örneğin yerel makamlar, postane, kreş vb.)	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
7	Hafta içi ve hafta sonu dükkanların normal açılış saatleri	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
8	İşgücü piyasasında çalışan ve 12 yaşın altındaki bir veya daha fazla çocuğu olan ya da hanede yaşayan bir bağımlı bireyi olan her ebeveyn için günde toplam “bağlı” süre (bağlanmış zaman)	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>

8.1	Ücretli çalışma süresi	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
8.2	İşe gidiş gelişte harcanan seyahat süresi	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
8.3	Ev işleri için harcanan zaman	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
8.4	Aileye ayrılan diğer zaman (çocuk yetiştirme ve bakımı ve bağımlı yetişkinlerin bakımı)	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
9	Yalnız yaşayan ve 12 yaşından küçük bir veya daha fazla çocuğu olan ve bağımlı çalışan her ebeveyn için günde toplam “bağlı” süre	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
9.1	Ücretli çalışma süresi	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
9.2	Seyahat süresi	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
9.3	Ev işleri için harcanan temel zaman	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
9.4	Aileye ayrılan diğer zaman (çocuk yetiştirme ve bakımı ve bağımlı yetişkinlerin bakımı)	F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>

Ayrıca, eş değer işte eşit ücrete yönelik de bir yıl sonra onaylanan aşağıdaki göstergeler hazırlanmıştır:

	İstihdam	Referans Standart	Referans Norm
1	Tüm çalışanlar için kadın erkek ücret oranı	F.1, F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayrımcılık yasağı</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>
1.1	Yarı zamanlı çalışanlar için kadın erkek ücret oranı	F.1, F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayrımcılık yasağı</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>
1.2	Toplam ücretler içinde kadınlara ödenen ücret oranı ve ücretli çalışan kadın oranı	F.1, F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayrımcılık yasağı</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>
1.3	Yaş ve eğitime göre cinsiyet ücret açığı	F.1, F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayrımcılık yasağı</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>
1.4	Kadın yoğun mesleklere ücret kayıpları	F.1, F.5, H.3	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayrımcılık yasağı</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>
1.5	Oaxaca yöntemiyle kadınlar ve erkekler arasındaki saatlik ücret farkında yaş, eğitim, sektör, meslek ve ayrımcılık gibi belirleyici faktörlerin etkilerinin ayrıştırılması	F.1, F.5, H.3	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayrımcılık yasağı</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>
2	Ayrımcılıkla mücadele için yasalar, yönetmelikler ve önlemlere ilişkin kalitatif göstergeler	F.1, F.5, F.6, H.3	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayrımcılık yasağı</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>
3	Kamu otoritelerinin toplu pazarlık ve ücretler üzerindeki etkisine ilişkin göstergeler	F.1, F.5, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayrımcılık yasağı</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>
4	Yarı-zamanlı çalışma ve geçici kariyere ara vermeye dair göstergeler	F.1, F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayrımcılık yasağı</li><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li></ul>



Avrupa Birliği, Pekin Deklarasyonu’nun 20. yılında hazırladığı raporda, istihdam alanında üç yeni gösterge önermiştir. Yeni göstergeler, Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) tarafından hazırlanan 2015 raporunda paylaşılmaktadır. Yarı zamanlı çalışmanın ve kendi hesabına çalışma biçiminin standart istihdam istatistikleri ile takibinin mümkün olmadığından yola çıkarak, istihdam kavramının yeniden gözden geçirilmesi gerektiği fikri ortaya çıkmıştır. Kadınların, artan oranda yaygınlaşan bu türden çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalması, toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından izlenebilmesi ve takibi yeni göstergeler ihtiyacını doğurmuştur. Aşağıdaki tabloda, EIGE tarafından önerilen yeni göstergelere yer verilmektedir.

	İstihdam	Referans Standart	Referans Norm
1	Cinsiyete göre tam zamana eşdeğer istihdam oranı (tam zamanlı çalışmaya dönüştürülmüş)	F.1, F.2, F.6, H.3	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
2	Cinsiyete göre yarı-zamanlı çalışma oranı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
2.1	Yarı zamanlı çalışan kadınların toplam çalışanlar içindeki payı	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
2.2	Yarı zamanlı istihdamın temel nedenleri	F.1, F.2, F.6, H.3	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
2.3	Yarı zamanlı normal haftalık çalışma saatleri	F.1, F.2, F.6, H.3	■ Eşitlik ■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
2.4	Düşük ücretli yarı zamanlı istihdam	F.1, F.2, F.6, H.3	■ Eşitlik ■ Adalet ve hakkaniyet
2.5	Tam zamanlı ve yarı zamanlı işler arasında sektörel ve mesleki farklılıklar	F.1, F.2, F.6, H.3	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Ayrımcılık yasağı
2.6	Yarı zamanlı ve tam gün arasındaki geçişler	F.1, F.2, F.6, H.3	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
3	Kendi hesabına çalışmaya ilişkin gösterge	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
3.1	Kendi hesabına çalışan kadınların ve erkeklerin payı (15-64)	F.1, F.2	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği
3.2	Kendi hesabına çalışanların medyan gelir düzeyi (15+)	F.1, F.2, F.3, H.3	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet
3.3	Kendi hesabına çalışanların çalışma saatlerinin ailevi ve sosyal sorumlulukları ile uyumlu olması (15+)	F.1, F.2, F.6, H.3	■ Toplumsal cinsiyet eşitliği ■ Adalet ve hakkaniyet

## 2.5 Binyıl Kalkınma Hedefleri

BM Binyıl Kalkınma Hedefleri (BKH) 1, aşırı yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılması, kilit hedeflerinden biri olan kadınlar ve gençler dahil olmak üzere herkes için tam ve üretken istihdamın ve iyi işlerin elde edilmesini tanımlar. Hedef 3, toplumsal cinsiyete dayalı eşitliği teşvik etmek ve kadınları güçlendirmek için tarım dışı sektördeki ücretli istihdamda kadınların payını, elde edilen ilerlemeyi izlemek üzere önemli göstergelerden biri olarak kullanmaktadır. Binyıl Kalkınma Hedefleri’nin izlenmesi için, bu alanla ilgili aşağıdaki göstergeler kullanılır:

	İstihdam	Referans Standart	Referans Norm
1	İstihdamın nüfusa oranı	BKH.1.5, F.1, F.2, F.4	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
2	Toplam istihdamda kendi hesabına çalışanların ve katkıda bulunan aile çalışanlarının oranı	BKH.1.7 F.1, F.2	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
3	Tarım dışı sektörde ücretli istihdamda kadınların payı	BKH.3.2 F.1, F.2, F.4	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>

## 2.6 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri

Yukarıda küresel kalkınma hedeflerinde yapılan kapsam değişikliği, değişim süreci aktarılmıştı. 2013’te Binyıl Kalkınma Hedefleri’nin yerine getirilmiş olan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) kapsamında, istihdam ve çalışma yaşamıyla doğrudan ilgili olan SKH 5 ve 8 altında yer alan hedefler, aşağıda son gösterge çerçevesi olarak sunulmuştur.

	İstihdam	Referans Standart	Referans Norm
<b>1</b>	<b>SKH 5 - Cinsiyet eşitliği</b>		
1.1	Cinsiyete dayalı ücret farkı (düzeltilmemiş hâliyle )(5.2)	SKH 5 F.1, F.2, F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li><li>Ayrımcılık yasağı</li></ul>
1.2	Cinsiyet temelli istihdam açığı (5.3)	SKH 5 F.1, F.2, F.5	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
1.3	Cinsiyete göre bakım sorumlulukları nedeniyle faal olmayan nüfus oranı (5.4)	SKH 5 F.1, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
<b>2</b>	<b>SKH 8 - İyi iş ve ekonomik büyüme</b>		
2.1	Ne istihdamda ne de eğitim ve öğretimde olan gençler (cinsiyete göre)	SKH 8 F.1, F.2, F.3	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
2.2	Cinsiyete göre toplam istihdam oranı	SKH 8 F.1, F.2	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
2.3	Cinsiyete göre uzun vadeli işsizlik oranı	SKH 8 F.1, F.2	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
2.4	Cinsiyete göre gayri iradi geçici istihdam	SKH 8 F.1, F.2	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>
2.5	Cinsiyete göre bakım sorumlulukları nedeniyle aktif olmayan nüfus	SKH 8 F.1, F.2, F.6	<ul style="list-style-type: none"><li>Toplumsal cinsiyet eşitliği</li><li>Adalet ve hakkaniyet</li></ul>

## V. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

### 1 Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamının Mevcut Durumu

#### 1.1 İşgücü Piyasasında Durum

Türkiye işgücü piyasasının temel özelliklerine bakıldığında, kadınların işgücüne ve istihdama katılım düzeylerinin düşüklüğü göze çarpmaktadır. Aynı şekilde, dikkat çekici olan, kadınların işsizlik oranlarının, özellikle tarım dışı işsizlik oranlarının erkeklerinkinden çok daha yüksek olmasıdır.

#### *İşgücüne Katılım Oranı*

Tarihsel olarak bakıldığında, İkinci Dünya Savaşı sonrasında tüm dünyada kadınların işgücüne katılımında genel bir artış olduğu gözlenmektedir. Dünya ölçeğinde görülen bu artış, farklı coğrafyalara ve ülkelere göre değişik oranlarda gerçekleşmiş ve 2016 yılı itibariyle %50 oranına ulaşmıştır. Erkeklerde ise, bu oran %76.2 düzeyindedir. Kadın ve erkek arasında katılım oranlarındaki bu fark, dünya genelinde ortalama 26 puan iken, Türkiye’de 40 puana çıkmakta; dünyanın bazı bölgelerinde ise oldukça artmakta, örneğin, Ortadoğu ülkelerinde 53 puana çıkmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olduğu bölgelere bakıldığında, gelişmiş ve sanayileşme süreçlerini tamamlamış ülkelerin olduğu coğrafyaların yanında, tarımsal üretimin hâlen ağırlıklı olduğu sanayileşmemiş ülkelerin olduğu bölgeler görülmektedir. Doğu ve Güney Doğu Asya, gelişmiş batılı ülkeler ilk grup arasında yer almaktadır. İkinci grupta yer alan Sahra altı Afrika ülkelerinde de kadınlar %75’i aşan oranlarda işgücünde yer almaktadır. Türkiye’de ise, 2016 yılı itibariyle kadınların işgücüne katılım oranı %32.5 iken, erkeklerinki %72 düzeyindedir.

**Tablo 3.** Cinsiyete göre temel işgücü göstergeleri (15+ yaş, Bin)

2016	Kadın	Erkek
İşgücü	9.637	20.889
İşgücüne katılım oranı (%)	32.5	72.0
İstihdam	8.312	18.893
İstihdam oranı (%)	28.0	65.1
İşsiz	1.324	2.006
İşsizlik oranı (%)	13.7	9.6
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	18.1	10.9
İşgücü dışında kalanlar	20.052	8.133
İşgücü dışında kalma oranı (%)	67.5	28.0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

2016 yılında, her üç kadından sadece biri işgücündedir. Erkeklerin istihdam oranı %65.1 ve kadınların istihdam oranı %28’dir. Yaklaşık her dört kadından biri istihdamdadır. 2016’da, işgücü dışında kalan 20 milyon kadının %57.6’sı, yani 11.589.000 kadın, ev işleri ile meşgul olduğu için işgücünün dışındadır.

### *Kadınların Bakım Yükümlülükleri ve Çalışma Süreleri*

Erkeklerle oranla kadınların çalışma saatlerinin çok daha uzun olduğu gözlenmektedir. Kadınların hem ücretli çalışma, hem de ev içinde gerçekleşen faaliyetleri aynı zamanda yerine getirmeleri sonucu oluşan iş yüküne, ‘kadınların çifte yükü/mesaisi’ denir. Ücretli çalışma kadar, kadınların ev içinde gerçekleştirdikleri ev işi ve bakım işi (yeniden üretim faaliyetleri), toplumların devamlılığı için olmazsa olmaz faaliyetlerdir. Bu kadar zaruri olmasına rağmen, yeniden üretim faaliyetleri ücretlendirilmediği gibi ekonomik bir değer yarattığı da kabul edilmez. Fakat bu faaliyetler, dünyada gerçekleştirilen toplam üretimin üçte birine eşittir ve kadınların toplam ekonomik faaliyetler için harcadıkları zamanın, gelişmekte olan ülkelerde erkeklere göre %30 daha fazla olduğu bilinmektedir (UNDP, 2015). Hane içi eşitsiz iş yükü, kadın istihdamı önündeki engellerin temelinde ve işgücü piyasasındaki eşitsizliklerin de gerisinde yer almaktadır (İlkkaracan, 2010). Yapılan çalışmalar, kadınlar tarafından yerine getirilen hane halkı ve ev bakım faaliyetlerinin, bir yandan kadınların işgücü piyasasına düşük düzeyde katılımına neden olduğunu, diğer yandan da işgücü piyasasında daha yüksek oranda geçici, enformel/kayıtdışı işlerde çalışmak durumunda kaldıklarını ortaya koymaktadır.

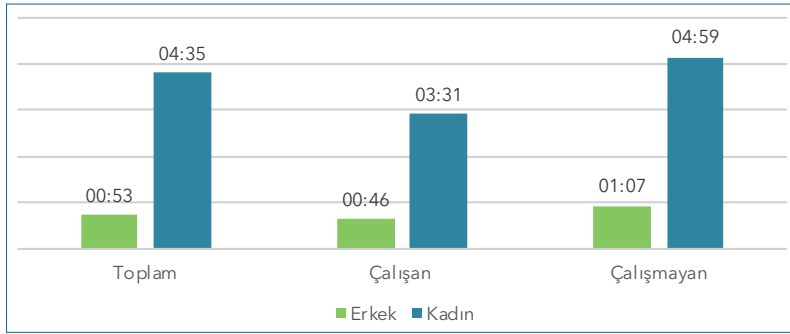
Bireylerin, hem işgücü piyasasında ücretli bir işte çalışma, hem de piyasa dışında, örneğin hane içinde, karşılıksız olarak çalışma biçimleri ve saatlerine ilişkin bilgiye, zaman kullanım anketleri sayesinde ulaşmak mümkündür. Gelişmiş ülkelerde, kadınların karşılıksız emeğe günde ortalama 6 saat kadar, erkeklerin ise bunun sadece yarısı düzeyinde (ortalama üç saat kadar) zaman harcadığı gözlenmektedir. Bazı gelişmekte olan ülkelerde ise, kadınların karşılıksız emeğe harcadıkları zaman ile erkeklerin harcadığı zaman arasındaki fark, günde 5 saati aşmaktadır (Gauthier vd., 2004). Sadece işgücü piyasasında çalışan kesim incelendiğinde, ikinci vardiya veya çifte mesai tezlerinde ortaya konduğu üzere, çalışan kadınların erkeklere nazaran karşılıksız emeğe, yine, daha fazla zaman ayırdığı gözlenmektedir. Kadınların işgücüne artan düzeyde katılımı, erkeklerin daha fazla hane içi sorumluluk yüklenmesi değil, aksine kadınlardan beklentilerin arttığı, kadınların çok daha fazla sorumluluk üstlenip yerine getirdikleri anlamına gelmektedir. Zaman kullanımı anket verilerinden elde edilen istatistiklere göre, hane içi iş yükü bakımından kadın ve erkek arasındaki eşitsizlik tüm dünyada gözlenmektedir.

Türkiye’de, TÜİK tarafından 2014-15 yılında derlenen Zaman Kullanım Anketi verilerinden oluşturulan istatistikler, Türkiye’de hane içi emeğin düşündürücü düzeyde orantısız biçimde kadınlar tarafından üstlenildiğini göstermektedir.<sup>54</sup> 10 yaş ve üstü fertlerin günlük faaliyetleri incelendiğinde, kadınlar bir günde ortalama 4 saat 35 dakikayı hane halkı ve ev bakımına harcarken; erkekler, yalnızca 53 dakika harcamaktadır. Kadınlar, toplam çalışma saatlerinin (hem işgücü piyasasında çalışma, hem de hane içi karşılıksız çalışmanın toplamı) %83’ünü

54 Zaman Kullanım Anketi verilerinden elde edilen istatistikler, 1) anketin uygulandığı kişilerin demografik ve hane halkı özellikleri, 2) kişilerin bir günde 24 saati hangi faaliyetlere ne kadar zaman ayırarak geçirdikleri, 3) bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği mekâna yönelik (örneğin ev, iş yeri özellikleri gibi) detaylı bilgi sunar.

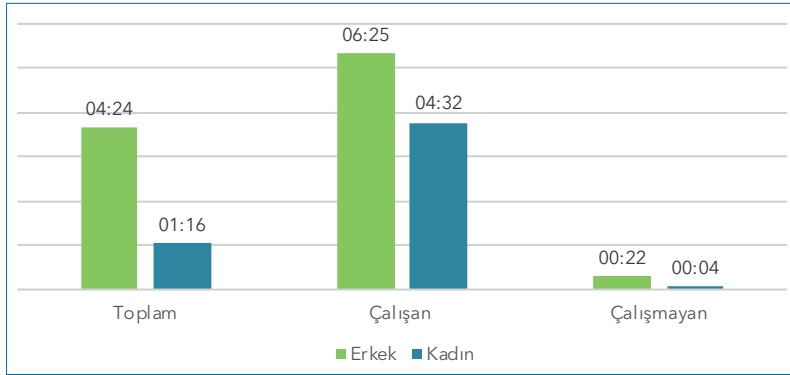
hanehalkı ve ev bakımı faaliyetlerine harcarken; erkekler, toplam çalışma zamanlarını %78’ini işgücü piyasasında gelir getirici bir işte çalışmaya ayırmaktadır. İşgücü piyasasında çalışan bireylerin hanehalkı ve ev bakımına harcadıkları zamana bakıldığında, Türkiye’de kadınlar, işgücü piyasasında çalışıyor olsa dahi, hanehalkı ve ev bakımına günde 3 saat 31 dakika zaman ayırırken, erkek çalışanlar, yalnızca 46 dakika ayırmaktadır. (Şekil 3.1). Bu eşitsiz iş yükü, bireylerin eğitim düzeyi, işgücü durumu, çalışma biçimi, kır veya kentte yerleşik olması gibi bireysel özelliklerinin yanı sıra, yaşadığı hanenin gelir düzeyine, hanedeki çocuk ve yetişkin sayısına, hanede bakıma muhtaç çocukların veya yetişkinlerin varlığına bağlı olarak da değişiklikler göstermektedir (Memiş, 2016; Toksöz vd., 2014).

**Şekil 1.** Hanehalkı ve Ev Bakımına Ayrılan Süre (Saat/Gün)



Kaynak: Zaman Kullanım Anketi, TÜİK 2014-2015.

**Şekil 2.** İstihdam ve İş Aramaya Ayrılan Süre (Saat/Gün)



Kaynak: Zaman Kullanım Anketi, TÜİK 2014-15.

Kadınlar, işgücü piyasasında çalışarak yer almalarından bağımsız olarak, erkeklere kıyasla çok daha fazla zamanı hane içi çalışma ve bakım faaliyetlerine ayırmaktadır. Hane içindeki eşitsizlik, işgücü piyasasındaki eşitsizleri derinleştirebildiği gibi, kadınların ev ve bakım iş yükü nedeniyle, iş hayatında karşılaştıkları dezavantajları arttırarak hane içindeki eşitsizlikleri besleyebilmektedir.

## Bakım Hizmetlerinin Durumu

Bakım hizmetlerine yönelik kurumların yetersizliği, kadınların istihdama katılımı önündeki en temel engellerdendir. Yaş gruplarına göre, erken çocukluk bakım ve okul öncesi eğitim kurumlarına katılım oranlarına bakıldığında, 2016-17 öğretim yılında, bu oranlar; 3 yaş grubunda %12.5, 4 yaş grubunda %36.1, 5 yaş grubunda %70.4’dür.<sup>55</sup> 3 yaş öncesi bakım, neredeyse yok denecek kadar azdır. Bir araştırmaya göre, 2014’te gündüz bakım evlerinden yararlanan çocuk sayısının çağ nüfusuna oranı %0.2’dir (İlkkaracan vd., 2015, s. 29). Okul öncesi bakım ve eğitim kurumlarının yetersizliği ve okulların tam gün olmaması, kadınların çalışma yaşamına ya hiç katılamamasına ya da işten ayrılmasına yol açmaktadır. TÜİK Aile Yapısı Araştırması’na göre (2016), hanedeki 0-5 yaş grubu çocukların %86’sına annesi, %7.4’üne büyük annesi, %1.5’ine bakıcısı, %1.3’üne yakın akrabası/komşusu bakmaktadır. Kreş ya da anaokulundan yararlanan çocuk oranı %2.8’dir.<sup>56</sup>

Aynı şekilde, yaşlı ve engelli hizmetlerinde kamusal veya özel hizmet sunan kurum sayısı son derece yetersizdir. TÜİK’in 2011 Nüfus ve Konut Araştırması’na göre, 2011’de, 3 yaş ve üzeri nüfusta en az bir engelli olan kişi sayısı 4.9 milyon kişi ve bu bireylerin toplam nüfus içindeki oranı %7’dir. 2016 yılında, Türkiye’de, 65 yaş üzeri 6.2 milyon kişi bulunmaktadır ve bu bireylerin toplam nüfus içindeki oranı %8’dir. Buna karşılık, kamuya ve özel sektöre ait mevcut 567 huzurevinde bakılan kişi sayısı 24.438’dir.<sup>57</sup>

Bu sayılar, çocuk, engelli ve yaşlı bakımından esas olarak ailenin ve aile içinde kadınların sorumlu olduğunu göstermektedir. TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi verileri üzerinden yapılan bir hesaplama göre de 2007-2015 arasındaki dönemde en son işinden ayrılma nedenleri içinde “Ailedeki çocuklara veya bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için” seçeneği, 476.875 kadın tarafından dile getirilmiştir (Karadeniz, Yılmaz, 2017).

Toplumda ve işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılığın kaynağında, kadınları gelir getirici işlerde çalışmaktan ve sosyal güvenlik haklarından yararlanmaktan alıkoyan geleneksel cinsiyete dayalı işbölümü gelmektedir.

## 1.2 Kadın İstihdamının Özellikleri

### Sektörel dağılım

2016 yılı itibarıyla, dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de, kadın istihdamında en büyük paya sahip sektör, hizmetlerdir (yüzde 55). Gelişmiş ülkeler ve AB ülkelerinde de kadın istihdamının %86’sı hizmet sektöründe çalışmaktadır. Tarımın kadın istihdamı içindeki payı, %29 düzeyindedir. Kadın istihdamı açısından 2000’lerin başına dek en önemli paya tarım sektörü sahip iken, küreselleşme sürecinin son yirmi yılda geldiği noktada ulusaşırı üretim biçimleri, hizmetler sektörünün büyümesine ve tarım sektörünün yerini almasına yol açmıştır. İhracata dayalı büyüme politikaları izleyen ülkelerde emek maliyetleri üzerinden yürütülen rekabet süreçleri sonucu, imalatta ve hizmetlerde kadın işgücüne talep artmıştır. Sanayide çalışan kadınlar, daha

55 MEB, Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2016/17, s.1

56 TÜİK Haber Bülteni, Sayı: 21869, 18 Ocak 2017.

57 <http://www.eyh.gov.tr/yayin-ve-kaynaklar/yasli-bakim-hizmetleri/huzurevleri-envanteri>, (erişim tarihi: 27.10.2017)

çok, gıda, giyim, tekstil sanayinde çalışma olanağı bulmuştur. Ancak, bu sektörlerde değişen üretim yapısı nedeniyle atölyelerde, evlerde, ev eksenli, çalışmak durumunda kalarak esnek, sosyal güvenceden yoksun işgücü kaynağını oluşturmuştur. Türkiye’de imalat sanayi, kadın istihdamında %15’le en düşük paya sahiptir.

**Tablo 4.** İstihdamın Sektörlere Göre Dağılımı (Bin)

2016	Kadın		Erkek	
	Sayı	%	Sayı	%
Toplam	8.312	100.0	18.893	100.0
Tarım	2.384	28.7	2.920	15.5
Sanayi	1.239	14.9	4.057	21.5
İnşaat	83	1.0	1.904	10.1
Hizmetler	4.606	55.4	10.012	53.0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

### *İşteki duruma göre dağılım*

İstihdamın sektörel dağılımı, kadınların ve erkeklerin işteki duruma göre dağılımında etkilidir. Ücretli, maaşlı ve yevmiyeli olarak çalışma, hem kadınlar için hem erkekler için en ağır basan çalışma durumu iken, kadınların hâla %26’sı ücretsiz aile işçisi konumunda çalışmaktadır. Bu çalışma biçimi, özellikle tarım sektöründe geçerlidir ve kadınların hane işletmesinde herhangi bir maddi karşılığı olmadan çalışmasını anlatmaktadır. Erkekler içinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı, sadece %4.6’dır.

**Tablo 5.** İşteki Duruma Göre Dağılım (Bin)

2016	Kadın		Erkek	
	Sayı	%	Sayı	%
Ücretli maaşlı, yevmiyeli	5.276	63.5	13.101	69.3
İşveren	112	1.3	1.127	6.0
Kendi hesabına	734	8.8	3.801	20.1
Ücretsiz Aile İşçisi	2.190	26.3	864	4.6
Toplam	8.312	100.0	18.893	100.0

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Türkiye’de ücretsiz aile işçisi veya kendi hesabına çalışan durumda olan kadınların oranı %35’dir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), ücretsiz aile işçiliğini kendi hesabına çalışma ile birlikte ele alarak bu iki çalışma biçimini kırılğan istihdam olarak tanımlar. Bu iki çalışma biçiminde yer alan istihdamın toplam istihdama oranı, kırılğan istihdam oranını oluşturur. Kırılğan istihdam, tanımından da anlaşıldığı üzere enformel/kayıtdışı ve düzensiz çalışma, düzensiz ücret ödemelerinin olduğu, iş garantisinin olmadığı, geçici, güvencesiz çalışma biçimlerine denk düşmektedir. Bu özellikler, genellikle kadın istihdamının yoğunlaştığı sektör ve mesleklerde gözlenmektedir. Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışmayı ifade eden kayıtdışılık, istihdam açısından en önemli sorunlardan biri olmaya devam etmektedir. Kadınların kayıtdışı çalışma oran-

ları, erkeklerinkinden çok daha yüksektir. 2016’da kadınların %44.3’ü, erkeklerin %28.8’i kayıtdışı çalışmaktadır. Kayıtdışılık, esas olarak, tarımda çok yaygındır. Tarım dışında, daha düşük olmakla birlikte kadınların kayıtdışı çalışma oranı %24.2 ile erkeklerin %20.8 olan oranından yüksektir.

**Tablo 6.** İstihdamın Kayıtdışılık Durumuna Göre Dağılımı (Bin)

2016	Kadın		Erkek	
	Sayı	%	Sayı	%
Toplam	3.679	44.3	5.432	28.8
Tarım	2.247	94.3	2.108	72.2
Tarım dışı	1.432	24.2	3.324	20.8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Tarımdışı ekonomik faaliyetlerde yer alan her dört kadından ve her beş erkekten biri, kayıtdışı çalışmaktadır. İşgücü piyasalarının esnekleşmesi ile ortaya çıkan yarı-zamanlı, geçici ve güvensiz, genel anlamda a-tipik, işlerde çalışanlar çoğunlukla kadınlardır. Kadınlar, evdeki bakım yükleri nedeniyle daha kısa süreli çalışmayı ve işgücü piyasasında daha düşük niteliklere sahip olduklarında, esnek ve kayıtdışı çalışma koşullarını daha fazla kabul ederler. Yarı-zamanlı işlerin, ev-eksenli işlerin, ev hizmetleri ve çocuk bakım hizmetleri gibi işlerin büyük bir kısmı kadınlar tarafından yapılmaktadır.

### **Meslekler düzeyinde cinsiyete göre yatay ve dikey ayrışma**

İşgücü piyasasında, bazı sektörlerdeki işlere ‘kadın işi’, bazılarında işlere de ‘erkek işi’ denmektedir. Örneğin, otomobil ve petrol sektörü erkek yoğunluklu sektörlerken, tekstil ve hazır giyim ise kadın yoğun sektörlerdir. Sektörel bazda cinsiyete dayalı bu ayrışma, yatay ayrışma olarak adlandırılır. Dikey ayrışma ise, bir iş yerinde kadınların vasıf gerektirmeyen veya pek az gerektiren, dolayısıyla, statüsü ve ücretleri düşük işlerde, erkeklerin de vasıflı ve statülü işlerde yığılmaları demektir.

İşgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında görülen bir diğer ayrışma biçimi ise, cam tavan olarak adlandırılır. İş yeri hiyerarşisinde yukarıya doğru çıkıldıkça işler çok daha değerli hâle gelir. Kadınların, yukarıdaki, üst düzey işlere erişmesi ise zordur. Dünya Ekonomik Forumu Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2017 raporuna göre, Türkiye, kadın üst düzey yönetici sayısında 145 ülke arasında 107. sıradadır. Türkiye’de 100 kadından 13’ü üst düzey pozisyonlarda görev yapmaktadır. Kadınların işlerinde yükselmeleri, terfi etmeleri, yönetici kadrolara gelebilmeleri, erkeklere göre daha zordur. Birçok işyerinde, kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları işlerde dahi kadınların yönetici pozisyonlara gelemedikleri görülmektedir. Kadınların bu kadrolara ulaşamamalarına neden olan engeller vardır, bu engellere literatürde ‘cam tavan’ denir.

### **Ücret açığı**

Kadınlar, kayıtlı ve tam zamanlı bir işte çalıştıkları zamanlarda da erkeklere ve kadınlara farklı davranılması sonucu, çeşitli eşitsizlik ve ayrımcılıklara maruz kalırlar. Ayrımcılığın en belirgin göstergelerinden biri, ücretlerdeki ve gelirlerdeki farktır. Bu farklar, sadece düşük nitelikli, düşük ücretli işlerde ortaya çıkmaz, yüksek nitelik gerektiren işlerde de vardır. Örneğin, muhase-



be, bilgisayar programcılığı, mühendislik gibi alanlarda, kadınlar ve erkekler benzer niteliklere sahipken, ücretler arasındaki fark, erkeklerin lehine kadınların aleyhine devam etmektedir. Cinsiyet temelli ücret farklılıkları, meslek temelli ayrışma, ödemeler sistemindeki yapısal faktörler ve pazarlık güçlerindeki eşitsizliklerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların pazarlık güçlerindeki eşitsizlik, kadınların hane içindeki bakım yükümlülükleriyle yakından bağlantılıdır.

Türkiye’de kadınlar ve erkekler arasındaki ücret ve gelir farklarını inceleyen çalışmalara göre, toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığı yüksek düzeydedir. Tüm gelir türlerini hesaba katan ilk çalışmalardan biri, kadınların aylık ortalama kazancının erkeklerinkinin %48’i kadar olduğunu bulmuştur. Ücret geliri elde eden çalışanlara bakıldığında, kadın-erkek arasındaki ücret açının düştüğü, kadınların ücretinin erkeklerin ortalama ücretinin %96’sı düzeyinde olduğu gözlenmiştir. Türkiye’de kadın ve erkek ücretleri arasında tespit edilen farkın %36’sı eğitim, deneyim, meslek vb. değişkenlere bağlı olarak açıklanabilirken, %64’ü, araştırmacıların piyasa ayrımcılığı olarak nitelendirdiği cinsiyete dayalı ayrımcılıktan ileri gelmektedir (Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997). 2012 yılında yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye’de kadınların ortalama yıllık kazancı, erkeklerin kazancının yaklaşık %55’i kadardır. Kadınların yaklaşık %63’ü kişisel bir gelir elde etmezken, bu oran erkeklerde sadece yüzde 5.5 düzeyindedir. Kadınlarda kişisel gelire ulaşma olasılığının bu denli düşük olması, bir yandan işgücüne düşük katılım oranı, öte yandan kırılğan istihdam oranının (ücretsiz aile işçilerinin oranının) yüksekliği ile açıklanabilir (Dayıoğlu ve Başlevent, 2012).

TÜİK verileri, hangi eğitim düzeyinde olursa olsun kadınların erkeklerden daha az kazandığını ortaya koymaktadır. Yüksek öğretim mezunu kadınların bile yıllık geliri erkeklerinkinin %75’i düzeyinde kalmaktadır.

**Tablo 7.** Fertlerin Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri

2016	Kadın (TL)	Erkek (TL)	Kadınların geliri/ Erkeklerin geliri (%)
Okur-yazar olmayanlar	9.289	12.238	75.9
Bir okul bitirmeyenler	8.509	15.183	56.0
Lise altı eğitilmişler	11.345	20.032	56.6
Lise ve dengi okul mezunları	17.107	27.073	63.2
Yüksek öğretim mezunları	32.847	43.598	75.3

Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2016

### 1.3 İşsizlik

2016’da kadınların işsizlik oranı %13.7 ile erkeklerin %9.6 olan işsizlik oranından oldukça yüksektir. Özellikle tarım dışı işsizlik oranı, kadınlarda %18.1’e çıkmakta ve erkeklerin %10.9 olan işsizlik oranıyla arasındaki makas iyice açılmaktadır. Eğitim düzeyine göre işsizlik oranlarına bakıldığında, lise ve mesleki-tekniik lise mezunları ile yüksek öğretim mezunu olan kadınların işsizlik oranlarının en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

**Tablo 8.** Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları(%)

2016	Kadın	Erkek
Okur yazar olmayanlar	3.2	11.8
Lise altı eğitilmişler	11.0	9.8
Lise	21.1	10.5
Mesleki ve teknik lise	20.6	8.7
Yüksek öğretim	16.9	8.8

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Lise altı eğitilmiş olan kadınların ve erkeklerin işsizlik oranları arasında çok büyük fark yoktur. Ancak, lise mezunu kadınların 2016’da %21.1 olan işsizlik oranı, erkeklerin %10.5 olan oranının iki katıdır. Oranlar, mesleki ve teknik lise mezunlarında iki katından biraz daha fazla, yüksek öğretilmişlerde iki katına yakındır. Kadınlar, eğitim düzeyleri yükseldikçe işgücü piyasasına daha fazla katılmakta, ancak işgücü piyasalarının cinsiyetçi yapısına bağlı olarak çalışabilecekleri sektörler ve meslekler sınırlı olduğundan, işsizlikle karşılaşma ihtimalleri erkeklere kıyasla çok daha yüksek olmaktadır. Eğitimin yanı sıra, yaş faktörüne de bakıldığında, durum genç kadınlar açısından çok daha vahim bir hâl almaktadır.

**Tablo 9.** 15-24 Yaş Grubunda Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları (%)

2016	Kadın	Erkek
Okur yazar olmayanlar	2.1	24.5
İlköğretim	16.5	15.5
Lise	29.6	18.8
Mesleki ve teknik lise	27.0	17.2
Yüksek öğretim	35.4	25.2

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

15-24 yaş grubundaki gençlerde (sayıca çok az olan okur yazar olmayanlar grubu bir kenara bırakıldığında) ilköğretim mezunu olan kadınların ve erkeklerin işsizlik oranları itibarıyla büyük fark yoktur. Ancak lise mezunu genç kadınların işsizlik oranı %29.6’dır ve erkeklerin işsizlik oranlarıyla arasındaki açık on puanı aşmıştır. Meslekî ve teknik lise mezunu olan kadınlar ve erkekler ile yüksek öğretim görmüş olan kadınlar ve erkeklerin işsizlik oranları arasındaki açık, on puan dolayındadır. Genel olarak, gençler açısından bir sorun olarak görülen işsizlik, genç kadınlar açısından çok daha yakıcıdır. 2012 yılından bu yana, zorunlu eğitim süresi 12 yıla çıkartılmıştır, önümüzdeki dönemde işgücü piyasasına katılan lise mezunu kadınların sayısı hızla çoğalacak, işsizlik oranları daha da artacaktır. Bu durum, hükümetlerin işsizlikle mücadele politikalarında genç kadınları öncelikli hedef grup seçmesinin ve şimdikinden çok daha etkili önlemler almasının önemine işaret etmektedir.

## 1.4 Örgütlenme

İş yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler ve ayrımcılıklarla mücadelede, çalışanların kolektif örgütü olarak sendikalar önemli kuruluşlardır. Türkiye’de sendikal örgütlenmede çeşitli zorluklar bulunmakla birlikte kadınlar için örgütlenme önündeki engeller ve hak arama

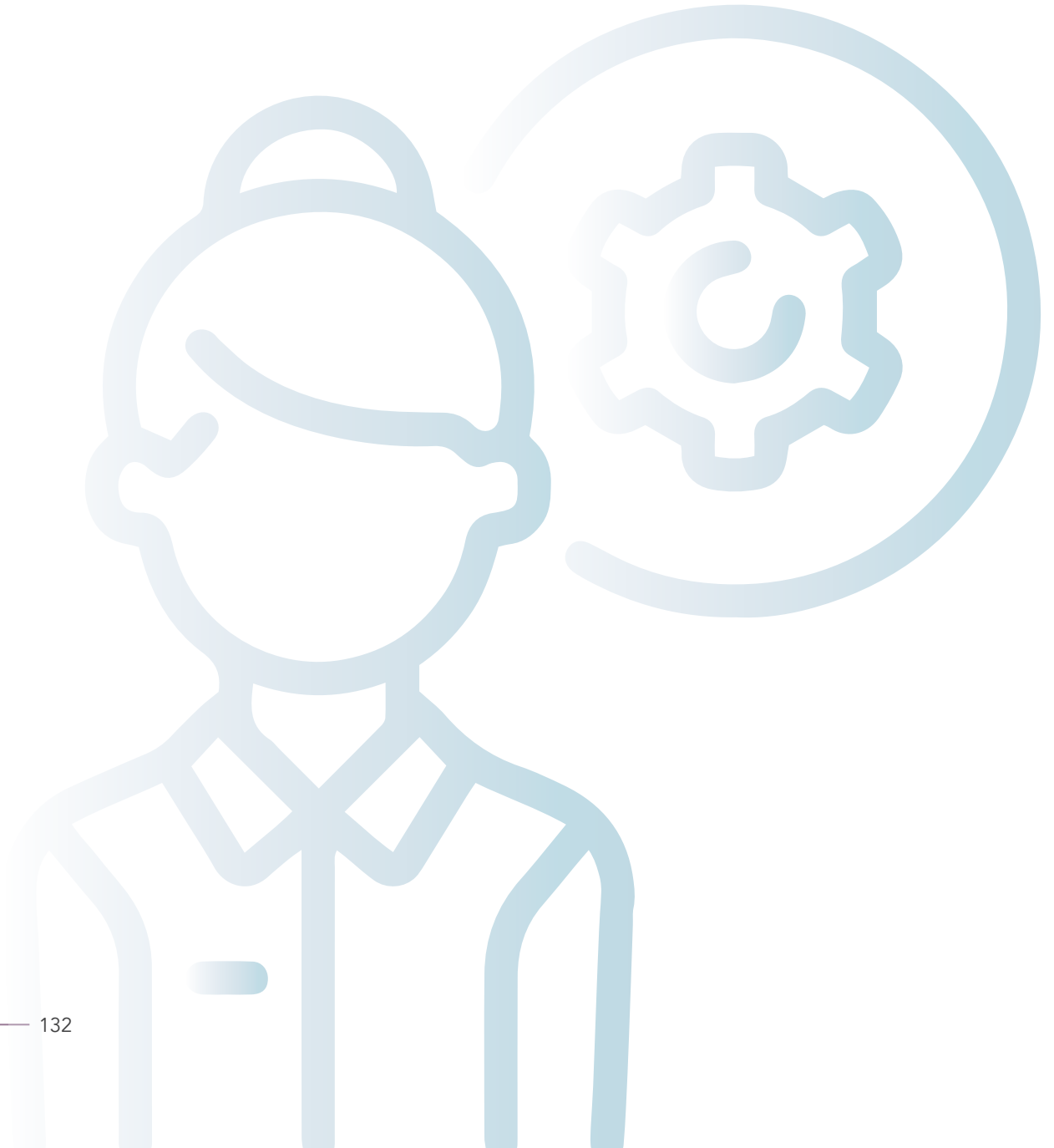
mücadelesinin zorlukları daha fazladır. Kadınlar, işçi olarak çoğunlukla sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde istihdam edilirler, sendikalaşma çabaları erkeklerin egemen olduğu bir alana girmek olarak algılanıp toplum nezdinde hoş karşılanmayabilir. Kadınların talepleri sendikal politikalarda karşılık bulmayabilir.

Sendikaya üye olanların sayı ve oranı, örgütlenme düzeyinin düşüklüğünü göstermektedir. Temmuz 2015'te, işçi sendikalarına üye kadın işçi sayısı 233.969 kişi ve bu kadın işçilerin üyelik oranı %7.1'dir. Sendika üyesi erkek işçi sayısı ise, 1.130.012 kişi ve bu erkek işçilerin üyelik oranı %12.1'dir. 176 sendika başkanından 7'si kadındır (%4). 925 yönetim kurulu üyesi arasında ise, bunların 81'i (%8.8) kadındır.

İşveren sendikalarına bakıldığında, 56 sendika başkanı arasından 2'sinin (%3.6) kadın olduğu, 356 yönetim kurulu üyesinin 14'ünün (%3.9) kadın olduğu görülmektedir. Gerek işçi, gerekse işveren sendikalarının yönetimlerinde, kadınlar çok düşük düzeyde temsil edilmektedir.

Memurların örgütlenme düzeyi, işçilerinkinden daha yüksektir. Temmuz 2015'te, memur sendikalarına üye kadın sayısı 650.921 kişi ve bu kadınların üyelik oranı %27.6'dır. Sendika üyesi erkek sayısı ise 1.028.107 kişi ve bu erkeklerin üyelik oranı %43.7'dir.<sup>58</sup>

58 ÇSGB, Çalışma Genel Müdürlüğü (2016) 2015 Çalışma Hayatı İstatistikleri, s.55-61.



## VI. Göstergeler

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesinde kullanılacak göstergelerin, öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili politika alanlarını net bir şekilde ele alması gerekir. Cinsiyet göstergeleri, sadece kadınlar ve erkeklere dair bir takım istatistikler değildir. Bu göstergeler, farklı cinsiyetlerin topluma, ilgili alana katkılarını doğru şekilde anlamayı sağladığı gibi, ihtiyaçların, sorunların da doğru ve güvenilir şekilde tespit edilmesinde önemli rol oynar. Geleneksel standart göstergelerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin sorunları anlamada yeterli olmadığı, uluslararası kuruluşlarca, yukarıda seçilmiş gösterge setlerinde de görüldüğü gibi ortaya konmuştur. Yapılan araştırmalar, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden mevcut istatistiklerin ve bu istatistiklerle üretilen göstergelerin yanında yeni göstergelere ihtiyaç duyulduğunu ve bunların oluşturulması gereğini sıklıkla vurgulamıştır. Bu gerekçeler, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’nin kuruluş amacını ve hazırlanan haritalama raporları aracılığıyla yapılacak olan izlemeyi anlamlı kılmaktadır.

### 1 Türkiye İçin İstihdam Gösterge Seti

Türkiye için hazırlanacak gösterge listesinin, yukarıda özetlenen gösterge çerçeveleri bakımından anlamlı olması ve aynı zamanda da ülkeye özgü meselelerle doğrudan ilgili olması önem arz etmektedir. Bu bağlamda, başlangıçta atıfta bulunulan uluslararası sözleşmelerde ekonomi alanında yer alan hedefler yol gösterici niteliktedir. Göstergelerin kavramsal açıdan net olması, yorumlanması kolay ve uluslararası düzeyde üzerinde uzlaşının sağlanmış olması, izlemede geçerlilik ve kolaylık sağlayacaktır. Göstergelerin oluşturulmasında kullanılan veri kaynağının erişilebilir, güvenilir ve süreklilik bakımından kısıtlayıcı olmaması, sağlıklı, uygulanabilir göstergeler oluşturulması bakımından da önemlidir. Bütün bunları gözetererek, aşağıda önerdiğimiz göstergeler seti, şu alt başlıklar altında sunulmaktadır:

- 1. İşgücüne katılım / istihdam fırsatları**
- 2. İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele**
- 3. İşsizlik**
- 4. İş-yaşam dengesi**

Bu bölümde, ilk olarak mevcut istatistiklerin mümkün kıldığı, verisi toplanan Türkiye için asgari gösterge seti, izleyen bölümde ise, aynı başlıklar altında yeni istatistiklerin oluşturulması için veri toplanması talep edilebilecek ek göstergeler sunulmaktadır.

Tablo 10. İşgücüne Katılım/İstihdam Fırsatlarına İlişkin İstihdam Göstergeleri

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
1 İstihdam fırsatları	Çalışma hakkı. - İnsan onuruna saygı, - Ayrımcılık yasağı, - Hukukî eşitlik ilkesi, - Toplumsal cinsiyet eşitliği.  - İHEB md. 23 - AİHS md. 14 - ESoKHUS md. 1, 2, 7. - CEDAW md. 11  <b>Atıfta Bulunan Ulusal Politika Metinleri:</b> - Onuncu Kalkınma Planı - Ulusal İstihdam Stratejisi - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013	1. İşgücü sayısı ve işgücüne katılım oranı 1.1. İşgücü dışında kalanların sayısı ve işgücü dışında kalma oranı 1.2. Nedenlerine göre işgücü dışında kalanların sayısı ve oranı - iş aramayıp çalışmaya hazır olan - ev işleriyle meşgul - eğitim ve öğretime devam ediyor - emekli - hastalık/engellilik nedeniyle - iş bulma ümidi olmayanlar	TÜİK İşgücü İstatistikleri	Hanehalkı işgücü anketi, Eurostat tarafından uygulanan haftalık (süreklî) anket yöntemini temel almaktadır.  ■ İstatistik Amaçlı Bölge Sınıflaması Düzey-2'ye (NUTS II) göre 26 bölge olmak üzere 15+ yaş grubuna dair toplanan işgücü istatistiklerine mikro veriden erişim sağlanabilmektedir.  ■ 2004 yılından itibaren Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (EUROSTAT)'ın norm ve standartlarını karşılayabilen soru formuna göre veriler elde edilebilmektedir.  ■ Standart göstergelere ait veri kaynakları ve göstergeye dair uluslararası standartlar ve normlar mevcuttur. Uluslararası karşılaştırmalarda kullanılabilecek veri mevcuttur.  ■ İl bazında temel işgücü göstergeleri 2008 yılından itibaren TÜİK tarafından tahmin yöntemiyle hesaplanmakta ve web sayfasından erişim sağlanmaktadır ancak bu göstergelerde cinsiyet, yaş, eğitim ve diğer kırımlarda bilgiye ulaşmak mümkün değildir. <a href="http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007">http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007</a>  ■ Özet ve detaylı işgücü istatistiklerine web sayfasından erişim sağlanmaktadır.	Bölgesel Düzeyde (NUTS1 ve 2) 3'er Aylık ve Yıllık veri mevcuttur.  İl düzeyi-yıllık olarak elde edilmektedir.  Ayrıca TÜİK, 2011 Sağlık Sorunları ve Faaliyet Güçlükleri Yaşayanların İşgücü Durumu Araştırması hastalık ve engellilik üzerine detaylı bilgi sunmakta ancak süreklî izleme için düzenli veri toplanması önem arz etmektedir.

Tablo 11. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleyle İlişkin İstihdam Göstergeleri

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
1 İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eşitlik ilkesi,</li> <li>- Çalışanlara eşit muamele,</li> <li>- Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele),</li> <li>- Toplumsal cinsiyet eşitliği.</li> </ul> <p>- İHEB md. 23 - AİHS md. 14 - ESoKHUS md. 1, 2., 7. - ILO 122 Sayılı Sözleşme - CEDAW md. 11.</p> <p><b>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onuncu Kalkınma Planı</li> <li>- Ulusal İstihdam Stratejisi</li> <li>- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</li> </ul>	<p>1. İstihdam sayısı ve istihdam oranı</p> <p>1.1. Geçici İstihdam sayısı ve oranı</p> <p>1.2. Eksik istihdam sayısı ve oranı</p> <p>1.3. Yarı zamanlı istihdam sayısı ve oranı</p> <p>1.4. Tarım ve tarım dışı kayıt dışı çalışanların sayısı ve oranı</p>	<p>TÜİK İşgücü İstatistikleri</p> <p>Bkz. Tablo 10 veri kaynağı bilgisi</p>	<p>Bkz. Tablo 10 veri toplama yöntemi bilgisi</p>	<p>Bölgesel Düzeyde (NUTS1 ve 2) 3'er Aylık ve Yıllık</p> <p>- İli düzeyi-yıllık olarak elde edilmektedir. Tahminler cinsiyete göre ayrıntılandırılmış değildir.</p>
2 İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele),</li> <li>- Toplumsal cinsiyet eşitliği.</li> <li>- Fıilî eşitlik ilkesi.</li> </ul> <p>- AİHS md. 14 - CEDAW md. 11 - ESoKHUS md. 1., 2., 7. - ILO 122 Sayılı Sözleşme, - ASŞ md. 10.</p> <p><b>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onuncu Kalkınma Planı</li> <li>- Ulusal İstihdam Stratejisi</li> <li>- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</li> </ul>	<p>2. Ne eğitimde ne istihdamda genç nüfus sayısı ve oranı (15-24 yaş) (25-29 yaş)</p>	<p>TÜİK İşgücü İstatistikleri</p> <p>Bkz. Tablo 10 veri kaynağı bilgisi</p> <p>Ek olarak eğitimden istihdamda geçiş koşullarına ilişkin bilgi 2009 yılı itibarıyla mevcut olan Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırması veri seti mevcuttur.</p>	<p>Bkz. Tablo 10 veri toplama yöntemi bilgisi</p>	<p>Bölgesel Düzeyde (NUTS1 ve 2) 3'er Aylık ve Yıllık</p> <p>- İli düzeyi-yıllık olarak elde edilmektedir. Tahminler cinsiyete göre ayrıntılandırılmış değildir.</p>

Tablo 11. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleyle İlişkin İstihdam Göstergeleri (devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
3 İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Çalışma hakkı. - İnsan onuruna saygı. - Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele), - Toplumsal cinsiyet eşitliği. - Filtre eşitlik ilkesi. - CEDAW md. 11 - ESOKHUS md. 1., 2., 7. - ILO 111 ve 122 Sayılı Sözleşmeler <b>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri:</b> - Onuncu Kalkınma Planı - Ulusal İstihdam Stratejisi - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013	3. Çalışanların işteki duruma göre sayısı ve istihdam içindeki payı - ücretli, yevmiyeli - kendi hesabına çalışan - ücretsiz aile işçisi - işveren	TÜİK İlgücü İstatistikleri Bkz. Tablo 10 veri kaynağı bilgisi	Bkz. Tablo 10 veri toplama yöntemi bilgisi	Bölgesel Düzeyde (NUTS1 ve 2) 3'er Aylık ve Yıllık - İl düzeyi-yıllık olarak elde edilmektedir. Tahminler cinsiyete göre ayrıştirilmiş değildir.
4 İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Çalışma hakkı. - Çalışanlara eşit muamele, - Ayrımcılık yasağı. - CEDAW md. 11 - ILO 111 ve 122 Sayılı Sözleşmeler <b>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri:</b> - Onuncu Kalkınma Planı - Ulusal İstihdam Stratejisi - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013	1. Ekonomik sektörlerle göre istihdam sayısı ve oranı - tarım - sanayi - inşaat - hizmetler	TÜİK İlgücü İstatistikleri Bkz. Tablo 10 veri kaynağı bilgisi	Bkz. Tablo 10 veri toplama yöntemi bilgisi	Bölgesel Düzeyde (NUTS1 ve 2) 3'er Aylık ve Yıllık - İl düzeyi-yıllık olarak elde edilmektedir. Tahminler cinsiyete göre ayrıştirilmiş değildir.



Tablo 11. İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin İstihdam Göstergeleri (devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
5	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele Çalışma hakkı. -Çalışanlara eşit muamele, -Fırlt eşitlik ilkesi, -Ayrımcılık yasağı. -ILO 111 Sayılı Sözleşme -ESOKHUS md. 7. -CEDAW md. 11 <b>Atrfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri:</b> - Anayasa 10. madde - TİHEK Kanunu 6. madde - İş Kanunu 5. madde - Engelliler Hakkında Kanun 4. ve 14. madde	5.1. Mesleklerle göre istihdam sayısı ve oranı 5.2. Meslek grubuna göre iş güvenliği göstergesi olarak iş kazası geçirenlerin sayısı ve oranı 5.3. Meslek hastalığı geçirenlerin sayısı ve oranı	TÜİK İşgücü İstatistikleri Bkz. Tablo 10 veri kaynağı bilgisi Ek olarak TÜİK İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırması veri seti mevcuttur. 2013 yılına ait ilgi sunmaktadır. SGK İstatistikleri	Bkz. Tablo 10 veri toplama yöntemi bilgisi	Bölgesel Düzeyde (NUTS1 ve 2) 3'er Aylık ve Yıllık  - İl düzeyi-yıllık olarak elde edilmektedir. Tahminler cinsiyete göre ayrıştırılmış değildir.
6	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele Çalışma hakkı. - Ayrımcılık yasağı, - Eşitlik ilkesi. - AİHS md. 14 - ILO 100 Sayılı Sözleşme - ESOKHUS 1., 2., 7., maddeler - CEDAW md. 11, - Avrupa Sosyal Şartı md. 4 <b>Atrfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri:</b> - Anayasa 10. madde - TİHEK Kanunu 6. madde - İş Kanunu 5. madde - Engelliler Hakkında Kanun 4. ve 14. madde	6.1. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama iş gelirinin miktarı 6.2. Kadının geliri/erkeğin geliri	TÜİK, Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (GYKA)	GYKA'nın amacı gelir dağılımı dışlanma ve görelî gelir yoksulluğu gibi konularda veri üretmesidir. Anket formunun içeriği ve uygulamada Eurostat standartları sağlanmıştır. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması, faaliyet gelirleri (1. maaş, ücret, yevmiye gelirleri, 2. müttebbis gelirleri); ve faaliyet dışı gelirleri (1. Gayri menkul gelirleri, 2. Menkul kıymet gelirleri, 3. Karşılıksız transfer gelirleri, 4. Sosyal transferler ve 5. Hanehalkları arasında transferler) olarak detaylı biçimde sunmaktadır. Gelir dışında fertlerin sağlık, eğitim, konut, medenî durumları, istihdam durumları ve iş geçmiş deneyimlerine dair bilgiye erişmek mümkündür.	Yıllık  Bölge düzeyinde panel ve kesit olarak veriye 26 istatistikî bölge düzeyinde erişilebilmektedir.  <a href="http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011">http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011</a>

**Tablo 11.** İstihdam, İstihdamda Eşit Fırsatlar ve Muameleye İlişkin İstihdam Göstergeleri (devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri Kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri Toplama Sıklığı
7	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele hakkı. - İnsan onuruna saygı, - Ayrımcılık yasağı, - Eşitlik ilkesi. - İHEB md. 23, 25. - ILO 102 Sayılı Sözleşme - ESoKHUS md. 9. - CEDAW md. 11 - ILO 102 Sayılı Sözleşme - ILO 175 ve 177 Sayılı Sözleşmeler (Türkiye imzalamadı.) <b>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri:</b> - Anayasa 60. madde - SSGSS Kanunu madde 41/a - 6552 Sayılı Torba yasa	7.1. Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışan sayısı ve oranı - 4-1/a zorunlu sigortalı - 4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan) - 4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet) - 4-1/c zorunlu sigortalı - Toplam zorunlu sigortalı 7.2 Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus sayısı ve işgücü dışında kalanlara oranı	TÜİK İşgücü İstatistikleri Bkz. Tablo 10 veri kaynağı bilgisi SGK İstatistikleri <a href="http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik">http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik</a>	TÜİK İşgücü İstatistikleri için bkz. Tablo 10 veri toplama yöntemi bilgisi SGK biriminin sosyal güvenliğe ilişkin ürettiği istatistikler, 5510 Sayılı kanunun 4-1a, 4-1b, 4-1c kapsamında zorunlu sigorta ayırımında yıllık ve aylık bazda tutulan idari kayıtlardan oluşturulmaktadır ve iller düzeyinde web adresinden erişilebilmektedir. SGK istatistikleri sosyal güvenlik bilgisi dışında meslek hastalıkları, iş kazalarına dair de veri bilgisi sunmaktadır. 2007 yılı itibarıyla bütünleştirilen sisteme ait veriler ile 2007 öncesi 2002'ye kadar geriye giden devredilen istatistikler bölümünde sosyal güvenlik verilerine erişimin yakın zamanda sağlanması beklenmektedir.	Aylık ve yıllık
8	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele hakkı. - İnsan onuruna saygı, - İHEB md. 23. - ILO 87, 98 Sayılı Sözleşme - ESoKHUS md.8. - CEDAW md. 11 <b>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metinleri:</b> - Anayasa 51. madde - Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 17/3, md. 31	Çalışanların temsili 8.1. İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı 8.2. Memur sendika üye sayısı ve üyelik oranı	Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi. <a href="https://www.csgeb.gov.tr/home/Contents/Istatistikler">https://www.csgeb.gov.tr/home/Contents/Istatistikler</a>	Sendika üyeliğine ilişkin istatistikler Çalışma Genel Müdürlüğü, Sendika Üyeliği ve İstatistik Daire Başkanlığı tarafından idari kayıtlardan hazırlanarak Resmî Gazetede yayımlanmaktadır.	Aylık ve yıllık

**Tablo 12.** İşsizliğe ilişkin İstihdam Göstergeleri

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri toplama Sıklığı
1	İşsizlik Çalışma hakkı. - İnsan onuruna saygı, - Ayrımcılık yasağı, - Eşitlik ilkesi, - Toplumsal cinsiyet eşitliği.  - İHEB md. 23 - ESoKHUS md. 1, 2, 7. - CEDAW md. 11 - ILO 122 Sayılı Sözleşme  <b>Atıfta Bulunan Ulusal Politika Metinleri:</b> - Onuncu Kalkınma Planı - Ulusal İstihdam Stratejisi - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013	1.1. İşsiz sayısı ve işsizlik oranı (NUTS2) 1.2. 15-24 yaş arası işsiz sayısı ve oranı 1.3. Tanım dışı işsiz sayısı ve işsizlik oranı 1.4. Bir yıl ve daha fazla süredir işsiz sayısı ve işsizlik oranı 1.5. Eğitim düzeyine göre işsiz sayısı ve işsizlik oranı	TÜİK İşgücü İstatistikleri  Bkz. Tablo 10 veri kaynağı bilgisi	Bkz. Tablo 10 veri toplama yöntemi bilgisi	Dönemsel ve yıllık

Tablo 12. (Devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri toplama Sıklığı
2	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- İnsan onuruna saygı,</li> <li>- Ayrımcılık yasağı,</li> <li>- Eşitlik ilkesi,</li> <li>- Toplumsal cinsiyet eşitliği.</li> </ul> <p>- IHEB md. 23</p> <p>- ESOKHUS md. 1, 2, 7.</p> <p>- CEDAW md. 11</p> <p>- ILO 122 Sayılı Sözleşme</p> <p><b>Atrfa Bulunulan Ulusal Politika Metinleri:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onuncu Kalkınma Planı</li> <li>- Ulusal İstihdam Stratejisi</li> <li>- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</li> <li>- İŞKUR 2013-2017 Stratejik Planı</li> </ul>	<p>İşsizler ve mesleki eğitim (İŞKUR Kayıtları)</p> <p>2.1. Kayıtlı işsiz sayısı</p> <p>2.2. İşe yerleştirilen sayısı ve işsizler içindeki oranı</p> <p>2.3. Mesleki eğitime katılan sayısı</p> <p>2.3.1. Girişimcilik eğitimine katılan sayısı</p> <p>2.3.2. İşbaşı eğitimine katılan sayısı</p> <p>2.4. Toplum Yararına Programlara katılan sayısı</p> <p>2.5. Bireysel danışmanlık hizmeti alan sayısı</p> <p>2.6. İş arama becerileri eğitimi alan sayısı</p> <p>2.6.1. Kadın sığınma evlerinde olanlardan iş arama becerileri eğitimi alanların sayısı</p>	<p>İŞKUR tarafından derlenen verilere erişim sağlanmaktadır. <a href="http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx">http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx</a></p>	<p>İŞKUR Açık İş Araştırması anket yöntemi, kayıtlı işsizlere ilişkin istatistikler ise İŞKUR’a yapılan başvurulardan elde edilmektedir.</p> <p>Uygulanan işgücü piyasası politikaları tedbirlerine göre katılan kişilerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu meslek vb. değişkenlere göre dağılımı, stok sayısı (kayıtlı iş arayanlar), sisteme giriş (iş başvuruları) ve çıkışlar (işe yerleştirme veya diğer nedenlerle aktif kayıttan pasif kayıta geçenler, mesleki eğitime katılanlara dair bilgi sağlanmaktadır. Örneğin açık iş istatistikleri ekonomik faaliyet kolları itibarıyla bilgi sağlanmakta olup, yıllık açık iş istatistikleri ile ekonomik faaliyet kolları ve il-bölge düzeyinde bilgi sağlamak mümkündür.</p>	<p>Dönemsel ve yıllık</p>

**Tablo 13.** İş-Yaşam Dengesine İlişkin İstihdam Göstergeleri

Konu	İlgili İnsan Hakkı ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri toplama Sıklığı
1 İş-yaşam dengesi	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ayrımcılık yasağı,</li><li>- Dönüştürücü eşitlik,</li><li>- Adalet ve hakkaniyet</li></ul> <p>- PeDEP F6</p> <p>- CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı</p> <p>- ILO 156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamadı).</p> <p>- GGASŞ md. 27.</p> <p><b>Atıfta Bulunan Ulusal Politika Metni:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</li></ul>	<p>İşgücü piyasasında ortalama haftalık çalışma süreleri</p>	<p>TÜİK İşgücü İstatistikleri</p> <p>Bkz. Tablo 10 veri kaynağı bilgisi</p>	<p>Bkz. Tablo 10 veri toplama yöntemi bilgisi</p>	<p>Dönemsel ve yıllık</p>

Tablo 13. (Devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri toplama Sıklığı
2 İş-yaşam dengesi	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ayrımcılık yasağı,</li> <li>- Dönüştürücü eşitlik,</li> <li>- Adalet ve hakkaniyet</li> <li>- PeDEP F6</li> <li>- CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı</li> <li>- ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamamıştır).</li> <li>- GGASŞ md. 27.</li> </ul> <p><b>Atıfta Bulunulan Ulusal Politika Metni:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</li> </ul>	<p>2.1. Çalışanların günlük istihdam süreleri</p> <p>2.2. Çalışanların günlük ödenmeyen çalışma süreleri</p> <p>2.3. Çalışmayanların günlük ödenmeyen çalışma süreleri</p> <p>2.4. Ödenen çalışma/ödenmeyen çalışma</p> <p>2.5. Boş zaman</p>	<p>TÜİK Zaman Kullanım Anketi (ZKA) <a href="http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009">http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009</a></p>	<p>ZKA Eurostat standardına uyumlu anket uygulamasıdır. Kişilerin gün boyunca zamanlarını nasıl kullandıklarının araştırılması, cinsiyet, yaş grubu, çalışma durumu vb. karakteristiklere göre çeşitli nüfus gruplarında zaman kullanımı konusunda oluşan farklılıkların belirlenmesi, ulusal hesaplarda gayri safi yurtiçi hasıla tahminlerinin geliştirilmesine yardımcı olacak verilerin elde edilmesi, zaman kullanım konusunda uluslararası karşılaştırılabilir nitelikte veriler elde edilmesi amacıyla uygulanmaktadır. İlk kez 2006 uygulamasında gözlem birimi 15 ve daha üzeri yaştaki fertlere ait zaman kullanım bilgisi sunarken, 2014-15 uygulamasında 10 ve daha üzeri yaştaki fertler gözlem birimini oluşturmuştur. 2006 uygulamasında tahmin boyutu olarak Türkiye geneli ile kırsal ve kentsel yerler alınmış iken 2014-15 uygulamasında Türkiye geneli alınmıştır. İl düzeyinde veriye erişim mevcut değildir.</p>	<p>2006 (Kır-Kent ayrımında)</p> <p>2014-15 (Türkiye geneli)</p>

Tablo 13. (Devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Gösterge (cinsiyete göre)	Veri kaynağı	Veri Toplama Yöntemi	Veri toplama Sıklığı
3 İş-yaşam dengesi	<p>Toplumsal cinsiyet eşitliği</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ayrımcılık yasağı,</li><li>- Dönüşürücü eşitlik,</li><li>- Adalet ve hakkaniyet-Fe-DEP F6</li><li>- CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı</li><li>- ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamamıştır).</li><li>- GGASŞ md. 27.</li></ul> <p><b>Atrıfa Bulunulan Ulusal Politika Metni:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği UEP 2008-2013</li></ul>	<p>3. Çocukların eğitim hizmetleri veya kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma oranı</p> <p>3.1. 3-6 yaş arası okullaşma oranları (MEB)</p>	<p>Milli Eğitim Bakanlığı <a href="http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64">http://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64</a></p>	<p>Öğün eğitim istatistikleri eğitim kurumlarının kayıtları ve nüfus kayıtlarından oluşturulmaktadır. Eğitim kademesi, İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırması ve yerleşim yeri düzeyinde okul, öğrenci, öğretmen, mezun ve yeni kayıt öğrenci sayılarını ve uluslararası karşılaştırmalar yapılabilmesi amacıyla bazı eğitim göstergeleri ile eğitim bütçesi ve eğitim yatırımlarını kapsamaktadır.</p>	<p>Yıllık</p>

**Tablo 14.** İşgücüne Katılım / İstihdam Fırsatlarına İlişkin Önerilen Göstergeler

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı	Önerilen Veri Toplama Yöntemi	Önerilen Veri Toplama Sıklığı	
1	İstihdam fırsatları	Çalışma hakkı. - İnsan onuruna saygı, - Ayrımcılık yasağı, - Hukukî eşitlik ilkesi, - Toplumsal cinsiyet eşitliği.  - İHEB md. 23 - AİHS md. 14 - ESoKHUS md. 1, 2, 7. - CEDAW md. 11	1. İşgücü dışında kalan sayısı ve işgücü dışında kalma oranı  1.1. Yaş grubu (15-24 yaş), (24-29 yaş), (25-54 yaş), (55-64 yaş)  1.2. Göçmenlik durumu  1.3. Geçici koruma kapsamında bulunma durumu  1.4. Engellilik durumu  1.5. 2 yıldan uzun süredir işgücü dışında kalanların sayısı ve oranı  1.6. Hanehalkı tipine* göre işgücü dışında kalma oranı  1.7. Cinsiyete göre işgücüne katılım farkı (açığı)**	TÜİK İşgücü İstatistikleri ASPB Sağlık Bakanlığı Devlet Personel Başkanlığı (kamudan iş talep eden engelli sayıları) İŞKUR’a başvuran engelli kayıtları OECD veri seti	Anket yöntemi ve idari kayıtlar	Yıllık

\* Hanehalkı tipi medenî durum ve çocuk sayısı ve yaşı temelinde ILO’ya göre tanımlanmıştır.

\*\* Cinsiyet farkı/açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir.

## 2 Veri Toplanması Gereken Göstergeler

İstihdam alanında cinsiyet eşitliği izlemede kullanılacak istihdam asgari gösterge seti, bir önceki bölümde sunulmuştur. Asgari göstergeler, Türkiye İstatistik Kurumu başta olmak üzere, diğer bazı resmî kurumların düzenli olarak derlediği ve aynı zamanda kolay erişim sağladığı veri setlerinden il/bölge düzeyinde ulaşılabilir istatistikler kullanılarak elde edilebilmektedir. İstihdam asgari gösterge seti, dayandığı kavramlar itibarıyla, uluslararası düzeyde uzlaşmış kavramlar ve oluşturma biçimlerini temel aldığından gerekli standartlara uygun nitelik taşımaktadır. Ayrıca, uluslararası düzeyde karşılaştırma yapılmasına da imkân sunan istatistiklerden oluşturulmuştur. Fakat uluslararası sözleşmelerde istihdamla ilişkin normlar ve standartların takip edilmesi, asgari gösterge seti ile sınırlı değildir. Veri eksikliği veya erişim zorluğu gibi nedenlerle mevcut veri kaynaklarıyla il/bölge düzeyinde ulaşılabilen ancak oluşturulmasında veya veri toplanması için talepte bulunulmasında yarar gördüğümüz bazı ek göstergeler de bu bölümde sunulmaktadır. Aşağıda yer verilen göstergelerin bir kısmı, TÜİK tarafından derlenen mikro veri setleri kullanılarak Türkiye geneli için oluşturulabilir ve izlemeye imkân sağlanabilir ancak söz konusu göstergelerin mikro veri setleri kullanılsa dahi il düzeyinde elde edilmesi mümkün olmadığından veri toplanması önerilmektedir.



**Tablo 15.** İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muameleyle ilişkin Önerilen Göstergeler

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı	Önerilen Veri Toplama Yöntemi	Önerilen Veri Toplama Sıklığı
1 İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Çalışma hakkı. - Eşitlik ilkesi, - Çalışanlara eşit muamele, - Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele), - Toplumsal cinsiyet eşitliği. - İHEB md. 23 - AIHS md. 14 - ESoKHUS md. 1, 2, 7. - ILO 122 Sayılı Sözleşme - CEDAW md. 11.	1.1. 25-64 yaş grubunun sayısı ve istihdam oranı 1.2. 25-64 yaş grubunun hanehalkı tipine göre sayısı ve istihdam oranı 1.3. Hanedeki en küçük çocuğun yaşına göre istihdam oranı (0-2, 3-5 yaş, 6-16 yaş çocuk yaş gruplandırılması) 1.4. 17 ve daha küçük yaş çocuklarının istihdam oranı 1.5. Yaş ve aynı zamanda medeni duruma göre istihdam oranı 1.6. Yarı zamanlı çalışanların hanehalkı tipi ve yaşa göre dağılımı 1.7. Tam Zaman Eşdeğeri istihdam oranı (tam zamanlı çalışmaya dönüştürülmüş haftalık çalışma saatlerinin tam zamanlı çalışma saatine oranı kullanılarak hesaplanmaktadır). (EIGE) 1.8. Cinsiyete göre istihdam farkı (ağığı) 1.9. İşyeri ev olanların sayısı ve oranı 1.10. Ev içi hizmetlerde çalışanların sayısı ve oranı 1.11. Mevsimlik tarım işlerinde çalışanların sayısı ve oranı 1.11. Sosyal yardım kapsamında bakım yardımı alan ve istihdamda sayılanların sayısı ve oranı 1.12. İstihdam teşvik uygulamalarından yararlananların sayısı ve oranı	TÜİK İşgücü İstatistikleri. SGK verileri ASPB verileri SGK verileri	Anket yöntemi ve idari kayıtlar	Yıllık

Tablo 15. (Devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı	Önerilen Veri Toplama Yöntemi	Önerilen Veri Toplama Sıklığı
2 İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele),</li><li>- Fırlt eşitlik ilkesi.</li><li>- Toplumsal cinsiyet eşitliği.</li></ul> <p>- AIHS md. 14 - CEDAW md. 11 - ESOKHUS md. 1.,2., 7. - ILO 122 Sayılı Sözleşme, - ASŞ md. 10.</p>	<p>2. Ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfus (15-29 yaş) sayısı ve oranı</p> <p>2.1 15-19, 20-24, 25-29 yaş grubuna göre</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sadece eğitimde olanlar</li><li>- Sadece istihdamda olanlar- Hem eğitimde hem istihdamda olanlar</li><li>- Ne eğitimde ne istihdamda olanlar</li></ul> <p>2.2 Eğitimden istihdama istihdam türüne göre geçiş katsayıları</p> <p>2.3 Cinsiyete göre istihdam farkı (açığı)</p>	<p>TÜİK İşgücü İstatistikleri. TÜİK Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçiş Araştırması 2009</p>	<p>Anket yöntemi ve idari kayıtlar</p>	<p>Yıllık</p>

Tablo 15. (Devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı	Önerilen Veri Toplama Yöntemi	Önerilen Veri Toplama Sıklığı
3 İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Çalışma hakkı. - İnsan onuruna saygı. - Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele), - Fııf eşitlik ilkesi. - Toplumsal cinsiyet eşitliği. - CEDAW md. 11 - ESoKHUS md. 1.,2.,7. - ILO 111, 122 Sayılı Sözleşme	3. Çalışanların işteki duruma göre sayısı ve istihdam içindeki payı - Ücretli - Yevmiyeli - Kendi hesabına çalışan - Ücretsiz aile işçisi - İşveren 3.1 Hane tipine göre işteki durum 3.2 Nedenlerine göre yarı zamanlı istihdam sayısı ve oranı - Ailedeki çocuklara baktığı için - Ailedeki bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için - Hem ailedeki çocuklara hem de bakıma muhtaç yetişkinlere baktığı için - Eğitime devam ettiği için - Kendi hastalığı ya da engellilik hâli nedeniyle - Diğer ailevi ve kişisel nedenlerden dolayı- Tam zamanlı bir iş bulamadığı için - İşin niteliği gereği - Diğer 3.3 Nedenlerine göre geçici istihdam sayısı ve oranı - Sürekli bir iş bulamadığı için - Sürekli bir iş istemediği için - Sözleşmesi eğitim sürecini kapsadığı için (stajyer, çırak) - Deneme süresinde olduğu için - Diğer 3.4 Tam zamanlı ve yarı zamanlı işler arasında sektörel ve mesleki farklılıklar 3.5 Yarı zamanlı çalışan ve tam güne geçmek isteyenlerin sayısı ve oranı	TÜİK işgücü istatistikleri		

Tablo 15. (Devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı	Önerilen Veri Toplama Yöntemi	Önerilen Veri Toplama Sıklığı
4	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Çalışma hakkı. - Çalışanlara eşit muamele, - Ayrımcılık yasağı. - CEDAW md. 11 - ILO 111, 122 Sayılı Sözleşmeler	4. Sektörlere ve mesleklere göre istihdam 4.1. Segregasyon endeksleri 4.2. İstihdamın yüzde 50'sine tekabül eden minimum meslek sayısı	TÜİK İşgücü İstatistikleri	Yıllık
5	İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Çalışma hakkı. - Ayrımcılık yasağı, - Eşitlik ilkesi. - AIHS md. 14 - ILO 100, Sayılı Sözleşme - ESOKHUS 1., 2., 7., maddeler - CEDAW md. 11, - Avrupa Sosyal Şartı md. 4	5. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama iş geliri 5.1 Saatlik ücret açığı 5.2 Toplam ücretler içinde kadınlara ödenen ücret oranı ve ücretli çalışan kadın oranı 5.3 Eğitim düzeyine göre saatlik ücret açığı 5.4 Kadın yoğun sektörlerdeki ücret kaybı 5.5 Toplam kazanç açığı 5.6 Kendi hesabına çalışanların medyan gelir düzeyi 5.7 Enformel ve formal çalışanların medyan gelir düzeyi 5.8 Yaş grubu ve hanetipine göre ücret açığı	TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması TÜİK Kazanç İstatistikleri anket verisi	Anket yöntemi Yıllık

Tablo 15. (Devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı	Önerilen Veri Toplama Yöntemi	Önerilen Veri Toplama Sıklığı
6 İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Örgütlenme hakkı. - İnsan onuruna saygı, - İHEB md. 23. - ILO 87, 98 Sayılı Sözleşme - ESoKHUS md.8. - CEDAW md. 11	6. Toplu iş sözleşmesinden yararlananların sayısı ve oranı	Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi	İdari kayıtlar.	Yıllık
7 İstihdam, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele	Çalışma hakkı. - İnsan onuruna saygı. - Ayrımcılık yasağı (çoklu ayrımcılıkla mücadele), - Toplumsal cinsiyet eşitliği. - CEDAW md. 11 - ESoKHUS md. 1.,2., 7. - ILO 111, 122 Sayılı Sözleşme	7.1. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından sonuçlandırılan işçi şikâyet başvuruları ve şikâyet konuları içinde cinsel tacize ilişkin olanların sayısı ve oranı 7.2. İşyerlerinde cinsel tacizle mücadeleyle ilgili disiplin düzenlemelerine koymuş işyeri sayısı ve oranı	Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi	7.1. Başvuru istatistikleri 7.2. Araştırma önerisi	Yıllık

**Tablo 16.** İşsizliğe İlişkin Önerilen Göstergeler

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri Kaynağı	Önerilen Veri Toplama Yöntemi	Önerilen Veri Toplama Sıklığı
1	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- İnsan onuruna saygı,</li> <li>- Ayrımcılık yasağı,</li> <li>- Eşitlik ilkesi,</li> <li>- Toplumsal cinsiyet eşitliği.</li> </ul> <p>- İHEB md. 23</p> <p>- ESOKHUS md. 1, 2, 7.</p> <p>- CEDAW md. 11</p> <p>- ILO 122 Sayılı Sözleşme</p>	<p>1.1. Geniş tanımlı işsizlik sayıları ve oranları</p> <p>IO1= (İşsiz / İşgücü)</p> <p>IO2= (İşsiz + cesareti kırılmış olanlar) / (İşgücü + cesareti kırılmış olanlar)</p> <p>IO3= (İşsiz + cesareti kırılmış olanlar+ iş aramadığı hâlde çalışmak isteyenler) / (İşgücü + cesareti kırılmış olanlar+ iş aramadığı hâlde çalışmak isteyenler)</p> <p>IO4= (İşsiz + cesareti kırılmış olanlar+ iş aramadığı hâlde çalışmak isteyenler + ekonomik nedenlerle kısmi zamanlı çalışanlar ve tam zamanlı çalışmak isteyenler) / (İşgücü + cesareti kırılmış olanlar + iş aramadığı hâlde çalışmak isteyenler)</p> <p>1.2. Cinsiyete göre işsizlik farkı (açığı)</p>	TÜİK İşgücü İstatistikleri	Anket yöntemi	Yıllık
2	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- İnsan onuruna saygı,</li> <li>- Ayrımcılık yasağı,</li> <li>- Eşitlik ilkesi,</li> <li>- Toplumsal cinsiyet eşitliği.</li> </ul> <p>- İHEB md. 23</p> <p>- ESOKHUS md. 1, 2, 7.</p> <p>- CEDAW md. 11</p> <p>- ILO 122 Sayılı Sözleşme</p>	<p>Yaygın eğitim kurumlarını bitirenlerden istihdam edilmiş sayısı ve oranı</p>	İŞKUR araştırma önerisi	İŞKUR araştırma önerisi	
3	<p>Çalışma hakkı.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- İnsan onuruna saygı,</li> <li>- Ayrımcılık yasağı,</li> <li>- Eşitlik ilkesi,</li> <li>- Toplumsal cinsiyet eşitliği.</li> </ul> <p>- İHEB md. 23</p> <p>- ESOKHUS md. 1, 2, 7.</p> <p>- CEDAW md. 11</p> <p>- ILO 122 Sayılı Sözleşme</p>	<p>Uzun süreli işsizliğe bağlı stres, depresyon gibi şikâyetleri olanların sayısı ve oranı</p>	İŞKUR araştırma önerisi	İŞKUR araştırma önerisi	

Tablo 17. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Önerilen Göstergeler

Konu	İlgili İnsan Hakkı ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri kaynağı	Önerilen Veri Toplama Yöntemi	Önerilen Veri Toplama Sıklığı
1	Toplumsal cinsiyet eşitliği - Ayrımcılık yasası, - Dönüştürücü eşitlik, - Adalet ve hakkaniyet - PeDEP F6 - CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı - ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamamıştır). - GGASŞ md. 27	1.1. İstihdam edilenlerin çalışma biçimine ve işteki durumuna göre ayrılmış günlük istihdam süreleri ve ücretlendirilmeyen faaliyetlere ayrılıkları süreler (örneğin kendi hesabına çalışanlar) 1.2. Ücretli çalışma ve ücretlendirilmeyen faaliyetlere ayrılan sürelerin seyahat süreleri de göz önünde bulundurularak hesaplanması (faaliyete göre ayrılmış seyahat süreleri bilgisi gerekmektedir.)	TÜİK Zaman Kullanım Anketi	Anket	Beş yıllık
2	Yukarıdakilerin aynısı	2.1. Doğum sonrası ücretsiz izinden yararlanma sayısı ve oranı 2.2. Doğum sonrası yarı zamanlı çalışmadan yararlanma sayısı ve oranı	SGK	İdari kayıtlar	Yıllık
3	Yukarıdakilerin aynısı	3. Çocukların kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma oranı 3.1. 3 yaş altı bakım hizmetlerinden yararlanma sayısı ve oranı 3.2. İş Kanununa göre çocuk bakım yeri açan işyeri sayısı ve oranı 3.3. Belediyelerin mahallerde açtığı gündüzlü bakım kurumları ve hizmet sundukları çocukların sayısı	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler GM	İdari kayıtlar	Yıllık

Tablo 17. İş-Yaşam Dengesine İlişkin Önerilen Göstergeler (Devamı)

Konu	İlgili İnsan Hakları ve Normlar	Önerilen Gösterge (cinsiyete göre)	Önerilen Veri kaynağı	Önerilen Veri Toplama Yöntemi	Önerilen Veri Toplama Sıklığı
4	İş-yaşam dengesi Toplumsal cinsiyet eşitliği - Ayrımcılık yasağı, - Dönüştürücü eşitlik, - Adalet ve hakkaniyet - PeDEP F6 - CEDAW 25 Sayılı Tavsiye Kararı - ILO 156, 167 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (Türkiye imzalamadı) - GGASŞ md. 27.	4. 75 ve üzeri yaş bağımlı yaşlı nüfusun bakım ihtiyacının karşılanma şekli 4.1. Kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma sayısı ve oranı 4.2. Piyasadan eleman temin edenlerin sayısı ve oranı 4.3 Evde bakım hizmetlerinden yararlananların sayısı ve oranı 4.3.1. Aile içinde karşılıksız sağlanan bakım sayısı 4.3.2. Bakım yardımı karşılığı sağlanan bakım sayısı	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı TÜİK ZKA ve istatistiklerle yaşlılar biriminin hazırladığı istatistikler kullanılabilir	Anket ve idari kayıtlar	İdari kayıtlar yıllık Anket beş yıllık
5	İş-yaşam dengesi Yukarıdakilerin aynısı	5. Engelli bakıma ihtiyaç duyan nüfusun bakım ihtiyacının karşılanma şekli 5.1. Kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanma sayısı ve oranı 5.2. Piyasadan eleman temin edenlerin sayısı ve oranı 5.3 Evde bakım hizmetlerinden yararlananların sayısı ve oranı 5.3.1. Aile içinde karşılıksız sağlanan bakım sayısı 5.3.2. Bakım yardımı karşılığı sağlanan bakım sayısı	Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı TÜİK ZKA ve istatistiklerle yaşlılar biriminin hazırladığı istatistikler kullanılabilir	Araştırma önerisi	



## Kavramlar ve Teknik Terimler

**Doğrudan ayrımcılık:** Bir kişiye, başka bir kişiye göre cinsiyeti sebebiyle benzer durumlarda gösterilenden veya gösterilecek olandan daha az avantajlı şekilde davranılması hâli.

**Dolaylı ayrımcılık:** Görünüşte tarafsız olan hükümler, kıstaslar ya da uygulamaların meşru bir amaçla objektif olarak haklılığı gösterilmediği ve o amaca ulaşmanın araçları uygun ve zorunlu olmadığı sürece, bu hükümler, kıstaslar ya da uygulamaların belli cinsiyetten kişileri, öteki cinsiyetten olan kişilere nazaran özellikle dezavantajlı duruma düşürmesi hâlleri.

**Eksik İstihdam:** Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 16. Çalışma İstatistikçileri Konferansı’nda, mevcut eksik istihdam tanımı, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle yeniden ele alınarak, eksik istihdam sorununu daha net ortaya koyabilecek “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarına geçilmesine karar verilmiştir. TÜİK Hanehalkı işgücü anketi soru kâğıdında, 2009 yılında bu doğrultuda gerekli kavramsal düzenlemeler yapılarak yayımlanmaya devam edilmiştir:

- **Zamana bağlı eksik istihdam:** Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde toplam olarak 40 saatten daha az süre çalışmış olup, daha fazla süre çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

- **Yetersiz istihdam:** Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir.

**Eşitlik- Farklılık eşitliği:** Toplumsal cinsiyeti kadın ve erkek olarak tanımlar; ancak kadını ve erkeği aynı saymaz. Bilakis, kadın ve erkek farklıdır ve ancak farklılıkları tanındığı zaman, eşitlik sağlanabilir düşüncesine dayanır. Buna göre, farklılıklar tanınmalı ve eşitlik sonuçları itibariyle olmalıdır. Farklılık eşitliği, toplumsal cinsiyete dayalı ataerkil iktidarın neden olduğu eşitsizlikleri ortaya koyar, ancak öne sürdüğü politika önerileri, eril yapının dönüştürülmesi yerine, kadınların eril yapılar içindeki varlıklarını kolaylaştıracak ve uyumunu sağlayacak kota uygulaması gibi mekanizmalara odaklanır.

**Eşitlik-Aynılık eşitliği:** Toplumsal cinsiyeti kadın ve erkek olarak tanımlar; kadın ve erkek insan olarak aynıdır anlayışına dayanır. “Kanun önünde herkes eşittir”, aynılık eşitliğinin tipik bir ifadesidir. Tarihsel olarak kadının vatandaş sayılması bakımından ilerici bir anlayış olmakla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından cinsiyeti görmezden gelen ve toplumsal cinsiyete dayalı iktidarı ortaya çıkarmayan bir yaklaşımdır; çünkü aynılık eşitliğine göre, kadın ve erkek insan olarak aynı oldukları için biri diğerini temsil edebilmektedir.

**Eşitlik- Dönüştürücü eşitlik:** Bu kavram, “bütün yapılar ve ilişkiler bir norm temelinde inşa edilir” düşüncesine dayanır. “Farklılıklarla birlikte eşitliğin sağlanması için her farklılığın doğurduğu

eşitsizliği ortaya çıkaran iktidar normlarının dönüştürmesi eşitliği sağlar” anlayışını, eşitlik arayışının merkezine koyar. Örneğin, siyasete katılım konusunda normdan farklı olarak ve dolayısıyla, eşitsiz konumda olanlar için kota önermek yerine, siyasetin işleyiş biçiminin eril yapısını dönüştürmeye yönelik önerilerde bulunur.

**İstihdam oranı:** İstihdam edilenlerin çalışma çağındaki nüfusa oranıdır. İstihdam edilen kişiler yevmiyeli, ücretli, maaşlı, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunan kişilerdir. İstihdam tanımında yer alan bir saatlik çalışma kriteri, parça başı, kısa süreli çalışma, geçici çalışma, düzensiz çalışma, vb. tüm istihdam türlerinin kapsanabilmesi için kullanılmaktadır. Ayrıca işgücü planlaması ve verimlilik analizlerinde üretimin, toplam işgücü girdisiyle ilişkilendirilebilmesi, uluslararası bir ölçüt olması (ILO) ve bu ölçütün bir saatin üzerine çıkartılması durumunda “iş yokluğu” olarak tanımlanan işsizliğin bu anlamını yitireceği düşüncesi bu kıstasın ardında yatmaktadır. İstihdam oranına göre cinsiyet açığı kadın ve erkek arasındaki fark alınarak 5.2 no’lu denklemdeki gibi hesaplanır:

İstihdam Oranı (İO) (%):

$$iO = \frac{\text{İstihdam}}{\text{Çalışma Çağındaki Nüfus}} \times 100\% \quad (5.1)$$

$$iO_{\text{açığı}} = iO_{\text{ERKEK}} - iO_{\text{KADIN}} \quad (5.2)$$

Alternatif olarak, istihdamda cinsiyet açığı istihdamda yer alan her 100 erkeğe karşılık kaç kadının yer aldığı hesaplanarak elde edilmektedir ((100\*Kadın istihdamı)/ Erkek istihdamı).

**İşgücüne dahil olmayanlar:** İşsiz veya istihdamda olanların dışında kalan çalışma çağındaki nüfustur. Çeşitli nedenlerle bir iş aramayan, ancak 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişiler de işgücü dışındadır. İşgücü dışında kalanlar, iki gruba ayrılarak istatistiklerde sunulur. İlki iş bulma ümidi olmayanlar; daha önce iş aradığı hâlde bulamayan veya kendine uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. İkincisi ise, diğer olarak adlandırılan başka nedenlerle iş aramayan, ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

İşgücü Dışındakilerin Oranı (İDO) (%)

$$iDO = \frac{\text{İşgücü dışındakiler}}{\text{Çalışma Çağındaki Kurumsal Olmayan Nüfus}} \times 100\% \quad (5.3)$$

**İşgücüne katılım oranı:** İşgücünün çalışma çağındaki nüfusa (15 yaş ve üzeri) oranıdır. Kurumsal olmayan (askerlik, hastane, cezaevi vb. nedenlerle kurumlarda ikamet etmek durumunda olmayan nüfus), çalışma çağındaki nüfus içerisinde ne kadarının işgücüne (istihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu grup) dahil olduğunu göstermektedir. Bu basit gösterge ile cinsiyet

değişkeninin yanı sıra, eğitim, yaş ve toplumsal cinsiyet eşitliği açısından çok önemli olan me-denî duruma göre erişilebilir istatistikler oluşturularak da izleme yapılabilir. İşgücüne katılım oranında cinsiyet açığı, erkek ve kadın işgücüne katılım oranları arasındaki fark olarak hesaplanmaktadır.

İşgücüne Katılım Oranı (İKO) (%)

$$İKO = \frac{İşgücü (istihdam+İşsizler)}{Çalışma Çağındaki Kurumsal Olmayan Nüfus} \times 100\% \quad (5.4)$$

$$İKO = 1-İDO \quad (5.5)$$

İşgücüne katılım oranına göre cinsiyet açığı ise, 5.6 no’lu denklemdeki gibi veya işgücüne katılan her 100 erkeğe karşılık kaç kadın yer aldığı hesaplanarak elde edilmektedir

$$İKO_{açığı} = İKO_{ERKEK} - İKO_{KADIN} \quad (5.6)$$

**İşsizlik oranı:** İşgücünün içinde işsizlerin oranı olarak tanımlanır. Referans dönemi içinde istihdam hâlinde olmayan (kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden, iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 2 hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler. Ayrıca, üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş ya da kendi işini kurmuş ancak işe başlamak ya da işbaşı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz nüfus kapsamına dahildirler. İşsizlik oranı cinsiyet açığı, erkek ve kadın işsizlik oranları arasındaki fark olarak hesaplanmaktadır. Genişletilmiş işsizlik oranlarının hesaplanabilmesi için mikro veriye erişim gerekmektedir. Veriden aktif iş arama kanallarından herhangi birini kullanmayan ancak iş imkânı olursa çalışabilir durumda olan ve çalışmaya hazır olduğunu belirten kişilerin işsiz tanımındaki nüfusla birlikte tespit edilmesi gerekmektedir (bkz. Toksöz vd., 2014).

İşsizlik Oranı (İŞO) (%) :

$$İŞO = \frac{İşsizler}{İşgücü (istihdam+İşsizler)} \times 100\% \quad (5.7)$$

Buna göre, işsizlik oranına göre cinsiyet açığı ise 5.8 no’lu denklem kullanılarak veya istihdamda yer alan her 100 erkeğe karşılık kaç kadının yer aldığı hesaplanarak elde edilebilir.

$$İŞO_{açığı} = İŞO_{ERKEK} - İŞO_{KADIN} \quad (5.8)$$

Genişletilmiş işsizlik oranları ise işsiz tanımı aşağıdaki gibi genişletilerek hesaplanmaktadır:

$$İŞO1 = (İşsizler / İşgücü) \times 100\%$$

$$İŞO2 = [(İşsizler + cesareti kırılmış olanlar) / (İşgücü + cesareti kırılmış olanlar)] \times 100\%$$

$$İŞO3 = [(İşsizler + cesareti kırılmış olanlar + iş aramadığı hâlde çalışmak isteyenler) / (İşgücü + cesareti kırılmış olanlar + iş aramadığı hâlde çalışmak isteyenler)] \times 100\%$$

$I\dot{S}O4 = \left[ \frac{(\text{İşsizler} + \text{cesareti kırılmış olanlar} + \text{iş aramadığı hâlde çalışmak isteyenler} + \text{ekonomik nedenlerle kısmi zamanlı çalışanlar ve tam zamanlı çalışmak isteyip iş bulamadığı için kısmi zamanlı çalışanlar})}{(\text{İşgücü} + \text{cesareti kırılmış olanlar} + \text{iş aramadığı hâlde çalışmak isteyenler})} \right] \times 100\%$

**İnsana yakışır işler (decent work):** Özgürlük, eşitlik, insan onuruna yakışan istihdam olanağıdır. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre iyi iş, üretken ve adil bir gelir, işyeri güvenliği ve ailelere yönelik sosyal koruma, kişisel gelişim ve sosyal bütünleşme için daha iyi imkânlar sunan, insanların kendilerini ifade etme özgürlüğü, örgütlenme özgürlüğü, herkesin tüm kadınların ve erkeklerin hayatlarını etkileyen kararlarda söz sahibi olabilmeleri, fırsat eşitliği gibi nitelikler taşımasını içerir.

**Kadınlara karşı ayrımcılık:** Siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medenî durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama.

**Kayıtdışı istihdam oranı:** İstihdam edilenlerin içinde sosyal güvenceden yoksun çalışanların oranı.

Kayıtdışı İstihdam Oranı (KO) (%) 5.9 no’lu denklemdeki gibi hesaplanmaktadır:

$$KO = \frac{\text{Esas işi nedeniyle herhangi bir sosyal güvencesi bulunmayan çalışanlar}}{\text{İstihdam}} \times 100\% \quad (5.9)$$

**Kırılgan istihdam oranı:** İstihdam edilenlerin içinde ücretsiz aile işçisi ve kendi hesabına çalışanların toplam istihdama oranı.

Kırılgan İstihdam Oranı (KİO) (%) 5.10 no’lu denklem kullanılarak hesaplanmaktadır.

$$KİO = \frac{\text{Ücretsiz aile işçileri} + \text{Kendi hesabına çalışanlar}}{\text{İstihda}} \times 100\% \quad (5.10)$$

Kırılgan istihdam oranına göre cinsiyet açığının hesaplanması için 5.11 no’lu denklem kullanılmaktadır. Yukarıdaki göstergelere benzer şekilde, alternatif olarak, kırılgan istihdamda yer alan her 100 erkeğe karşılık kaç kadının yer aldığı hesaplanarak cinsiyet açığı elde edilmektedir.

$$KİO_{\text{açığı}} = KİO_{\text{ERKEK}} - KİO_{\text{KADIN}} \quad (5.11)$$

**Mesleki segregasyon göstergesi:** Kadın ve erkekler arasında mesleki ayrışmayı ölçmede kullanılan göstergedir. İstihdamda yer alan kadınların ve erkeklerin çalıştıkları mesleklerin payları kullanılarak hesaplanır.

Mesleklere göre segregasyon endeksi basit hâliyle (5.12) no’lu denklem kullanılarak hesaplanmaktadır.

$$OCC_{seg} = \frac{\sum_i^n |M_i - F_i|}{2}$$

Burada  $M_i$  ve  $F_i$  sırasıyla erkek ve kadın istihdamı içinde  $i$  mesleğin payını (%) göstermektedir.

**Sektör düzeyinde segregasyon göstergesi:** Kadınlar ve erkekler arasında sektör bazında ayrışmayı ölçmede kullanılan göstergedir. İstihdamda yer alan kadınların ve erkeklerin çalıştıkları sektörlerin payları kullanılarak hesaplanır. Sektörlere göre segregasyon endeksi (5.13) no'lu denklem kullanılarak hesaplanmaktadır.

$$SEK_{seg} = \frac{\sum_i^n |M_i - F_i|}{2} \quad (5.13)$$

Burada  $M_i$  ve  $F_i$  sırasıyla erkek ve kadın istihdamı içinde  $i$  sektörünün payını (%) göstermektedir.

**Taciz, cinsel taciz:** Taciz, bir kişinin cinsiyeti ile ilgili istenmeyen davranışların, kişinin onurunu çiğneme ve yılgınlık uyandırıcı, hasmane, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir çevre yaratma amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde ortaya çıkması hâlidir. Cinsel taciz, özellikle yılgınlık uyandırıcı, hasmane, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yarattığı zaman, kişinin onurunu çiğneme amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde, arzu edilmeyen sözle, söz dışında veya cinsel içerikli fiziksel davranışın herhangi bir biçiminin ortaya çıkması hâlleri olarak tanımlanmıştır.

**Tam zamana eşdeğer istihdam oranı** (Full-time equivalent employment rate- FTE): Çalışan kişileri, haftada farklı saatlerde çalışabilecek olsalar bile karşılaştırılabilir hâle getirecek şekilde ölçen bir birimdir. Birim, çalışanların ortalama çalışma saatini, tam zamanlı bir çalışan tarafından çalışılan ortalama saat sayısı ile karşılaştırarak elde edilir. Bu nedenle, tam zamanlı bir çalışan bir FTE sayılırken, yarı zamanlı bir çalışan, çalışma saatlerine oranla puan kazanır. Örneğin, tam zamanlı çalışmanın 40 saat içerdiği haftada 20 saat çalışan yarı zamanlı bir çalışan 0.5 FTE olarak kabul edilir ve elde edilen toplam istihdam sayısı ile 5.1 no'lu denklem kullanılarak istihdam oranı hesaplanır.

**Toplumsal cinsiyeti anaakımlaştırma:** Toplumsal cinsiyet perspektifinin bütün politikalara ve uygulamalara entegrasyonu.

**Ücret açığı:** Toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığı, insan sermayesi birikimindeki farklılıklar veya işe özgü farklılıklar ile açıklanamayan ve işverenlerin cinsiyete dayalı ayrımcı tutumların sonucu olarak ortaya çıktığı kabul edilen ücret farkı. Cinsiyet ücret açığı, genellikle, Oaxaca-Blinder tekniği olarak bilinen tahmin yöntemi kullanılarak iki kısma ayrıştırılır. Bunlardan ilki; açıklanabilen kısım, cinsiyetler arasındaki bireysel özellikler (eğitim düzeyi vb.) bakımından farklılardan dolayı gözlenen ücret açığı olarak tanımlanır. İkinci kısım ise, kadın ve erkek arasındaki bireysel özellikler bakımından herhangi bir fark olmasa dahi gözlenen ücret farkını oluşturur. Oaxaca tekniği, yazında yaygın olarak kullanılmasına rağmen ücret açığı hesaplama tekniği bazı feminist araştırmacılar tarafından eleştirilmiştir. Cinsiyet ayrımcılığının yalnızca açıklanamayan kısım ile sınırlı olmayacağı; aynı zamanda, cinsiyetler arasındaki bireysel özellik farklılıklarının da ayrımcılığın

sonucu olabileceği düşüncesi cinsiyet ücret açığının brüt olarak ayrıştırılmadan kullanılması önerilmiştir. Ayarlanmamış cinsiyet ücret farkı olarak da tanımlanan brüt ücret açığı, cinsiyete göre brüt saatlik ücretlerinin (aritmetik) ortalamalar arasındaki yüzde fark olarak hesaplanmaktadır (Toksöz vd., 2014, s.72).

**Ücretlendirilmeyen emek:** Piyasa değeri olarak karşılığı olmayan, meta ekonomisi sınırları dışında gerçekleşen, büyük bir kısmı günlük yaşamsal ihtiyaçları sağlayan ev içi işlerin oluşturduğu ekonomik veya ekonomiyi doğrudan etkileyen faaliyetler. Ev işleri ve bakım emeği, geçimlik emek, gönüllü emek, hane işletmelerinde ücretsiz çalışma faaliyetlerini kapsar.

**Ücretsiz aile işçisi:** Aile işletmesinde, işyerinde, tarlada ücret karşılığı almadan piyasada alınıp satılan mal veya hizmet üreten kişi.

## KAYNAKÇA

### Uluslararası Sözleşmeler

#### **BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi**

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/83-93.pdf>

#### **BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi**

[https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası\\_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW\\_Sozlesmesi\\_ve\\_Ihtiyari\\_Protokolu.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf)

#### **ILO 45 Sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi**

[http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377248/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377248/lang--tr/index.htm)

#### **ILO 102 Sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi**

[http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377270/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm)

#### **100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme**

[http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377269/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm)

#### **ILO 111 Sayılı Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi**

[http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm)

#### **ILO 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi**

[http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377278/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377278/lang--tr/index.htm)

#### **ILO 156 Sayılı Erkek ve Kadın İşçiler için Eşit Fırsatlar ve Muamele: Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi**

[http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS\\_114192/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_114192/lang--en/index.htm)

#### **ILO 171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi**

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C171](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C171)

#### **ILO 175 Sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesi**

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C175](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C175)

#### **ILO 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi**

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C177](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C177)

#### **ILO 183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi**

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C183)

### **AK Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi**

[http://www.echr.coe.int/documents/convention\\_tur.pdf](http://www.echr.coe.int/documents/convention_tur.pdf)

### **Protokol 12: AİHS’e Ek -Ayrımcılık yasağını düzenleyen protokol**

<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/127a3--Insan-Haklari-ve-Temel-Ozgurluklerin-Korunmasina-Iliskin-Sozlesme%E2%80%99ye-Ek-Protokol.pdf>

### **AK Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı**

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf>

### **AB Roma, Paris, Maastricht, Amsterdam, Lizbon Antlaşmaları**

<https://www.ab.gov.tr/eva/>

### **AB Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret Prensibinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılması Hakkındaki Direktif**

[www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/1-75-117.doc](http://www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/1-75-117.doc)

### **AB Kadın ve Erkeklerle İşe Alınmada, Mesleki Eğitim ve Yükselme İle Çalışma Şartlarında Eşitlik İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Birliği Konseyi Direktifi**

[www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/11-2002-73.doc](http://www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/11-2002-73.doc)

### **AB İşe Alma ve Mesleki Açidan Eşit Muamelenin Sağlanması için Genel Çerçeve Oluşturan Direktif**

[www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/10-2000-78.doc](http://www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/10-2000-78.doc)

### **AB Sosyal Güvenlik Alanında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Kademeli Olarak Yürürlüğe Sokulması Hakkındaki Direktif**

[www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/2-76-207.doc](http://www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/2-76-207.doc)

### **AB Mesleki Sosyal Güvenlik Programlarında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Direktif**

[www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/2-76-207.doc](http://www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/2-76-207.doc)

### **AB Tarım da Dahil Kendi Hesabına Çalışan Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Dönemlerinde Korunması Hakkındaki Direktif**

[www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/5-86-613.doc](http://www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/5-86-613.doc)

### **AB Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Kadınların İşlerindeki Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Düzenlemeleri Teşvik Edici Önlemler Alınması Hakkındaki Direktif**

<http://www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/6-92-85.doc>

### **AB Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkındaki Direktif**

[www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/7-96-34.doc](http://www.kadininstatusu.gov.tr/data/542a94a2369dc31550b3ac48/7-96-34.doc)



## Uluslararası Belgeler

### **BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi**

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>

### **BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı**

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf>

BM Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri

<http://www.tr.undp.org/content/turkey/tr/home/sustainable-development-goals/>

### **ILO Kadın İşçiler için Fırsat ve Muamele Eşitliği Deklarasyonu**

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1975-58-series-A\)96-100.pdf#page=2](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1975-58-series-A)96-100.pdf#page=2)

### **ILO Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Deklarasyonu**

<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

### **ILO Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi**

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099766/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm)

## Uluslararası Raporlar

- Biholar, R. (2014). *Challenging the Barriers to Real Equality: Transformative Equality*, Annual Gathering of the Group of Women Parliamentarians Moving from Formal to Substantive Equality, Mexico City - June 24-25, 2014.
- CE-Council of Europe (2004). *Gender Mainstreaming conceptual framework, methodology and presentation of good practices* - Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming.
- ILO (1975). *Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers*, Report VIII, International Labour Conference 60th Session, Geneva: ILO.
- ILO (2012). *Gender Equality and Decent Work*, Selected ILO Conventions and Recommendations that promote Gender Equality as of 2012, Geneva: ILO-Bureau for Gender Equality.
- Mata-Greenwood, A. (1999). *Incorporating gender issues in labour statistics*. Working Paper Geneva: ILO.
- Mata-Greenwood, A. (2003). *Producing Labour Statistics that are useful for addressing gender concerns*. Room Document for XVII International Conference of Labour Statisticians (ICLS/17/2003/RD.9) Geneva 24 November - 3 December 2003.
- Memiş, E. (2016). *Social Reproduction and Institutions*, Background Paper for UNDP HDR Turkey Report.
- OECD (2017) *Education at a Glance 2017* <http://www.oecd.org/edu/education-at-a-glance-19991487.htm>
- Stiglitz, J. E., Sen, A., Fitoussi, J. P. (2010). *Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress*. Paris: Commission on the Measurement of

Economic Performance and Social Progress.

- UN (1984). *Concepts and Methods for Improving Statistics on the Situation of Women*. Department of International Economic and Social Affairs Statistical Office and International Research and Training Institute for the Advancement of Women New York.
- UN (1984). *Compiling Social Indicators on the Situation of Women*. Department of International Economic and Social Affairs Statistical Office and International Research and Training Institute for the Advancement of Women New York.
- UN (2005). *Guide to Producing Statistics on Time Use: Measuring Paid and Unpaid Work*. DESA Statistics Division New York.
- UN (2008). *System of National Accounts*. Washington DC: Inter-Secretariat Working Group on National Accounts.
- UN (2014). *Gender statistics*, Report of the Secretary General: Annex. New York: 45th session of the Statistical Commission.
- UN (2015). *The Millennium Development Goals Report 2015*, New York.
- UNDP (2015). *Human Development Report*.
- UNECE and WBI (United Nations Economic Commission for Europe and World Bank Institute) (2010). *Developing Gender Statistics: A Practical Tool*. Geneva.
- UNECE (2015). *Indicators of Gender Equality*. UN. New York ve Geneva. [https://www.unece.org/stats/publications/gender\\_equality.html](https://www.unece.org/stats/publications/gender_equality.html)
- UNSD (United Nations Statistics Division) (2001a). *Gender and Statistics Briefing Note. An Introduction to Mainstreaming a Gender Perspective in Statistics*. New York.
- UNSD (United Nations Statistics Division) (2001b). *Gender and Statistics Briefing Note. Mainstreaming a Gender Perspective in the Production of Statistics*. New York.

### Uluslararası Veri Kaynakları

- Data 2X Gender Data Portal. EUI Women's Economic Opportunity Index  
<http://data2x.org/resources/>
- Global Financial Inclusion Database Dünya Bankası  
[http://data.worldbank.org/data-catalog/financial\\_inclusion](http://data.worldbank.org/data-catalog/financial_inclusion)
- ILO, KILM Statistics  
[www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm)
- OECD, Family Database  
<http://www.oecd.org/social/database.htm>
- OECD, Gender Data Portal  
<http://www.oecd.org/gender/data/>
- WB, World Development Indicators  
<https://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-Indicators>

## Ulusal Mevzuat

- **T.C. 1982 Anayasası**  
<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>
- **6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Kanunu**  
<https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k6701.html>
- **5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun**  
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5378.pdf>
- **4857 Sayılı İş Kanunu**  
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>
- **6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun**  
<http://www.resmigazete.gov.tr/Eskiler/2016/05/20160520-24.htm>
- **Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik**  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>
- **Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi**  
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm>

## Ulusal Raporlar

### *Resmî*

- ASPB (2014). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, (hazırlayanlar Toksöz G., Dedeoğlu S., Kaya Bahçe S., Memiş E.) Ankara.  
[http://www.kadininstatusu.gov.tr/data/58528516369dc524d057a5fe/T%C3%BCrkiye'de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri'nin%20Analizi%20\(Nihai%20Rapor\).pdf](http://www.kadininstatusu.gov.tr/data/58528516369dc524d057a5fe/T%C3%BCrkiye'de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri'nin%20Analizi%20(Nihai%20Rapor).pdf)
- HÜNEE Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2013) Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması  
<http://www.hips.hacettepe.edu.tr/demog.shtml>
- İŞKUR (2012). 2013-2017 Stratejik Plan, Ankara.  
<http://www.iskur.gov.tr/portals/0/dokumanlar/kurumsal%20bilgi/raporlar/stratejik%20planlar/2013%20-2017%20d%C3%B6nemi%20stratejik%20plan%C4%B1.pdf>

### *Sivil*

- CEİD (2014). *Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Mekanizması İzleme Modeli*, Ankara: CEİD.
- Karadeniz, O., Yılmaz, H.H. (2017). *TÜRKONFED İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu İkinci Faz Çalışma Sonuçları*, Kadın İstihdamı, Sosyal Güvenlik & Sosyal Yardımlar.
- KEİG (2012). İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları, 8-9 Aralık,

İstanbul: KEİG.

- KEİG (2013). *Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına Yönelik Politikalar, Kadın Emeği ve İstihdamına Dair Politika ve Faaliyetlerin 12 İlde Değerlendirilmesi*, İstanbul: KEİG.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi.

### Ulusal Veri Kaynakları

- ÇSGB, Çalışma Hayatı İstatistikleri <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/>
- ÇSGB, İşçi Sendika Üyeleri <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/>
- ÇSGB, Kamu Görevlileri Sendika Üye Sayıları <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/kamugorevliiserisendikauyesayilari/>
- ÇSGB, Yabancı Çalışma İzinleri İstatistikleri <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/yabancicalismaizinleri/>
- İŞKUR İstatistikleri <http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx>
- SGK İstatistikleri <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anket verisi [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1007](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007)
- TÜİK, Hanehalkı Bütçe Anket verisi [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1012](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1012)
- TÜİK, Zaman Kullanım Anket verisi [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1009](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1009)
- TÜİK, Kazanç İstatistikleri [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1008](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1008)
- TÜİK, Gelir Yaşam Koşulları Anket verisi [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1011](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1011)
- TÜİK (2011) Nüfus ve Konut Araştırması [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1059](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059)
- TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1068](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068)

### Akademik Kaynaklar

#### *Kitaplar*

- Buvinic, M., Furst-Nichols, R., Koolwal, G. (2014). *Data2X: Mapping Gender Data Gaps*. Washington, DC: UN Foundation.
- Huberman L. (1974). *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla*, İstanbul: Bilim Yayınları.
- İlkaracan İ, Kim K., Kaya T. (2015). *Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının*

*İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği*, İstanbul: İTÜ Kadın Araştırmaları Merkezi ve Levy Ekonomi Enstitüsü.

- Toksöz G., Erdoğdu S. (1998). *Sendikacı Kadın Kimliği*, Ankara: İmge Yayınları.
- Toksöz G. (2012). *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Walby S. (1986). *Patriarchy at Work*, Minneapolis: University of Minnesota Press.

### Makaleler

- Beneria, L., & Permanyer, I. (2010). The Measurement of Socioeconomic Gender Inequality Revisited. *Development and Change*, 41(3), 375-399.
- Bolcan, A. E. (2010). Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Türk Çalışma Mevzuatında Kadın. *Çalışma ve Toplum*, 24 (1), 253-276.
- Buvinic, M. and Levine, R. (2016). Closing the gender data gap. *Significance*, 13, 34-37. doi:10.1111/j.1740-9713.2016.00899.
- Dayioğlu, M., Kasnakoğlu, Z. (1997). Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları. *ODTÜ Gelişme Dergisi* 24 (3), 329-361.
- Dayioğlu, M. & Başlevant, C. (2012). Türkiye’de Gelir Dağılımının ve Yoksulluğun Toplumsal Cinsiyet Boyutları. İçinde S. Dedeoğlu, A.Y. Elveren (Der.), *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, İstanbul: İletişim.
- Gauthier, A. H., Smeeding, T. T., Furstenberg F.F. (2004). Are Parents Investing Less Time in Children? Trends in Selected Industrialized Countries. *Population and Development Review*, 30, 647-671.
- Hartmann, H. (1992). Marksizm’le Feminizmin Mutsuz Evliliği. İçinde G. Savran, N. Tuna (Der.), *Kadının Görünmeyen Emeği*. (s.128-170). İstanbul: Kardelen Yayınları.
- Hufton, O. (2005). Kadınlar, İş ve Aile. İçinde G. Duby & M. Perrot (Der.), *Kadınların Tarihi* (Cilt III s.25-52), İstanbul: T. İş Bankası Yayınları.
- İlkaracan, İ. (2010). Giriş. İçinde İ. İlkaracan (Der.) İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları. İstanbul: İTÜ BMTKAUM ve Kadının İnsan Hakları-Yeni Çözümler Derneği.
- Kapar, R. (2004). Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (1), 182-195.
- Klasen, S., & Schüler, D. (2011). Reforming the gender-related development index and the gender empowerment measure: Implementing some specific proposals. *Feminist Economics*, 17(1), 1-30.
- Kurtoğlu, A., (2015). Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması. İçinde *Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme ve Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması*, CEİD: Ankara.
- Kurtoğlu A., & Bayrakçeken, G. (2015). Cinsiyete Duyarlı Hak Temelli İzleme: Temel Sorular ve Kavramlar. İçinde *Hak Temelli İzleme ve Değerlendirme ve Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaştırılması*, CEİD: Ankara.
- Mata-Greenwood, A. (2001). Gender issues in labour statistics. In L.M. Ferherolf (ed.), *Women gender and work What is equality and how do we get there?* Geneva: ILO
- Moroğlu, N. (2006). Avrupa Birliği Antlaşmalarında ve Direktiflerinde Kadın Erkek Eşitliği.

*Mess-Sicil İş Hukuku Dergisi, (4), 209-217.*

- Opitz, C. (2005). Geç Ortaçağ’da Yaşam. İçinde G. Duby, M. Perrot (Der.), *Kadınların Tarihi* (Cilt II, s.255-299), İstanbul: T. İş Bankası Yayınları.
- Permanyer, I. (2008). On the measurement of gender equality and gender related development levels. *Journal of Human Development, 9(1), 87-108.*
- Sen G., Mukherjee A., (2014). No Empowerment without Rights, No Rights without Politics: Gender-equality, MDGs and the post-2015 Development Agenda, *Journal of Human Development and Capabilities: A Multi-Disciplinary Journal for People-Centered Development, 15(2-3), 188-202.*
- Theis, J. (2003). *Rights-based Monitoring and evaluation: a Discussion Paper. Save the Children.*
- Toksöz, G. (2016). Kadından Aileye Geçiş: AKP Döneminin İstihdam Politikalarının Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi. *Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VIII, Bildiriler, Kocaeli: DİSK Yayınları.*
- Ünlütürk-Ulutaş Ç., Pala H.Z. (2012). Sendikalarda Kadın Sesi: Türkiye’de Sendikalar Ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, *Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu IV, Bildiriler, İstanbul: Petrol-İş.*
- Yenisey Doğa, K. (2006). İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. *Çalışma ve Toplum 2006(4), 63-82.*
- Yenisey Doğan, K. (2012). İş Hukukunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı. İçinde İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları, KEİG 8-9 Aralık, İstanbul.

### Tezler

Kaya, G. (2012). *Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Cinsiyet Ayrımcılığı*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Avrupa Birliği Bakanlığı, Ankara.

## EK 1: Uluslararası Sözleşmeler

Tablo Ek. 1.1. Uluslararası Sözleşmeler

Adı	Kısaltması	İmzalanma tarihi	Yürürlük tarihi	TR’nin taraf olma durumu/tarihi
<b>Birleşmiş Milletler</b>				
Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	ESoKHUS	1966	2000	İmzalama: 2000 Onaylama: 2003
Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi	KKHTAÖS/ CEDAW	1979	1981	Onaylama: 1985
<b>Uluslararası Çalışma Örgütü</b>				
45 Sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi		1935	1937	Onaylama: 1937
102 Sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi		1952	1955	İmzalama: 1971 Onaylama: 1974
111 Sayılı Ayrımcılık (İş Ve Meslek) Sözleşmesi		1958	1960	Onaylama: 1966
100 Sayılı Eşit Değerde İş İçin Erkek Ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Sözleşme		1951	1953	İmzalama: 1966 Onaylama: 1967
122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi		1964	1966	İmzalama: 1976 Onaylama: 1977
156 Sayılı Erkek ve Kadın İşçiler için Eşit Fırsatlar ve Muamele: Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi		1981	1983	Onaylamamıştır
171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi		1990	1995	Onaylamamıştır
175 Sayılı Kısmi Zamanlı Çalışma Sözleşmesi		1994	1998	Onaylamamıştır
177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi		1996	2000	Onaylamamıştır
183 Sayılı Analığın Korunması Sözleşmesi		2000	2002	Onaylamamıştır
<b>Avrupa Konseyi</b>				
Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	AİHS	1948		İmzalama: 4.11.1950 Onaylama: 10.3.1954
Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	ASŞ	1996		İmzalama: 27.6.2007 Onaylama: 1.8.2007
Protokol 12: AİHS’e Ek -Ayrımcılık yasağını düzenleyen protokol		4.11.2000		İmzalama: 18.4.2001 Onaylanmamıştır
<b>Avrupa Birliği*</b>				
Paris Antlaşması		1951	1952	-
Roma Antlaşması		1957	1958	-
Maastricht Antlaşması		1992	1993	-
Amsterdam Antlaşması		1997	1999	-

Lizbon Antlaşması		2007	2009	-
Kadın ve Erkek Çalışanlara Eşit Ücret Prensibinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Yakınlaştırılması Hakkındaki Direktif	75/117/EEC	1975	1976	-
Kadınlara ve Erkeklerle İşe Alınmada, Mesleki Eğitim ve Yükselme İle Çalışma Şartlarında Eşitlik İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Birliği Konseyi Direktifi	76/207/EEC	1976	2006/54/EC Sayılı Direktif yerine geçmiştir	-
İşe Alma ve Mesleki Açından Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Çerçeve Oluşturan Direktif	2000/78/EC	2000	2003	-
Sosyal Güvenlik Alanında Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Kademeli Olarak Yürürlüğe Sokulması Hakkındaki Direktif	79/7/EEC	1979	1984	-
Tarım da Dahil Kendi Hesabına Çalışan Kadınlara ve Erkeklerle Eşit Muamele Prensibinin Uygulanması ve Bağımsız Çalışan Kadınların Hamilelik ve Analık Dönemlerinde Korunması Hakkındaki Direktif	86/613/EEC	1986	1989	-
Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren Kadınların İşlerindeki Güvenliği ve Sağlığı İle İlgili Düzenlemeleri Teşvik Edici Önlemler Alınması Hakkındaki Direktif	92/85/EEC	1992	89/391/EEC madde 16’ya özgün üretilmiş tekil direktif	-
Ebeveyn İzni Çerçeve Antlaşması Hakkındaki Direktif	96/34/EC	1995	2010/18/EU Sayılı Direktif yerine geçmiştir	-

\*AB direktiflerinde kısaltma yerine komisyon direktif sayısı kullanılmıştır.

## EK 2: Uluslararası Belgeler

Tablo Ek. 2.1. Uluslararası Belgeler

Belgenin Adı	Tarihi	Kaynak
İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	1948	BM
Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı	1995	BM
Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri	2015	BM
Kadın İşçiler için Fırsat ve Muamele Eşitliği Deklarasyonu	1975	ILO
Çalışmada Temel İlkeler ve Haklar Deklarasyonu	1998	ILO
Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi	2008	ILO



### EK 3: Mevzuat Listesi

Tablo Ek. 3.1. Mevzuat Listesi

Mevzuat	Resmî G. Tarihi Resmî G. Sayısı
<b>Kanunlar</b>	
T.C. 1982 Anayasası - 10. madde	9.11.1982, Sayı:17863
6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Kanunu	20.4.2016, Sayı : 29690
5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun	7.7.2005, Sayı : 25868
4857 Sayılı İş Kanunu	10.6.2003, Sayı: 25134
6715 Sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun	6.5.2016, Sayı: 29717
<b>Yönetmelikler/tüzükler</b>	
Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	6.8.2013, Sayı : 28737
Analık İzni Veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik	8.11.2016 Sayı: 29882
Diğer (Genelge, talimat vs.)	
Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesi	25.5.2010, Sayı : 27591

### EK 4: Kamu Kurum ve Kuruluşları

Tablo Ek. 4.1. Kamu Kurum ve Kuruluşları

Merkezî Kamu Kurumu /Politika Belgesinin Adı	Tarih	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği		Bulunmuyor
		Var	Yok	
Bakanlıklar				
<b>Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı</b>				
Misyon			✓	
Vizyon			✓	
Stratejik Plan				✓
Eylem Planı				✓
<b>ASPB-KSGM</b>				
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013	2008	✓		
<b>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı</b>				
Misyon			✓	
Vizyon			✓	

Stratejik Plan	2017-2021		✓	
Performans Programı	2017	✓		
<b>Kalkınma Bakanlığı</b>				
Misyon			✓	
Vizyon			✓	
Stratejik Plan	2014-2018		✓	
<b>Kamu Kuruluşları</b>				
İŞKUR				
Misyon			✓	
Vizyon			✓	
Stratejik Plan		✓		
SGK				
Misyon			✓	
Vizyon			✓	
Stratejik Plan				
<b>KOSGEB</b>				
Misyon			✓	
Vizyon			✓	
Stratejik Plan		✓		
<b>GTB-Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü</b>				
Misyon			✓	
Vizyon			✓	
Stratejik Plan		✓		
GTHB-Çiftçi Eğitimi ve Yayım Dairesi				
Misyon			✓	
Vizyon			✓	
Stratejik Plan		✓		
KEFEK				
Misyon		✓		
Vizyon		✓		
Stratejik Plan				✓

## EK 5: Sivil Toplum Örgütleri ve Diğer Kamusal Aktörler

**Tablo Ek. 5.1.** Sivil Toplum Örgütleri ve Diğer Kamusal Aktörler

Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları	İzleme faaliyeti yapma durumu		İzleme Raporu	Yıl	İçerik	Çoklu ayrımcılık ve Kadını içermesi	
	Var	Yok				Var	Yok
Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği-TMMOB Kadın Çalışma Grubu		✓					
Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu- TÜBAKKOM		✓					
Türk Tabipler Birliği Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kolu		✓					
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kadın Girişimciler Kurulu		✓					
Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu		✓					
Hak Temelli Örgütler/Sendikalar							
Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu-KESK Kadın Sekreterliği		✓					
TÜRK-İŞ Kadın İşçiler Bürosu		✓					
DİSK Kadın Komisyonu		✓					
HAK-İŞ Kadın Komisyonu							
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu-TİSK		✓					
Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği-TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu		✓					
Kadın Örgütleri							
Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi-KEİG -Kitaplar, Kitapçıklar, Broşürler, Bilgi Notları, Bültenler	✓		Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamı Sorun Alanları ve Politika Önerileri	2011 2013 2015 2017	Çalışma yaşamında ayrımcılığın ortaya konması	✓	
Türkiye Kadın Girişimciler Derneği- KAGİDER		✓					
Kadın Emeğini Değerlendirme Vakfı-KEDV		✓					
LGBTİ							
Kaos Gey ve Lezbiyen Kültürel Araştırmalar ve Dayanışma Derneği-KAOS-GL	✓		Ayrımcılık Yasağı ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Raporu	2017	TİHEK Kanunu hakkında	✓	
Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği- SPoD		✓					

## EK 6: İstihdam Göstergelerine Göre Türkiye’de Durum

Tablo Ek. 6.1. İşgücüne katılım, istihdam fırsatları, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele-2016

	İşgücüne katılım, istihdam fırsatları, istihdamda eşit fırsatlar ve muamele-2016	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
1.2	İşgücü dışında kalanlar ve işgücü dışında kalma oranı	20.052	8.133	246	67.5	28.0
1.3	İşgücü dışında kalma nedenleri					
	- iş aramayıp çalışmaya hazır olan	1.177	584	201	5.9	7.2
	-ev işleriyle meşgul	11.098	-		55.3	-
	-eğitim ve öğretime devam ediyor	2.320	2.220	104	11.6	27.3
	-emekli	958	3.201	30	4.8	39.4
2	İstihdam ve istihdam oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	8.312	18.893	44	28.0	65.1
2.1	Eksik istihdam ve istihdam içindeki payı	260	762	34	3.1	3.6
2.2	Ne eğitimde ne istihdamda genç nüfus (15-24 yaş)	1.970	868	227	33.5	14.6
2.3	İşteki durum ve istihdam içindeki payı					
	-ücretli, yevmiyeli	5.276	13.101	40	63.5	69.3
	-kendi hesabına çalışan	734	3.801	19	8.8	20.1
	-ücretsiz aile işçisi	2.190	864	253	26.3	4.6
	-işveren	112	1.127	1	1.3	6.0
3	Kayıtdışı istihdam sayısı ve kayıtdışı istihdam oranı	3.679	5.432	68	44.3	28.8
3.1	-tarımda kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	2.247	2.108	1	94.3	72.2
3.2	-tarım dışında kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	1.432	3.324	43	24.2	20.8
4	Yarı zamanlı çalışanlar	1.221	1.585	130	5.7	4.4
5	Geçici istihdam	628	1.808	35	2.8	7.4
6	Ekonomik sektörlere göre istihdam ve istihdam içindeki payı					
	-tarım	2.384	2.920	81	28.7	15.5
	-sanayi	1.239	4.057	30	14.9	21.5
	-inşaat	83	1.904	4	1.0	10.1
	-hizmetler	4.606	10.012	46	55.4	53.0
7	İstihdamda eşit fırsatlar ve muamele					
7.1	Mesleklere göre ayrışma/mesleklerin istihdam içindeki payı					
	-yöneticiler	212	1.190	18	2.5	6.3
	-profesyonel meslek mensupları	1.279	1.507	85	15.4	8.3

	-teknisyenler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	403	1.128	36	4.8	6.0
	-büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar	845	1.100	77	10.2	5.8
	-hizmet ve satış elemanları	1.606	3.524	46	19.3	18.6
	-nitelikli tarım vb. işlerde çalışanlar	1.540	2.504	62	18.5	13.2
	-sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	444	3.244	14	5.3	17.2
	-tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	268	2.251	12	3.2	11.9
	-nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	1.715	2.444	70	20.6	12.9
7.2	Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus ve işgücü dışında kalanlara oranı	958	3.201	30	4.8	39.3
8	Cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama iş geliri (TL) (TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması)					
	-okur-yazar olmayanlar	20.645	26.438	75.9		
	-bir okul bitirmeyenler	9.289	12.338	56.0		
	-lise altı eğitimliler	8.509	15.183	56.6		
	-lise ve dengi okul mezunları	11.345	20.032	63.2		
	-yükseköğretim mezunları	17.107	27.073	75.3		
9	Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışma oranı (SGK İstatistikleri)					
	4-1/a zorunlu sigortalı	3.825	9.950	38		
	4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan)	445	1.524	29		
	4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet)	126	592	21		
	4-1/c zorunlu sigortalı	1.092	1.891	58		
	Toplam zorunlu sigortalı	4.948	13.957	35		
10	Çalışanların temsili (ÇSGB istatistikleri)					
	-İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı**	234	1.130		7.1	12.1
	-Memur sendika üye sayısı ve üyelik oranı**	651	1.028		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.

**Tablo Ek. 6.2.** İşsizlik -2016

	İşsizlik -2016	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
1.1	15-24 yaş arası işsizlik oranı					
1.2	Tarım dışı işsizler ve işsizlik oranı	1.007	1.759	57	18.1	10.9
1.3	Geniştirilmiş tanıma göre işsizler ve işsizlik oranı	2.501	2.590	96	30.1	13.7
1.4	1 yıl ve daha fazla işsizler ve işsizlik oranı	339	347	98	25.6	17.3
2	İşsizler ve Mesleki Eğitim (İŞKUR Kayıtları)					
2.1	Kayıtlı işsizler	1.135	1.237	92		
2.2	İşe yerleştirilenler ve işsizler içindeki oranı	247	542	46	21.8	43.8
2.3	Mesleki eğitime katılanlar	78	41	200	65.5	34.5
2.4	Girişimcilik eğitimine katılanlar	28	35	80	44.4	55.6
2.5	İşbaşı eğitimine katılanlar	107	131	82	45.0	55.0

**Tablo Ek. 6.3.** İş-yaşam Dengesi-I

	İş-yaşam dengesi	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)	%22	%83	-

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

**Tablo Ek. 6.4.** İş-yaşam Dengesi-II

	İş-yaşam dengesi	Yararlanma oranı	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
	4 yaş	%36.1	%90	%87
	5 yaş	%70.4	%95	%95
	6 yaş		%97	%98
2.2	-3 yaş altı bakım hizmetlerinden yararlanma*	Veri yok	%32	%39

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

Kaynak: AB ve OECD ortalamaları için OECD 2017 Eğitim Raporu <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=79405>, (erişim tarihi: 27.10.2017)

## EK 7: İstihdam Göstergelerine Göre İllerde Durum

Türkiye genelinde erişilebilir olan kimi TÜİK verileri il bazında mevcut değildir. Ayrıca İstanbul, Ankara ve İzmir dışındaki illerde, tek başına il verisi yoktur. Bu illerin NUTS2 sınıflamasına göre gruplandırıldığı diğer illerle birlikte ele alınması gerekmektedir.

İl düzeyinde şu verilere ulaşılamamaktadır: eksik istihdam, ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfus (15-24 yaş), istihdamın mesleklere göre dağılımı, memur sendika üye sayısı, bir yıl ve daha fazla işsizler ve işsizlik oranı.

**Tablo Ek. 7.1. TR 10 İstanbul, İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016**

	TR 10 İstanbul -2016 (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %
1	İstihdam Fırsatları					
1.1	İşgücü ve işgücüne katılım oranı	2.035	4.392	46	35.5	77.4
1.2	İşgücü dışında kalanlar ve işgücü dışında kalma oranı	3.705	1.283	288	64.5	22.6
1.3	İşgücü dışında kalma nedenleri					
	- iş aramayıp çalışmaya hazır olan	139	75	185	3.7	5.8
	-ev işleriyle meşgul	1.913	-		51.6	-
	-eğitim ve öğretime devam ediyor	458	402	114	12.4	31.3
	-emekli	275	566	49	7.4	44.1
2	İstihdam ve istihdam oranı	1.683	3.875	43	29.3	68.3
2.3	İşteki durum ve istihdam içindeki payı					
	-ücretli, yevmiyeli	1.454	3.097	47	86.4	80.0
	İşveren ve kendi hesabına çalışan	180	740	24	10.7	19.1
	-ücretsiz aile işçisi	49	38	129	2.9	1.0
3	Yarı zamanlı çalışanlar	197	160	123	55.2	44.8
4	Geçici istihdam	79	178	44	5.4	5.8
5	Kayıtdışı istihdam sayısı ve kayıtdışı istihdam oranı	341	724	47	20.2	18.7
5.1	-tarımda kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	19	24	79	95.0	77.4
5.2	-tarım dışında kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	322	700	46	19.1	18.2
6	Ekonomik sektörlere göre istihdam ve istihdam içindeki payı					
	-tarım	20	31	64	1.2	0.8
	-sanayi**	423	1.400	30	25.1	36.1
	-hizmetler	1.241	2.445	51	73.7	63.1
7	İstihdamda eşit fırsatlar ve muamele					
7.1	Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus ve işgücü dışında kalanlara oranı	275	566	49	7.4	44.1

8	Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışma oranı (SGK İstatistikleri)					
	4-1/a zorunlu sigortalı	1.269	2.782	46	23.8	76.1
	4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan)	122	365	33	25.0	75.0
	4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet)	1	4	25	20.0	80.0
	4-1/c zorunlu sigortalı	150	194	77	43.6	56.4
	Toplam zorunlu sigortalı	1.542	3.345	46	31.6	68.4
9	Çalışanların temsili (ÇSGB istatistikleri)					
	-İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı***	44	158	28	4.0	6.0
10	İşsiz ve işsizlik oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	352	517	68	17.3	11.8
10.1	15-19 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	29	45	64	21.9	20.6
10.2	20-24 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	88	86	102	27.3	19.2
10.3	-Tarım dışı işsizler ve işsizlik oranı					
10.4	-Genişletilmiş tanıma göre işsizler ve işsizlik oranı	491	592	83	29.2	15.3
11	İşsizler ve Mesleki Eğitim (İŞKUR Kayıtları)					
11.1	Kayıtlı işsizler	136	173	79	44.0	66.0
11.2	İşe yerleştirilenler ve işsizler içindeki oranı	50	101	50	36.8	58.4
11.3	Mesleki eğitime katılanlar	5	5	100	50.0	50.0
11.4	Girişimcilik eğitimine katılanlar	5	6	83	45.5	54.5
11.5	İşbaşı eğitimine katılanlar	16	18	89	47.1	52.9

\*Cinsiyet açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir ve kadınla ilişkili sayının erkekle ilişkili sayıya bölünmesiyle bulunur.

\*\* İnşaat sektörü sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir.

\*\*\* 2015 yılı verileri

**Tablo Ek. 7.2. TR 51 Ankara, İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016**

	TR 51 Ankara -2016 (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %
1	İstihdam Fırsatları					
1.1	İşgücü ve işgücüne katılım oranı	669	1.483	45	32.8	74.0
1.2	İşgücü dışında kalanlar ve işgücü dışında kalma oranı	1.372	521	263	27.2	26.0
1.3	İşgücü dışında kalma nedenleri					
	- iş aramayıp çalışmaya hazır olan	91	34	267	6.6	6.5
	-ev işleriyle meşgul	908	-		66.2	-
	-eğitim ve öğretime devam ediyor	190	166	114	13.8	31.9
	-emekli	77	266	29	5.6	51.1
2	İstihdam ve istihdam oranı	559	1.349	41	27.4	67.3
2.3	İşteki durum ve istihdam içindeki payı					
	-ücretli, yevmiyeli	478	1.089	44	85.5	80.7
	İşveren ve kendi hesabına çalışan	49	232	21	8.8	17.2
	-ücretsiz aile işçisi	32	28	114	5.7	2.1



3	Yarı zamanlı çalışanlar	103	59	174	63.5	36.5
4	Geçici istihdam	33	80	41	6.9	7.3
5	Kayıtdışı istihdam sayısı ve kayıtdışı istihdam oranı					
5.1	-tarımda kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	23	29	79	92.0	67.4
5.2	-tarım dışında kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	85	202	42	15.9	15.5
6	Ekonomik sektörlere göre istihdam ve istihdam içindeki payı					
	-tarım	25	43	58	4.4	3.2
	-sanayi**	63	406	16	11.2	30.1
	-hizmetler	472	900	52	84.4	66.7
7	İstihdamda eşit fırsatlar ve muamele					
7.1	Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus ve işgücü dışında kalanlara oranı	77	266	29	5.6	51.1
8	Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışma oranı (SGK İstatistikleri)					
	4-1/a zorunlu sigortalı	379	827	46	31.4	68.6
	4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan)	31	94	33	24.8	75.2
	4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet)	3	13	23	18.7	81.3
	4-1/c zorunlu sigortalı	150	236	64	38.9	61.1
	Toplam zorunlu sigortalı	563	1.170	48	32.5	67.5
9	Çalışanların temsili (ÇSGB istatistikleri)					
	-İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı***	15	81	18	5.6	11.0
10	İşsizlik					
10.1	İşsiz ve işsizlik oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	110	134	82	16.4	9.1
10.2.	15-19 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	6	9	67	20.1	13.5
10.3	20-24 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	26	25	104	33.9	19.4
10.4	-Genişletilmiş tanıma göre işsizler ve işsizlik oranı	201	168	120	40.0	12.5
11	İşsizler ve Mesleki Eğitim (İŞKUR Kayıtları)					
11.1	Kayıtlı işsizler	70	63	111	48.9	51.1
11.2	İşe yerleştirilenler ve işsizler içindeki oranı	18	42	43	25.7	66.7
11.3	Mesleki eğitime katılanlar	7.8	1.7	458	81.1	18.9
11.4	Girişimcilik eğitimine katılanlar	0.4	0.5	79	44.1	55.9
11.5	İşbaşı eğitimine katılanlar	7.5	7.2	103	50.9	49.1

\*Cinsiyet açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir ve kadınla ilişkili sayının erkekle ilişkili sayıya bölünmesiyle bulunur.

\*\* İnşaat sektörü sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir.

\*\*\* 2015 yılı verileri

**Tablo Ek. 7.3. TR 32 İzmir, İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016**

	TR 31 İzmir -2016 (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %
1	İstihdam Fırsatları					
1.1	İşgücü ve işgücüne katılım oranı	635	1.186	54	37.9	73.4
1.2	İşgücü dışında kalanlar ve işgücü dışında kalma oranı	1.039	429	242	62.1	26.6
1.3	İşgücü dışında kalma nedenleri					
	- iş aramayıp çalışmaya hazır olan	81	35	231	7.8	8.1
	-ev işleriyle meşgul	466	-		44.8	-
	-eğitim ve öğretime devam ediyor	100	95	105	9.6	22.1
	-emekli	153	237	65	14.7	55.2
2	İstihdam ve istihdam oranı	513	1.053	49	30.7	65.2
2.3	İşteki durum ve istihdam içindeki payı					
	-ücretli, yevmiyeli	374	772	48	72.9	73.3
	İşveren ve kendi hesabına çalışan	65	247	26	12.7	23.5
	-ücretsiz aile işçisi	74	33	224	14.4	3.1
3	Yarı zamanlı çalışanlar	56	52	108	13.9	7
4	Geçici istihdam	36	72	50	16.3	16.4
5	Kayıtdışı istihdam sayısı ve kayıtdışı istihdam oranı	170	235	72	33.1	22.3
5.1	-tarımda kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	69	48	144	90.1	53.9
5.2	-tarım dışında kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	101	187	54	23.1	19.4
6	Ekonomik sektörlere göre istihdam ve istihdam içindeki payı					
	-tarım	76	89	85	14.8	8.4
	-sanayi**	117	400	29	22.7	38.0
	-hizmetler	321	564	57	62.5	53.6
7	İstihdamda eşit fırsatlar ve muamele					
7.1	Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus ve işgücü dışında kalanlara oranı	153	237	65	14.7	55.2
8	Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışma oranı (SGK İstatistikleri)					
	4-1/a zorunlu sigortalı	269	596	45	81.0	77.3
	4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan)	32	85	38	9.6	11.0
	4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet)	4	23	17	1.2	3.0
	4-1/c zorunlu sigortalı	27	67	40	8.1	8.7
	Toplam zorunlu sigortalı	332	771	43	100.0	100.0
9	Çalışanların temsili (ÇŞGB istatistikleri)					
	-İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı***	12	63	19	4.9	11.5
10	İşsizlik					
10.1	İşsiz ve işsizlik oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	122	133	92	19.2	11.2

10.2.	15-19 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	8	13	62	22.4	20.9
10.3	20-24 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	26	22	118	40.8	21
10.4	-Genişletilmiş tanıma göre işsizler ve işsizlik oranı	203	168	121	39.6	15.9
11	İşsizler ve Mesleki Eğitim (İŞKUR Kayıtları)					
11.1	Kayıtlı işsizler	54	47	115	53.5	46.5
11.2	İşe yerleştirilenler ve işsizler içindeki oranı	22	51	43	40.7	108
11.3	Mesleki eğitime katılanlar	4.9	1.7	288	74.3	25.7
11.4	Girişimcilik eğitimine katılanlar	3.3	3	109	52.2	47.8
11.5	İşbaşı eğitimine katılanlar	7	6.9	102	50.7	49.3

\*Cinsiyet açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir ve kadınla ilişkili sayının erkekle ilişkili sayıya bölünmesiyle bulunur. \*\* İnşaat sektörü sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir. / \*\*\* 2015 yılı verileri

**Tablo Ek. 7.4. TR 62 Adana (+Mersin), İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016**

	TR 62 Adana (+Mersin) -2016 (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %
1	İstihdam Fırsatları					
1.1	İşgücü ve işgücüne katılım oranı	442	1.017	43	30.1	70.2
1.2	İşgücü dışında kalanlar ve işgücü dışında kalma oranı	1.026	431	238	69.9	29.8
1.3	İşgücü dışında kalma nedenleri					
	- iş aramayıp çalışmaya hazır olan	117	102	115	11.4	23.7
	-ev işleriyle meşgul	500	-		48.7	
	-eğitim ve öğretime devam ediyor	110	91	121	10.7	21.1
	-emekli	43	129	33	4.2	30.0
2	İstihdam ve istihdam oranı	384	924	42	26.1	63.8
2.3	İşteki durum ve istihdam içindeki payı					
	-ücretli, yevmiyeli	241	651	37	62.8	70.4
	İşveren ve kendi hesabına çalışan	48	225	21	12.5	24.4
	-ücretsiz aile işçisi	94	48	196	24.5	5.2
3	Yarı zamanlı çalışanlar	81	87	94	21.3	9.4
4	Geçici istihdam	59	161	36	24.3	24.8
5	Kayıtdışı istihdam sayısı ve kayıtdışı istihdam oranı					
5.1	-tarımda kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	109	140	78	94.8	72.2
5.2	-tarım dışında kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	103	229	45	38.4	31.4
6	Ekonomik sektörlere göre istihdam ve istihdam içindeki payı					
	-tarım	115	194	59	30.0	20.9
	-sanayi**	48	245	20	12.6	26.6
	-hizmetler	220	485	45	57.4	52.5

7	İstihdamda eşit fırsatlar ve muamele					
7.1	Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus ve işgücü dışında kalanlara oranı	43	129	33	4.2	30.0
8	Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışma oranı (SGK İstatistikleri-Adana)					
	4-1/a zorunlu sigortalı	71	226	31	23.9	76.1
	4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan)	11	38	29	22.4	77.6
	4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet)	3	13	23	18.7	81.3
	4-1/c zorunlu sigortalı	29	44	66	39.7	60.3
	Toplam zorunlu sigortalı	114	321	35	26.2	73.8
9	Çalışanların temsili (ÇSGB istatistikleri)					
	-İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı***	3	19	13	4.4	9.7
10	İşsizlik					
10.1	İşsiz ve işsizlik oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	59	93	63	13.2	9.1
10.2.	15-19 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	4	7	57	12,1	8.7
10.3	20-24 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	15	21	71	29.1	17.9
10.4	-Genişletilmiş tanıma göre işsizler ve işsizlik oranı	176	195	90	45.8	21.1
11	İşsizler ve Mesleki Eğitim (İŞKUR Kayıtları)					
11.1	Kayıtlı işsizler	36	41	88	46.7	53.3
11.2	İşe yerleştirilenler ve işsizler içindeki oranı	3	9	33	8.3	22.0
11.3	Mesleki eğitime katılanlar	2.5	0.8	400	76.4	23.6
11.4	Girişimcilik eğitimine katılanlar	1	0.9	11	53.6	46.4
11.5	İşbaşı eğitimine katılanlar	3.3	4.4	75	42.7	57.3

\*Cinsiyet açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir ve kadınla ilişkili sayının erkekle ilişkili sayıya bölünmesiyle bulunur.

\*\* İnşaat sektörü sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir. / \*\*\* 2015 yılı verileri

**Tablo Ek. 7.5. TRC1 Gaziantep (+Adıyaman + Kilis), İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016**

	TRC1 Gaziantep (+Adıyaman + Kilis) -2016 (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %
1	İstihdam Fırsatları					
1.1	İşgücü ve işgücüne katılım oranı	179	649	28	19.3	71.7
1.2	İşgücü dışında kalanlar ve işgücü dışında kalma oranı	747	256	292	80.7	28.3
1.3	İşgücü dışında kalma nedenleri					
	- iş aramayıp çalışmaya hazır olan	22	17	129	2.9	6.6
	-ev işleriyle meşgul	569	-		76.2	-
	-eğitim ve öğretime devam ediyor	83	97	86	11.1	37.9
	-emekli	7	78	9	0.9	30.5
2	İstihdam ve istihdam oranı	143	567	25	15.4	62.6
2.3	İşteki durum ve istihdam içindeki payı					
	-ücretli, yevmiyeli	107	405	26	74.8	71.4
	İşveren ve kendi hesabına çalışan	10	142	7	7.0	25.0
	-ücretsiz aile işçisi	25	20	125	17.5	3.5
3	Yarı zamanlı istihdam	11	16	69	7.9	2.9
4	Geçici istihdam	13	39	35	12.6	9.5
5	Kayıtdışı istihdam sayısı ve kayıtdışı istihdam oranı					
5.1	-tarımda kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	27	44	61	93.1	69.8
5.2	-tarım dışında kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	31	138	22	27.4	27.4
6	Ekonomik sektörlere göre istihdam ve istihdam içindeki payı					
	-sanayi**	17	215	8	12.0	38.0
	-hizmetler	96	288	38	67.4	50.8
7	İstihdamda eşit fırsatlar ve muamele					
7.1	Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus ve işgücü dışında kalanlara oranı	143	567	25	15.4	62.6
8	Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışma oranı (SGK İstatistikleri-Gaziantep)					
	4-1/a zorunlu sigortalı	44	223	20	16.5	83.5
	4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan)	7	36	19	16.3	83.7
	4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet)	2	14	14	12.5	87.5
	4-1/c zorunlu sigortalı	20	33	61	37.7	62.3
	Toplam zorunlu sigortalı	73	306	22	19.3	80.7
9	Çalışanların temsili (ÇSGB istatistikleri)					
	-İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı***	2	16	10	4.4	7.7
10	İşsizlik					
10.1	İşsiz ve işsizlik oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	36	82	44	20.4	12.6

10.2.	15-19 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	3	10	30	25.9	18.9
10.3	20-24 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	10	19	53	31.7	24.8
10.4	-Genişletilmiş tanıma göre işsizler ve işsizlik oranı	58	99	59	40.6	17.5
11	İşsizler ve Mesleki Eğitim (İŞKUR Kayıtları)					
11.1	Kayıtlı işsizler	17	33	52	34.0	66.0
11.2	İşe yerleştirilenler ve	4	18	22	18.2	81.8
11.3	Mesleki eğitime katılanlar	1.8	0.7	266	72.7	27.3
11.4	Girişimcilik eğitimine katılanlar	0.7	1	62	38.2	61.8
11.5	İşbaşı eğitimine katılanlar	1.6	4.2	39	28.1	71.9

\*Cinsiyet açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir ve kadınla ilişkili sayının erkekle ilişkili sayıya bölünmesiyle bulunur.

\*\* İnşaat sektörü sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir. / \*\*\* 2015 yılı verileri

**Tablo Ek. 7.6. TR90 Trabzon (+Ordu+Giresun+Rize+Artvin+Gümüşhane), İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016**

	TR90 (+Ordu+Giresun+Rize+Artvin+Gümüşhane) -2016 (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	Trabzon (Bin)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %
1	İstihdam Fırsatları						
1.1	İşgücü ve işgücüne katılım oranı	415	674	62	41.3	67.7	
1.2	İşgücü dışında kalanlar ve işgücü dışında kalma oranı	590	321	184	58.7	32.3	
1.3	İşgücü dışında kalma nedenleri						
	- iş aramayıp çalışmaya hazır olan	23	32	72	3.9	10.0	
	-ev işleriyle meşgul	319	-		54.1	-	
	-eğitim ve öğretime devam ediyor	87	97	90	14.7	30.2	
	-emekli	17	107	16	2.9	33.3	
2	İstihdam ve istihdam oranı	397	643	62	39.5	64.6	
2.3	İşteki durum ve istihdam içindeki payı						
	-ücretli, yevmiyeli	140	348	40	35.3	54.1	
	İşveren ve kendi hesabına çalışan	102	272	38	25.7	42.3	
	-ücretsiz aile işçisi	155	24	646	39.0	3.7	
3	Yarı zamanlı çalışanlar	24	25	96	6.0	3.9	
4	Geçici istihdam	14	53	26	10.1	15.3	
5	Kayıtdışı istihdam sayısı ve kayıtdışı istihdam oranı						
5.1	-tarımda kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	236	187	126	97.1	95.4	
5.2	-tarım dışında kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	28	78	36	18.2	17.4	
6	Ekonomik sektörlere göre istihdam ve istihdam içindeki payı						
	-tarım	243	196	124	61.2	30.5	
	-sanayi**	20	142	14	5.1	22.0	

	-hizmetler	134	306	44	33.7	47.5
7	İstihdamda eşit fırsatlar ve muamele					
7.1	Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus ve işgücü dışında kalanlara oranı	17	107	16	2.9	33.3
8	Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışma oranı (SGK İstatistikleri-Trabzon)					
	4-1/a zorunlu sigortalı	32	87	37	26.9	73.1
	4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan)	3	14	21	17.6	82.4
	4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet)	2	3	67	40.0	60.0
	4-1/c zorunlu sigortalı	14	23	61	37.8	62.2
	Toplam zorunlu sigortalı	51	127	40	28.6	71.4
9	Çalışanların temsili (ÇSGB istatistikleri)					
	-İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı***	1	6	21	5.7	8.4
10	İşsizlik					
10.1	İşsiz ve işsizlik oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	18	31	58	4.4	4.6
10.2.	15-19 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	1	2	50	8.3	11.9
10.3	20-24 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	6	7	86	16.9	14.3
10.4	-Genişletilmiş tanıma göre işsizler ve işsizlik oranı	41	63	64	10.3	9.8
11	İşsizler ve Mesleki Eğitim (İŞKUR Kayıtları)					
11.1	Kayıtlı işsizler	18	15	120	54.5	45.5
11.2	İşe yerleştirilenler ve işsizler içindeki oranı	3	6	50	33.3	66.7
11.3	Mesleki eğitime katılanlar	0.8	0.25	355	76.5	23.5
11.4	Girişimcilik eğitimine katılanlar	0.3	0.5	75	42.9	57.1
11.5	İşbaşı eğitimine katılanlar	1.3	1.4	91	47.7	52.3

\*Cinsiyet açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir ve kadınlı ilişkili sayının erkekle ilişkili sayıya bölünmesiyle bulunur.

\*\* İnşaat sektörü sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir. / \*\*\* 2015 yılı verileri

**Tablo Ek. 7.7. TRA2 Kars(+Ağrı + Iğdır+ Ardahan), İşgücüne Katılım ve İstihdam Fırsatları ve İşsizlik-2016**

	TRA2 Kars(+Ağrı + Iğdır+ Ardahan) -2016 (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	Kadın (Bin)	Erkek (Bin)	Cinsiyet Açığı *	Kadın %	Erkek %
1	İstihdam Fırsatları					
1.1	İşgücü ve işgücüne katılım oranı	128	269	48	33.5	68.5
1.2	İşgücü dışında kalanlar ve işgücü dışında kalma oranı	255	123	207	66.5	31.5
1.3	İşgücü dışında kalma nedenleri					
	- iş aramayıp çalışmaya hazır olan	44	48	92	17.2	39.0
	-ev işleriyle meşgul	112	-		43.9	-
	-eğitim ve öğretime devam ediyor	33	26	127	12.9	21.1
	-emekli	0	13	0		10.6
2	İstihdam ve istihdam oranı	121	256	47	31.6	65.4
2.3	İşteki durum ve istihdam içindeki payı					

	-ücretli, yevmiyeli	26	117	22	21.5	45.7
	İşveren ve kendi hesabına çalışan	7	98	7	5.8	38.3
	-ücretsiz aile işçisi	88	42	210	72.7	16.4
3	Yarı zamanlı çalışanlar					
4	Geçici istihdam	8	62	13	31.4	52.8
5	Kayıtdışı istihdam sayısı ve kayıtdışı istihdam oranı	87	60	145	71.4	23.3
5.1	-tarımda kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	90	105	86	99.0	88.2
5.2	-tarım dışında kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı istihdam oranı	12	52	23	40.0	37.7
6	Ekonomik sektörlere göre istihdam ve istihdam içindeki payı					
	-tarım	91	119	76	75.0	46.2
	-sanayi**	2	47	4	2.0	18.3
	-hizmetler	28	91	31	23.0	35.6
7	İstihdamda eşit fırsatlar ve muamele					
7.1	Kendi adına emeklilik hakkından yararlanan yaşlı nüfus ve işgücü dışında kalanlara oranı	0	13	0		10.6
8	Cinsiyete göre sosyal güvenlik kapsamında çalışma oranı (SGK İstatistikleri-Kars)					
	4-1/a zorunlu sigortalı	4	18	22	18.2	81.8
	4-1/b zorunlu sigortalı (bağımsız çalışan)	0.6	4	150	13.0	87.0
	4-1/b zorunlu sigortalı (tarımsal faaliyet)	0.2	4	5	4.8	95.2
	4-1/c zorunlu sigortalı	4	9	44	30.7	69.3
	Toplam zorunlu sigortalı	8.8	35	25	20.1	79.9
9	Çalışanların temsili (ÇSGB istatistikleri)					
	-İşçi sendika üye sayısı ve üyelik oranı***	0.2	2	10	9.9	18.3
10	İşsizlik					
10.1	İşsiz ve işsizlik oranı (TÜİK İşgücü İstatistikleri)	7	12	58	5.4	4.6
10.2.	15-19 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	0	2	0	3.5	8.6
10.3	20-24 yaş arası işsiz ve işsizlik oranı	3	3	100	14	10.6
10.4	-Genişletilmiş tanıma göre işsizler ve işsizlik oranı	51	60	85	42.1	23.4
11	İşsizler ve Mesleki Eğitim (İŞKUR Kayıtları)					
11.1	Kayıtlı işsizler	4	5	80	44.4	55.6
11.2	İşe yerleştirilenler ve işsizler içindeki oranı	0.4	1.4	29	28.6	71.4
11.3	Mesleki eğitime katılanlar -	0.2	0.03	-	86.8	13.2
11.4	Girişimcilik eğitimine katılanlar -	0.09	0.1	-	46.4	53.6
11.5	İşbaşı eğitimine katılanlar -	0.2	0.3	-	40.2	59.8

\*Cinsiyet açığı her 100 erkeğe karşılık kadın sayısını gösterir ve kadınla ilişkili sayının erkekle ilişkili sayıya bölünmesiyle bulunur. \*\* İnşaat sektörü sanayi sektörü içinde değerlendirilmiştir. / \*\*\* 2015 yılı verileri



---

“Bu yayın Avrupa Birliği’nin maddi desteği ile hazırlanmıştır. İçerik tamamıyla Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği’nin sorumluluğu altındadır. Avrupa Birliği ve T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı’nın görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.”

