T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TOPLUMSAL CİNSİYET VE KADIN ÇALIŞMALARI
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALARIN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

İREMNUR TEKİN

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. EMEL YILDIZ

EDİRNE 2025

ÖZET

Tezin Başlığı: Türkiye'de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikaların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından İncelenmesi

Yazar Adı: İremnur TEKİN

Türkiye'de kadınların istihdama katılımı bireysel bir problem olmanın yanı sıra toplumsal bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. İlgili çalışmada kadınların istihdama katılımı ve istihdama katılımını arttırmaya yönelik politikaların etkisinden söz edilmiştir. Kadınların istihdama katılımı ve söz konusu politikalar toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde değerlendirilmiştir. Kadınların istihdamını arttırmaya yönelik politikalar toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilişkilendirildiğinde, kadın istihdamının yetersiz ve toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımından uzak olduğu görülmektedir.

Türkiye'de kadınların istihdama katılımı toplumsal cinsiyet temelli bir mesele olarak ele alınmalıdır. Bu bağlamda, istihdam politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğini önceleyen bir yaklaşımla yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Kadın istihdamının arttırılması noktasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının önemli bir fark yaratacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kadın İstihdamı, İstihdam Politikaları

ABSTRACT

Title of the Thesis: Examination of Policies to Increase Women Employment in Türkiye in Terms of Gender Equality

Author Name: İremnur TEKİN

Women's participation in the labor force in Turkey is not only an individual issue but also a societal one. The relevant study addresses women's participation in employment and the impact of policies aimed at increasing this participation. Women's labor force participation and the aforementioned policies are evaluated within the framework of gender equality. When policies aimed at enhancing women's employment are examined through the lens of gender equality, it becomes evident that female employment remains inadequate and detached from a gender equality-oriented approach.

Women's participation in the labor market in Turkey should be addressed as a gender-based issue. In this context, employment policies should be restructured through an approach that prioritizes gender equality. It is anticipated that ensuring gender equality will make a significant difference in increasing women's employment.

Keywords: Gender Equality, Women Employment, Employment Policies

ÖNSÖZ

Kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal bilimler alanında giderek artan bir öneme sahip olan ve kapsamlı değerlendirmelere ihtiyaç duyulan konulardır. Ancak, özellikle kadın istihdamının toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında incelenmesi yeterince ele alınmamış, bu iki kavram arasındaki etkileşim derinlemesine değerlendirilmemiştir. Bu bağlamda, ilgili çalışmada toplumsal cinsiyet eşitliğinin kadın istihdamı üzerindeki etkisini analiz etmek ve kadın istihdamını toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle değerlendirmek amaçlanmaktadır. Bu sayede hem kadınların iş gücüne katılımı hem de toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir.

“Türkiye’de Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikaların Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından İncelenmesi“ konulu yüksek lisans tez çalışmam sürecinde değerli görüşleri ve kıymetli zamanları ile desteğini sunan Doç. Dr. Emel YILDIZ’a teşekkürlerimi sunarım.

Yalnızca yüksek lisans sürecimde değil, eğitim hayatımın ve hatta hayatımın tümünde bana maddi ve manevi desteğin en kıymetlisini veren aileme sonsuz minnet ve teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
ÖNSÖZ ..... **iii**
ŞEKİL LİSTESİ ..... **vii**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **viii**
KISALTMALAR LİSTESİ ..... **ix**
GİRİŞ **1**

BİRİNCİ BÖLÜM **2**
İSTİHDAM KAVRAMI VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ **2**
1.1. İstihdam Kavramı 2
1.2. İstihdam Türleri 4
1.3. Kadın İstihdamı ve Kayıt Dışılığı 5
1.4. İşsizlik Kavramı 10
1.5. Kadınların İstihdama Katılımı 11
1.6. Kadınların İstihdama Katılımını Etkileyen Faktörler 13
1.7. Kadın İstihdamı ve Sürdürülebilir Kalkınma 13
1.8. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 15
1.9. Kalkınmada Ana Yaklaşımlar 17
1.9.1. Kalkınmada Kadın Yaklaşımı (WID) 17
1.9.2. Kadın ve Kalkınma Yaklaşımı (WAD) 18
1.9.3. Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma Yaklaşımı (GAD) 18

İKİNCİ BÖLÜM **19**
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ve KADIN İSTİHDAMI **19**
2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı 19
2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısı ile Kadın İstihdamı 20
2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Küresel Görünüm 21
2.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri 25

2.5. Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde ve Kadın İstihdamında Etkili Olan Unsurlar 30
2.5.1. Eğitim Durumu 30
2.5.2. Ev İçi Emek 33
2.5.3. Ücret Eşitsizlikleri 34
2.5.4. Cinsel Taciz 36
2.5.5. Yasal Düzenlemeler 37
2.5.6. Cam Tavan Sendromu 38
2.6. İstihdam Politikaları 39
2.6.1. Pasif İstihdam Politikaları 40
2.6.2. Aktif İstihdam Politikaları 40
2.7. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Uluslararası Düzenlemeler ve Türkiye 41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 43
KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR VE TOPLUMSAL CİNSİYET İLİŞKİSİ 43
3.1. Türkiye'de Kadın İşsizliği Problemi 43
3.2. İşsizlikle Mücadelede İstihdam Politikaları 44
3.2.1. Pasif İstihdam Politikaları 44
3.2.2. Aktif İstihdam Politikaları 46
3.3. Kadınların İstihdama Katılımında Kooperatiflerin Etkisi 47
3.4. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politika ve Düzenlemeler 48
3.5. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Proje ve Programlar 49
3.5.1. Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi 50
3.5.2. Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi 50
3.5.3. Kadın Gücü Projesi 51
3.5.4. Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesi 52
3.5.5. Kurumsal Çocuk Bakımı Projesi 53
3.5.6. Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi 53
3.5.7. Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi 54
3.5.8. Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi 55

SONUÇ VE ÖNERİLER 56
KAYNAKÇA 60

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Mevsim etkisinden arındırılmış istihdam oranı, Şubat 2023 - Şubat 2025 (%)..... 7
Şekil 2. Mevsim etkisinden arındırılmış işsizlik oranı, Şubat 2023 - Şubat 2025..... 8
Şekil 3. Mevsim etkisinden arındırılmış işgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergeler, Şubat 2023- Şubat 2025 (%) 9
Şekil 4. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Oranları +15 (%)..... 32

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: 2015-2024 Yılları Arası Bazı Ülkelerdeki Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (OECD, 2024)..... 24

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

CEDAW: Convention on the Elimination off All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

GAD: Gender and Development (Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma)

ILO: International Labour Organization **(**Uluslararası Çalışma Örgütü)

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KSGM: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü)

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics (Bilim, Tekonoloji, Mühendislik ve Matematik)

TCK: Türk Ceza Kanunu

TDK: Türk Dil Kurumu

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNDP: United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)

WAD: Women and Development (Kadın ve Kalkınma)

WCED: World Commission on Environment and Development (Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu)

WEF: World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu)

WID: Women in Development (Kalkınmada Kadın)

GİRİŞ

Toplumun önemli bir unsuru olan kadınların istihdama katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve dolayısıyla kadınların toplumsal statü kazanımlarını desteklemesi sebebiyle oldukça önemli bir konudur. Kadınların istihdama katılımları, yalnızca kadınları değil toplumun bütününü etkileyen bir konu olması açısından toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını kaçınılmaz kılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması kaçınılmazdır çünkü toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yol açtığı sorunlar kadınların sosyal yaşamdaki statülerini etkilediği gibi direkt olarak toplumu ve toplum yapısını da etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin devam etmesi, kısır bir döngü halinde cinsiyet eşitsizliklerinin tekrarlamasına, sorunların derinleşmesine ve çözümlerinin zorlaşmasına neden olmaktadır.

Üç bölüme ayrılan bu çalışmanın; birinci bölümünde istihdam ve Türkiye'de istihdamın genel yapısı ile birlikte kadın istihdamının durumu ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile olan ilişkisi değerlendirilmiştir. İstihdam ve iş gücüne yönelik konular, özellikle cinsiyet bazlı verilerle desteklenerek toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin durumuna birinci bölüm kapsamında yer verilmiştir.

İkinci bölümde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı konusu ele alınmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve eşitsizliğinin ölçülmesi ve küresel görünüm ile kalkınma ilişkisi bağlamında Türkiye'ye özel kadın istihdamının Kalkınma Planları kapsamında hedeflenen ve ulaşılan verilerle desteklenerek ortaya koyulmuştur.

Son bölüm olan üçüncü bölümde Türkiye'de kadın istihdamını arttırmaya yönelik uygulanan politikalar kapsamında kadın işsizliği ve işsizlikle mücadelede uygulanan politika, proje ve programlar toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı dikkate alınarak incelenmiş ve değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İSTİHDAM KAVRAMI VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Ülkelerin sahip oldukları emek, sermaye, doğal kaynaklar, girişimcilik, teknoloji düzeyi gibi faktörlerin miktarından çok daha önemli olan nokta, bu kaynakların istihdam edilme düzeylerinin yüksek olması ve üretim sürecinin etkinliğidir. Kaynakların etkin biçimde ve yüksek düzeyde istihdamı ülkelerin kalkınmasında itici güç olurken, doğru biçimde ya da yeterli düzeyde kullanılmayan kaynaklar ise kalkınma kazanımlarının ve toplumsal refahın azalmasına yol açmaktadır. Üretim sürecinin temel girdisi olan emeğin, istihdamı yanında eğitimi yoluyla verimliliğin artması da kalkınmada önem verilen konuların başında yer almaktadır. Kalkınmış ülkelerin temel özellikleri arasında eğitim ve istihdam düzeylerinin toplumsal düzeyde yüksek olmasıdır. Gelişmekte olan ülkelerde ise eğitim ve istihdam düzeylerinin gelişmiş ülkelere göre daha düşük olması yanında, kadınların erkeklere göre daha da geride olduğu bir durum geçerlidir.

1.1.İstihdam Kavramı

İstihdam kavramı, Türk Dil Kurumunun (TDK) ifadesine göre "*bir görevde, bir işte kullanma*" anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2023). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise "*15 yaşında ve üstünde olan ve istihdam edilen kişi*" şeklinde ifade edilmektedir (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, 2021). Bir işte çalışma durumu veya bir kişinin bir süre boyunca bir kişi veya şirket için ücret karşılığında yaptığı iş olarak da ifade edilmekte olan istihdam kavramı, aynı zamanda farklı dillerde de "bir şey için kullanma" anlamına gelmektedir (Cambridge University Press & Assessment, 2023).

Türkiye İstatistik Kurumuna (TÜİK) göre istihdam, referans döneminde yani pazartesi ile başlayıp pazar günü ile sona eren haftada en az bir saat iktisadi faaliyette bulunan ve bu faaliyetten gelir elde eden, geçici olarak başında bulunmadıkları bir işi olan kişiler ve işi ile bağlantısı devam eden kişilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla

istihdam edilen nüfus, işbaşında olan ve işbaşında olmayan nüfustan oluşmaktadır. İstihdam oranı ise istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus içindeki oranı şeklinde ifade edilmektedir (TÜİK, 2022).

İstihdam geniş anlamda, üretim faktörü olarak ifade edilen tüm emek, doğal kaynaklar, sermaye, girişimci unsurlarının üretim sürecinde kullanılması anlamına gelirken dar anlamda, yalnızca emek faktörünün üretim sürecinde kullanılmasını anlatmak için kullanılmaktadır (Ay,2012:322). İstihdamın bu durumda emeğin üretim sürecinde kullanılması ile bağlı olarak ürün, gelir, saygınlık ve devamlılık başta olmak üzere olumlu sonuçları da beraberinde getirmesi beklenmektedir (Işığıçok,2011:20). Bu beklentilerle birlikte istihdam unsurunun ifade ettiği anlam oldukça geniş bir çerçevede değerlendirilebilmektedir.

Pazar perspektifi ile bakıldığında, istihdam iş gücü piyasasının büyük bir kısmını oluşturmaktadır ve iş gücü piyasasının en temel göstergelerinden birini ifade etmektedir. İşveren perspektifi ile ele alındığında ise ücret ödeyerek bireylere çalışma fırsatı sunmak anlamına gelmektedir. Emeğin bir mal veya hizmet üretiminde kullanılması, istihdam kavramını net bir şekilde açıklayan bir diğer tanım şeklidir (Tutar K. , 2023:248-249). İstihdam oranı ise istihdam edilenlerin, kurumsal olmayan nüfus içindeki oranının yüzde (%) olarak ifadesidir (Cerev ve Yenihan, 2017:79).

İstihdam edilenlerin sayısı, yapısı ve biçimlerindeki değişiklik, genç işsizliği sorununun büyümesi, gölge istihdamın gelişmesi, savunmasız grupların haklarının ihlali gibi gelişmeler ekonomik dönüşüm süreçlerinde kaynak olmaktadır. Bu süreçler ekonominin tüm aktörlerini toplumun çıkarları doğrultusunda kârlı bir şekilde hareket etmeye zorlayan ekonomik modeli yaratan kurumsal dönüşümlerin uygulanmasını içermektedir (Revazov, 2019:340-345).

Ülkelerin sahip oldukları emek, sermaye, doğal kaynaklar, girişimcilik, teknoloji düzeyi gibi faktörlerin miktarından çok daha önemli olan nokta, bu kaynakların istihdam edilme düzeylerinin yüksek olması ve üretim sürecinin etkinliğidir. Kaynakların etkin biçimde ve yüksek düzeyde istihdamı ülkelerin kalkınmasında itici güç olurken, doğru biçimde ya da yeterli düzeyde kullanılmayan kaynaklar ise

kalkınma kazanımlarının ve toplumsal refahın azalmasına yol açmaktadır. Üretim sürecinin temel girdisi olan emeğin, istihdamı yanında eğitimi yoluyla verimliliğin artması da kalkınmada önem verilen konuların başında yer almaktadır.

1.2.İstihdam Türleri

İktisadi olarak istihdam düzeyleri ve biçimleri tam istihdam, eksik istihdam, aşırı istihdam ve kayıt dışı istihdam olarak sınıflandırılmaktadır.

Ekonomide tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılması tam istihdam olarak ifade edilmektedir. Fakat tüm üretim faktörlerinin üretimde kullanılması durumunda dahi, üretim faktörlerinin tamamının eş zamanlı olarak kullanılması mümkün olamamaktadır. Üretim faktörlerinin tümünün eş zamanlı kullanılması mümkün görünmediğinden tam istihdam, friksiyonel işsizlik dışında ülke bazında tüm iş gücünün istihdam edilmesi olarak da değerlendirilebilmektedir (Göker, 2012).

ILO ise, tam istihdam durumunun gerçekleşmesi için üç temel özellikten bahsetmektedir:

- Tam istihdam durumunda çalışmak isteyen ve iş arayan tüm kişiler için iş bulunmaktadır.
- Tam istihdam varsa iş verimliliği de en üst seviyededir.
- Çalışanlar iş seçme hakkına sahiptir ve iş için gerekli beceriyi kazanmak için mümkün olan tüm alternatifleri değerlendirmektedir.

ILO'ya göre bu üç temel özellikten birincisi olmazsa işsizlik, ikincisi ve üçüncüsü olmazsa eksik istihdam söz konusu olmaktadır (Acun ve Güneş, 2014: 50).

Ekonomide tüm üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılamaması eksik istihdam şeklinde tanımlanmaktadır. Ayrıca iş gücünün etkin ve verimli kullanılamamasından kaynaklanan eksik istihdam, iş verimliliğinin düşüklüğüne neden olmaktadır (Ünal ve Gönülaçan, 2019:128-129).

ILO, bir kişinin eksik istihdam edildiğinin anlaşılabilmesi için üç temel özellikten bahsetmektedir.

- Mevcut iş durumunu değiştirmesinin gönüllülük esaslı olması.
- İşini değiştirmeyi, belirlenen bazı sebeplere dayanarak tercih etmesi veya istemesi.
- İşini değiştirmeye uygun olması veya değiştirmek için iş araması.

Ancak bu üç temel özellik sağlandığında kişinin durumu eksik istihdam olarak tanımlanabilmektedir (Kumaş ve Çağlar, 2011: 254).

Eksik istihdam koşullarının tam tersi bir yapı ise aşırı istihdam olarak ifade edilmektedir. Ekonomide yer alan tüm üretim faktörlerinin kapasitesinin üzerinde kullanılması durumudur. Ülkede yer alan iş gücünün tümü çalışmada olmasına rağmen iş gücüne ihtiyaç duyulması, aşırı istihdam olarak ifade edilmektedir (Demir, Dağ ve Aktuğ, 2022:119). Ekonomide büyümenin hızlanması ile emek talebinin emek arzının önüne geçmesi sonucu aşırı istihdam gerçekleşmektedir.

İstihdama katılan kişilerin, istihdamlarının ilgili kurumlara bildirilmemesi ya da eksik olarak bildirilmesi kayıt dışı istihdam olarak ifade edilmektedir. Kayıt dışılıkla devletten gizlenen, kayda geçirilmeyen ve bu durumun sonucu olarak denetlenemeyen faaliyetler ifade edilmektedir (Yereli ve Karadeniz, 2004:3-4).

1.3.Kadın İstihdamı ve Kayıt Dışılığı

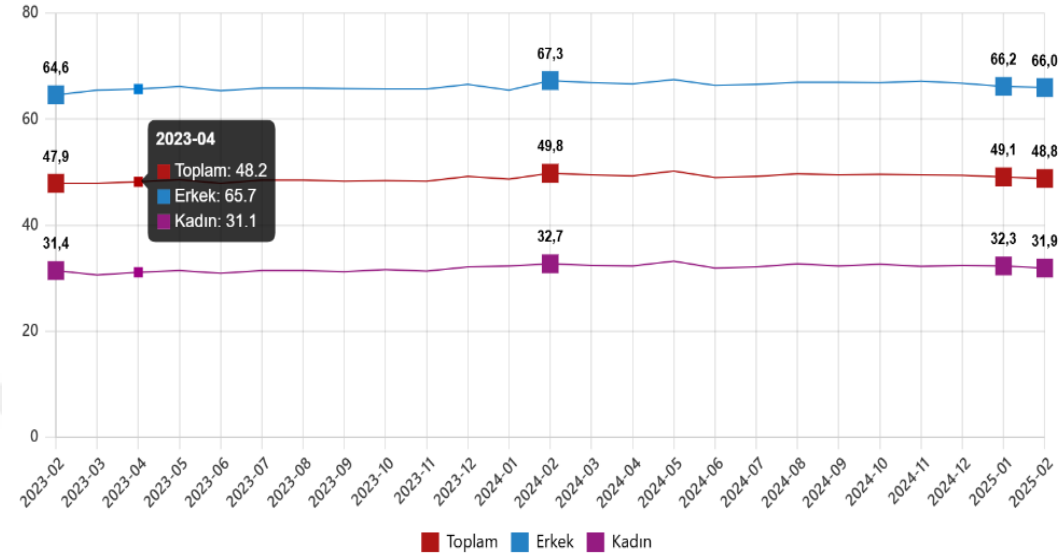
Üretim sürecinin temel girdisi olan emeğin, istihdamı yanında eğitimi yoluyla verimliliğin artması da kalkınmada önem verilen konuların başında yer almaktadır. Kalkınmış ülkelerin temel özellikleri arasında eğitim ve istihdam düzeylerinin toplumsal düzeyde yüksek olmasıdır. Gelişmekte olan ülkelerde ise eğitim ve istihdam düzeylerinin gelişmiş ülkelere göre daha düşük olması yanında, kadınların erkeklere göre daha da geride olduğu bir durum geçerlidir. Benzer şekilde kadınların genel olarak işgücüne katılımlarının düşük, işsizlik oranlarının yüksek olması, kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek ve ücretlerinin düşük olması yanında erkeklere göre de dezavantajlı durum göstermeleri işgücü piyasalarının özellikleri arasında yer almaktadır.

Olumlu ve olumsuz pek çok etkisi bulunan kayıt dışı istihdam, genellikle az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde yoğun olarak görülmektedir. Olumlu etkilerin geçici ve olumsuz etkilerin, olumlu etkilerden daha baskın olması sebebi ile de kayıt dışı istihdam, geçici ve belirli bir süre normal karşılanması beklenen bir istihdam türüdür. Türkiye'de ise kayıt dışı istihdam oranının yıllar içinde azaldığı görülse de kayıt dışı istihdam hala önemli bir problem olarak varlığını sürdürmektedir. Nitekim geçici bir istihdam türü olan kayıt dışı istihdam Türkiye'de yapısal bir istihdam sorunu haline gelmiş bulunmaktadır (Erdal, 2019: 227).

Kayıt dışı istihdam kadınları daha fazla etkilemekte olup kadınların toplumda dezavantajlı bir kesimde yer alması bu durumun temel sebebidir. Gelişmekte olan ülkelerde niteliksiz iş gücünde görülen kadınlar, kayıt dışı sektörde yoğunlukla çalıştırılmaktadır (Varışlı, 2021:7). Fakat görece niteliksiz olarak değerlendirilen kadınların kayıt dışı istihdama mecbur bırakılması, yalnızca bu faktör ile değil pek çok farklı faktör ile de ilişkilendirilebilmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık başta olmak üzere çeşitli sebeplerle kadınların kayıtlı istihdamda yer alamaması, aynı zamanda ev içi işlerden sorumlu olması, şartlara uyum sağlama konusunda güçlük çekmesi gibi durumlar sebebiyle kayıt dışılık, kadın ile oldukça bağdaşan bir yapıdadır. Bu durum açıkça kadın emeğinin sömürüsünü göstermektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından derlenen cinsiyete göre kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde, kadınların kayıt dışı istihdamının erkeklerin kayıt dışı istihdamından oldukça fazla olduğu açıkça görülmektedir. Fakat kayıt dışı istihdam oranlarının genel olarak bir düşüş eğiliminde olduğu da yine açıkça görülmektedir. Bu düşüş eğiliminin yanı sıra kadınların kayıt dışı istihdamdaki oranı erkeklere oranla daha hızlı bir ivme ile düşüş gösterdiği ifade edilse de bu düşüş eğilimine rağmen, söz konusu oran hala yüksek seviyede ve yapısal istihdam sorunu olmaya devam etmektedir (Erdal , 2019:227).

Şekil 1: Mevsim Etkisinden Arındırılmış İstihdam Oranı, Şubat 2023 - Şubat 2025 (%)

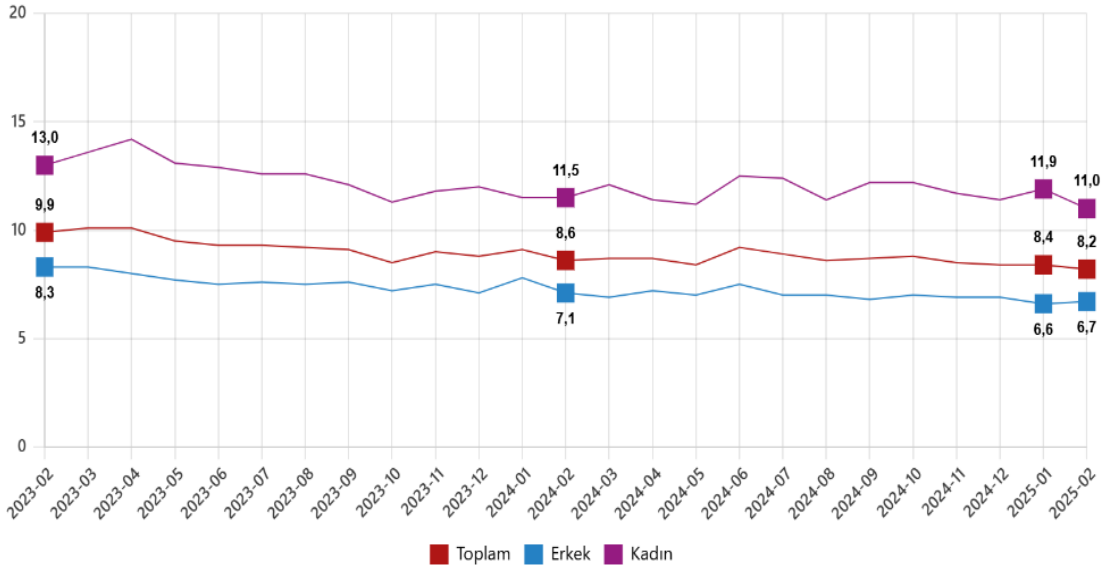


Kaynak: TÜİK (2025), İşgücü İstatistikleri, Şubat 2025 Haber Bülteni , 27.Mart.2025, ata.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İşgücü-İstatistikleri-Şubat-2025-54060&dil=1 Erişim: 29.08.2025

Lordoğlu ve Özkaplan'a göre üretken olmama faktörü iş gücüne dahil olmamayı belirleyen temel kriterdir (Işığıçok, 2011: 20). Bu bağlamda, üretken olma durumu iş gücüne dahil olmayı beraberinde getirecek bir faktör olarak ifade edilebilmektedir. İş gücüne katılım oranının yüksek olması, ekonomik kalkınmanın temel unsuru kabul edildiğinden oldukça önem taşıyan ve her ülke için istenen bir durumdur (Sertçelik, 2021:92).

Dünya Bankası'na göre kadın istihdamına ilişkin dünya ortalaması % 49 olmakla beraber (data.world.bank.org Erişim:16.05.2025), bu oran Türkiye'de %31,39 olarak tespit edilmiştir.

Şekil 2: Mevsim Etkisinden Arındırılmış İşsizlik Oranı, Şubat 2023 - Şubat 2025 (%)

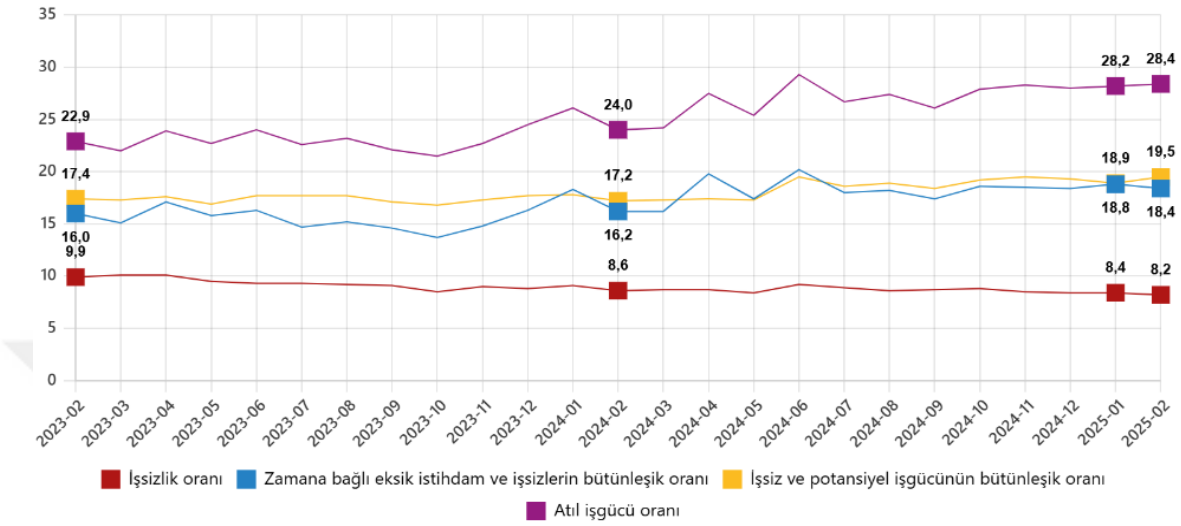


Kaynak: TÜİK (2025), İşgücü İstatistikleri, Şubat 2025 Haber Bülteni , 27.Mart.2025, ata.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İşgücü-İstatistikleri-Şubat-2025-54060&dil=1 Erişim: 29.08.2025

Ekonomik kalkınmanın temel unsuru olarak görülen iş gücüne katılım oranının yüksekliği her ne kadar önemli olsa da iş gücü piyasasının durumunu yansıtma noktasında bu oran yeterli sayılmamaktadır. Nitekim iş gücü piyasasının içinde kadınların iş gücüne katılımı ayrıca değerlendirildiğinde, kadınların iş gücüne katılımının yetersiz ve erkeklere oranla oldukça geride kaldığı görülmektedir (Eraslan, 2021:34-36).

İşgücüne katılımda kadınların erkeklere göre düşük oranlara sahip olmasının pek çok sebebi bulunmaktadır. İşgücü piyasasının ve iş gücünde bulunmanın halihazırda var olan zorlukları, toplumda dezavantajlı durumda olan kadınları bu sebeple daha fazla etkilemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği sebebiyle eğitimde eşit fırsatlara sahip olamayan kadınlar, iş gücü piyasasında da eşit fırsatlara sahip olamamaktadırlar. Kadınların iş gücü piyasasına girmesinde ayrıca etkili olan cinsiyet ayrımcılığı da diğer pek çok faktör gibi kadınları eşit istihdam olanaklarından yoksun bırakmaktadır.

Şekil 3: Mevsim Etkisinden Arındırılmış İşgücüne İlişkin Tamamlayıcı Göstergeler, Şubat 2023 - Şubat 2025 (%)



Kaynak: TÜİK (2025), İşgücü İstatistikleri, Şubat 2025 Haber Bülteni , 27.Mart.2025, ata.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İşgücü-İstatistikleri-Şubat-2025-54060&dil=1 Erişim: 29.08.2025

Cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyete göre farklı davranışlarda bulunulması ve genellikle adil olmayan yargılarda bulunulması durumunu ifade etmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı, doğrudan veya dolaylı olarak iki şekilde ortaya çıkabilmektedir. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kadına cinsiyetini esas alarak bir erkeğe davranıldığından daha olumsuz davranılması veya daha az olumlu davranılmasıdır. Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların daha sonraki zamanlarda kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratmasıdır (Yılmaz ve Zoğal, 2015).

Dolayısıyla kadınların iş gücüne katılamamasını ve istihdamda yer alamamasını etkileyen faktörlerin birçoğunun toplumsal cinsiyet eşitsizliği temelli olduğunu söylemek mümkündür. Kadınların iş gücü piyasasında var olabilmesinin önündeki en büyük engellerden biri toplumsal cinsiyet eşitsizleridir. Bu sebeple kadınların iş gücü piyasasına girebilmesi için öncelikle toplumsal cinsiyete ilişkin genel görüşün değişmesi gerekmektedir (Akdemir, Özaktaş ve Aksoy, 2019:196-197).

Kadın iş gücü piyasasındaki küresel durum incelendiğinde, ILO'ya göre dünyanın pek çok yerinde kadınlar hala, iş gücü piyasasında erkeklere oranla daha az yer almaktadır. Bu durum açıkça göstermektedir ki iş gücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik dünya üzerinde pek çok ülkede devam etmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2018). ILO'nun bir diğer ifadesine göre 2022 yılında küresel olarak kadınların iş gücüne katılım oranı %47,4 erkeklerin ise %72,3 olmuştur (ILO, 2023).

Bölgesel anlamda dikkat edildiğinde de iş gücünün dağılışında bir düzensizlik olduğu görülmektedir. Türkiye'de kadın iş gücüne katılımında da bölgesel farklılıkların olduğu görülmektedir. Kadınların iş gücüne katılımındaki bölgesel farklılıklar ayrıca incelendiğinde ise, ülkenin iç kesimlerinde oldukça düşük olan iş gücüne katılım oranın, İstanbul ve çevresi, Batı Ege bölgeleri ve özellikle Karadeniz bölgesinde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bölgesel fark ve istatistikler dikkate alındığında kadınların iş gücüne katılımındaki oranlarda farklılıklar görülmesi beklenebilmektedir. Kadınların iş gücüne katılımındaki bölgesel farkların ise pek çok nedeni bulunmaktadır. Toplumsal yapının ve demografik yapının farklılığı kadınların iş gücüne katılımında bölgesel farklılıkların nedenleri olarak gösterilebilmektedir (Kaygusuz, Filiztekin ve Göker, 2023: 9-31) Ayrıca Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde doğum oranlarının yüksek olması sebebiyle çalışma çağında olmayan nüfusun fazla olması ve eğitim düzeyinin düşük olması gibi nedenlerle kadın iş gücü oranının daha düşük olduğu görülmektedir (Akman, 2019:334).

1.4.İşsizlik Kavramı

Türk Dil Kurumuna göre işsizlik, "işsiz kalma, iş bulamama durumu" anlamına gelmektedir (TDK, 2023). Fakat iktisat bilimi tarafından bakıldığında bu tanım yetersiz kalmaktadır. ILO'nun ifadesine göre belirli bir dönem ve belirli bir yaş grubunun üzerinde bulunan, geçici ve süresi belli olmayan bir dönemde gelir getiren bir işte çalışmayan, bir işe sahip olmayan, iş arayan durumda, çalışmaya elverişli durumda olan bireyler işsiz sayılmaktadır.

TÜİK de ILO'nun ifade ettiği bu tanımı baz almakta ve bu tanım doğrultusunda işsizlik araştırmalarını yürütmektedir. Bu ifadeye ek olarak TÜİK işsizlik araştırmalarında, son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olan, 15 yaşında ve üstü bireyleri işsiz nüfusa dahil etmektedir (Akın, 2018).

İşsizlik kavramı, çoğunlukla bireysel bir problem olarak görülse de bireyselliğin yanı sıra aynı zamanda sosyal bir problemi göstermektedir. Türkiye'de işsizlik temel olarak, ülkenin yapısal durumu ile ilişkilendirilmektedir ve artan işsizlik bireysel ve sosyal anlamda önemli sonuçları ortaya çıkarmaktadır.

İşsizliğin yarattığı yoksulluk ile hali hazırda dezavantajlı grupta yer alan kadınlar için kadın yoksulluğunu ortaya çıkmaktadır (Adak, 2010: 106-111). Kadın yoksulluğu, toplumsal cinsiyet rollerinin ve ataerkil toplum yapısının sebep olduğu ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile tetiklenebilen bir yapıdadır (Tire, 2017:103). Kadınların istihdama katılımının düşük olmasına ve eğitim imkanlarından yeterince yararlanamamasına bağlı olarak toplumsal cinsiyet rolleri ve iş gücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcı tutumların varlığı kadın yoksulluğunu arttırmaktadır (Şener, 2012: 56). Bu anlamda bireysel ve sosyal anlamda büyük bir sorun olarak karşılaşılan işsizlik ülkenin yapısal durumu sebebiyle kadınları daha fazla dezavantajlı duruma getirmektedir. Bu durumun yanı sıra hali hazırda dezavantajlı kesimde yer alan kadınlar, işsizliğin sonucu ile kadın yoksulluğuna bir diğer değişle yoksulluğun kadınlaşmasına maruz kalmaktadırlar.

1.5. Kadınların İstihdama Katılımı

Dünya geneli ele alındığında ekonomik gelişim ve sanayileşme ile şehirlerde yeni sanayi oluşumlarının kurulması köyden kente göçün hızlanmasına sebep olmuştur. Bu süreçte değişen toplum yapısı ile, üretim ve tüketim yapısı toplumsal olarak artış göstermiştir. Bu durum genel olarak iş gücüne katılımın artmasına sebep olmuştur (Karabıyık, 2012). Türkiye'de de benzer şekilde kırdan kente göçün hızlandığı dönemde iş gücüne katılım artışı söz konusu hale gelmiştir. Kadınlar bu dönemde iş

gücü piyasasında aktif bir şekilde yer almışlardır (Aksoy, Felek, Yayla ve Çeviş, 2019).

Türkiye'de kadın istihdamının genel görünümü, istihdama düşük katılım, kayıt dışı istihdamın yaygınlığı ve çalışır yaştaki kadın nüfusunun büyük bir kısmının istihdamın dışında kalıyor olması şeklinde sıralanabilir. Ayrıca çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu da ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe çalışmaktadır. Kadınların tarımsal faaliyetlerde yer alma biçimleri ev içi emeğin devamı olarak görüldüğünden, ücretsiz olan ev içi emeğin devamı olarak tarımsal üretimin de ücretsiz yapılmasına neden olmuştur. Bu sebeple tarım sektöründe istihdam edilen ücretsiz aile işçilerinin oldukça büyük bir kısmı kadınlardan oluşmaktadır (Kılınç, 2015: s. 125,127).

Kadın istihdamı ve kadın istihdamının daha belirgin bir göstergesi olarak da kabul edilen kadınların iş gücüne katılımı, geçmişten bu yana toplumsal cinsiyet rolleri ve diğer çeşitli sebepler ile genel olarak oldukça düşük oranlarda seyretmiştir. Bu durum yalnızca Türkiye'de geçerli olmamak ile pek çok farklı ülkede de aynı şekilde düşük oranlarda seyretmektedir. Fakat gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler ayrımında, gelişmiş ülkeler kadın istihdamı ve kadınların iş gücüne katılımında, gelişmekte olan ülkelere göre daha yüksek oranlara sahiptir. Genel anlamda kadınların istihdama katılımlarının, erkeklerin istihdama katılımından daha düşük oranda olmasının çeşitli sebepleri bulunmaktadır. Bu sebepler açıkça kadın istihdamını etkileyen faktörlerdir. Nitekim toplumsal cinsiyet eşitliği bu faktörlerin başında yer almakta ve ülkelerin gelişmişlik düzeyini de etkilemektedir. Gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkeler ayrımında bu faktörün önemi açıkça görülmektedir. Fakat toplumsal cinsiyet eşitliğinin yanı sıra toplumda dezavantajlı durumda olan kadınların istihdama katılımını etkileyen farklı faktörlerde bulunmaktadır. Kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörler arasında; kadın işi, erkek işi olarak nitelendirilen kalıp düşüncelerin varlığı ile kadınların belirli meslekleri seçmeye zorlanması, toplumsal roller sebebi ile kadınların eğitimlerine devam edememesi veya hiç eğitim alamamış olması, görünmez emek olan ev içi emek zorunluluğu, eşit işe eşit ücret anlayışının olmayışı, politikaların oluşturulamaması, yasaların eksikliği ve cinsel taciz olguları sayılabilir (Çetin ve Sevüktekin, 2014: s. 60).

1.6.Kadınların İstihdama Katılımını Etkileyen Faktörler

Kadınların istihdama katılımı çeşitli faktörler ile etkileşim içinde bulunmakta ve bu faktörlerin yapısına göre çeşitli sonuçları beraberinde getirmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin getirdiği kadınlar için dezavantajlı olan durumlar ve bu duruma bağlı olarak toplumsal yapı ile aile yapısının beraberinde, çeşitli değer yargılar ile şekillenen düşünce yapısı kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörlerdendir. Kadınların istihdama katılımını etkileyen ve temelde var olan bir diğer faktör ise eğitim konusudur. Toplumsal konuların yanı sıra kadın istihdamını doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen pek çok faktör söz konusudur (Kıral ve Karlılar, 2017).

Kadınların istihdama katılım oranının erkeklerin istihdama katılımının yarısından daha az olduğu gerçeği ile yola çıkarak kadınların istihdama katılımına etken olan faktörleri değerlendirerek kadınları içinde bulunduğu edilgen durumdan çıkarmak, istihdama katılım oranlarını arttırmak ve bu doğrultuda her anlamda ve her alanda temsilen değil fiziki olarak da var olmalarını desteklemek gerekmektedir. Kadınların istihdama katılımlarına engel olan faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin kadınların istihdama katılımını en az şekilde etkileyecek duruma getirilmesi, kadın istihdamının arttırılması konusunda yapılması gereken en temel hamlelerden biri olacaktır. Bu doğrultuda kadınların istihdama katılımına engel olan faktörlerin ortadan kaldırılması veya azaltılması ile kadınlar istihdamda hak ettikleri duruma daha yakın konumda olacaklardır.

1.7. Kadın İstihdamı ve Sürdürülebilir Kalkınma

Kalkınma, yalnızca ekonomik gelişimi konu alan değil, bununla birlikte sosyal ve kültürel yapının gelişimini de konu alan, çok boyutlu yapıya sahip olan bir kavramdır. Bu anlamda kalkınma kavramı, toplumu ve toplumun refahını ilgilendiren her türlü konu ile ilişkilendirilebilmektedir. Fakat kalkınmanın temelini oluşturan bu alanların ayrı ayrı değil bir bütün olarak toplumun genelinin refahını etkileyecek şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir. Tüm bu konuları kapsayan şekilde Berber'e göre kalkınma, bir ülkede var olan bütün alanlarda refah seviyesinin bir bütün halinde artış göstermesidir (Korkmaz ve Budak, 2022: s. 203). Bahsedilen konular açıkça

kalkınmanın koşulu niteliğindedir. Nitekim ancak bu şekilde kalkınmadan söz etmek mümkün olabilecektir ve kalkınmanın gerçekleşmesi sağlanabilecektir.

Kalkınmanın koşulu niteliğinde olan fakat kalkınmaya fazla konu edilmeyen önemli unsurlardan biri de kadındır. Fakat "kadın" konusu kalkınmanın büyük bir koşulu olarak görülmediğinden olacak ki sürekli olarak kalkınma fikrinde geri planda kalmaktadır. Kalkınmanın bir diğer önemli unsuru ise toplumsal cinsiyet eşitliği ve bu doğrultuda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasıdır. Nitekim Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları arasında da toplumsal cinsiyet eşitliği yer almaktadır (Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, 2023).

Sürdürülebilir kalkınma kavramı, Dünya Ekonomik Kalkınma Komisyonu (WCED) tarafından gerçekleştirilen "*Ortak Geleceğimiz*" bir diğer adı ile Brundtland Raporunda üzerinde durulan bir kavram haline gelmiştir. WCED'e göre sürdürülebilir kalkınma, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden günümüz ihtiyaçlarını karşılayan bir kalkınma yöntemi olarak ifade edilmiştir (Gedik, 2020: s.197). Nitekim sürdürülebilirlik kavramı, TDK'nin ifadesine göre "bir durumun sürmesini sağlamak" ve "devam ettirmek" anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2023).

Sürdürülebilir kalkınma, insanların ve diğer tüm canlıların yaşamı üzerinde etkili olan faktörleri içinde barındıran çevreyi ve beşeri sermayeyi dikkate alan, kaynakların optimum düzeyde kullanımını hedefleyen uzun dönemli tek kalkınma modeli olarak görülmektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşebilmesi için ekonomik, sosyal ve ekolojik boyutların tümünde eş zamanlı iş birliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu sebepler dolayısıyla sürdürülebilir kalkınma geleceğin kalkınma modeli olarak görülmektedir (Tıraş, 2012). Sürdürülebilir kalkınma anlayışı, ekonomik, sosyal ve ekolojik boyutları ile kalkınmaya bütüncül bir yaklaşım getirmiştir (Ergün ve Çobanoğlu, 2012: s. 98).

Holmberg ve Sandbrook'e göre sürdürülebilir kalkınma kavramının kullanılmaya başladığı tarihten günümüze kadar gelen ve kabul görmekte olan üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar, ekonomik, ekolojik ve sosyal olarak

sınıflandırılmaktadır. Bu anlamda sürdürülebilir kalkınmadan söz edilebilmesi için ekonomik, ekolojik ve sosyal olarak sürdürülebilir sistemlerin varlığı gerekmektedir (Özmete, 2010: s. 80-81). Nitekim John Elkington tarafından geliştirilmiş olan üçlü alt çizgi kuramı, üç sürdürülebilirlik boyutunun da aynı anda en azından yeterli bir temel seviyeye ulaşana dek gerçek anlamda sürdürülebilirliğin sağlanmadığını ifade etmektedir (Gedik, 2020: s. 203).

Sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesinde ekonomik, ekolojik ve sosyal boyutların birbiri ile bağlantılı ve etkileşim halinde olduğunu söylemek mümkündür. Sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutunun insan odaklı olduğu gerçeğini değiştirmese dahi sürdürülebilir kalkınmanın kendisi de direkt olarak insan odaklıdır. Öyle ki ekonomik ve ekolojik boyutların temeli de aslında insan odaklılığa dayanmaktadır. İnsan odaklı olması, sürdürülebilir kalkınmanın bir gerekliliğidir. Bu durumun yanı sıra tüm boyutların kendi alanlarında ve kesiştikleri noktalarda ortak hedefleri mevcuttur (Gürlük, 2010: s. 87-88). Sürdürülebilirlikten söz ederken, ekonomik, ekolojik ve sosyal olarak üçe ayrılan bu boyutları göstergeleri ile birlikte bütüncül bir şekilde incelemek ve değerlendirmek gerekmektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın üç temel boyutunun yanı sıra bu boyutların kesişim noktalarında sosyal-ekolojik, ekolojik-ekonomik, ekonomik-sosyal boyutlar oluşur ve temelde bu boyutların tümü sürdürülebilirliği sağlamakta ve desteklemektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında, temiz su ve sanitasyon hedefi ekolojik bir sürdürülebilirlik boyutu iken, yoksulluğa son hedefi sosyal sürdürülebilirlik boyutunda yer almaktadır. İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme hedefi ise ekonomik-sosyal sürdürülebilirliğin kesişiminde yer alan bir sürdürülebilirlik boyutu olarak ifade edilebilir.

1.8. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının içeriğinde ayrı ayrı hedefler ve göstergeler mevcuttur. Bahsedilen hedef ve göstergeler her bir amaç için ayrı bir hedefi ve bu hedefe ayrıca dahil olan göstergeleri ifade etmektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının tümü birbirinden farklı 17 hedefi göstermekte fakat aynı zamanda kanca gibi birbirine bağlı hedeflerden oluşmaktadır. Birbirinden farklı hedefleri gösterir

çünkü her bir hedefin hitap ettiği kitle ve konu farklıdır, birbiri ile aynı hedefleri ifade eder çünkü her bir hedef bir diğer hedef olmadan tek başına sürdürülebilir kalkınmayı niteleme konusunda eksik kalmaktadır. Hedeflerin tümü bütüncül bir yaklaşım ile birbirine bağlıdır. Her bir hedef diğer bir hedefe sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşebilmesi adına destek vermektedir ve sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesini daha mümkün kılmaktadır.

Bu anlamda amaçlar kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadının toplumsal anlamda hak ettiği değer ve haklara sahip olması, güçlenmesi ve bu sayede istihdamda varlığının mümkün kılınabilmesi açısından son derece önem göstermektedir. Nitekim Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamında yer alan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" hedef içeriği incelendiğinde bu durumun açıkça desteklendiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmalara hedef kapsamında detaylı şekilde yer verilmektedir. Ayrıca hedef kapsamında gerçekleşmesi planlanan tüm hedefler ayrıca göstergeler ile desteklenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmeyi esas alan beşinci hedefin içeriği, hedef ve göstergeler ile planda şu şekilde yer almaktadır (Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, 2023).

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları da sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak doğrultusunda kalkınmanın iyileştirilmiş bir gelecek nesilde sürdürülebilmesini mümkün kılmak anlamında geliştirilen bir projedir. 2015'te Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, yoksulluğu ortadan kaldırmak, eşitlik ve adaleti sağlamak gibi hedeflerle 2030 yılında tamamlanması planlanan bir proje olarak Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını kabul etmiştir ve Ocak 2016'da proje yürürlüğe girmiştir. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları açıkça bir evrensel eylem çağrısı olarak da kabul edilmektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, farklı gelişmişlik düzeyindeki ülkelerin tümü için 17 hedeften oluşmaktadır (Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, 2023).

Sürdürülebilir kalkınmanın gereklilikleri ve boyutları incelendiğinde, yalnızca ekonomik anlamda bir kalkınmanın yeterli olmadığı ekolojik ve sosyal boyutlarda da kalkınmanın gerekliliği bilinmektedir. Bu anlamda insanı esas alan sosyal boyut tarafında, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yine sosyal boyut tarafında

sürdürülebilir kalkınmayı sağlamanın gereklilikleri açısından oldukça önemlidir. Nitekim sosyal, ekolojik ve ekonomik boyutlar dengede olmalıdır, ancak bu denge sayesinde sürdürülebilir kalkınmanın her boyutta gerçekleşmesinden söz edilebilecektir.

1.9.Kalkınmada Ana Yaklaşımlar

Kalkınma kavramı temel olarak farklı değişkenler ile değerlendirilebildiği gibi, toplumsal unsurlar ile birlikte de değerlendirilmesi gereken bir kavramdır. Nitekim kalkınma, toplumsal olarak niteliksel bir dönüşümü de kendi içinde bulundurmaktadır. Bu bağlamda toplumda niteliksel dönüşümün kalkınmanın bir hedefi olması, kalkınmanın insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularını da kapsadığı anlamına gelmektedir. Toplumda niteliksel dönüşümün beraberinde getirdiği toplumsal cinsiyet eşitliği unsuru ile kalkınmanın kesişimine zemin hazırlamaktadır. Bu durum göstermektedir ki kalkınmanın sağlanması için toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması son derece önem taşımaktadır. Nitekim ancak toplumsal cinsiyet eşitliği sağlandığı takdirde insan haklarından bahsetmek söz konusu olacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması aynı zamanda bireylerin her anlamda iyileşmesini ve bu sayede kadınların da toplumsal hayatta güçlenmesini söz konusu hale getirecektir. Kadının toplumsal olarak güçlendirilmemesi veya güçlendirilememesi direkt olarak bir kalkınma problemidir (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, 2013).

Bu anlamda kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularının birbiri ile pek çok anlamda kesiştiği görülmektedir. Kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularının problemine yönelik teorik yaklaşımlar incelendiğinde üç temel ana akımın ortaya çıktığı görülmektedir.

1.9.1.Kalkınmada Kadın Yaklaşımı (WID)

1970'li yılların başında Ester Boserup'un "Ekonomik Kalkınmada Kadının Rolü" kitabının yayımlanmasından sonra Kalkınmada Kadın (Women in Development) Yaklaşımı kabul görmeye başlamıştır. Kalkınmada Kadın Yaklaşımı bu sürecin devamında Amerikan liberal feministler tarafından da dile getirilmiştir (Viyajamohan et al. 2009). Kalkınmada kadın yaklaşımının temel amacı, kadınların kalkınmaya dahil

edilmemesi problemini çözüme ulaştırarak kadınların kalkınmaya dahil edilebilmesidir. Fakat bu durumun gerçekleşmesi adına mevcut yapıda bir değişimi değil mevcut yapıyı kabul ederek, kadınları mevcut yapıya nasıl uyum sağlayabileceğini bulmaktır. (Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı, 2013). Kadınların kalkınmaya katılım fırsatından yoksun olduğunu ileri süren kalkınmada kadın yaklaşımı, kadınların kaynaklara erişimini sağlayarak kadınların kalkınmaya entegre edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Muyoyeta, 2004: s. 5).

1.9.2.Kadın ve Kalkınma Yaklaşımı (WAD)

1970'li yılların ikinci yarısında, Kalkınmada Kadın Yaklaşımına karşı eleştirel bir bakış açısı ile Kadın ve Kalkınma (Women and Development) Yaklaşımı ortaya çıkmıştır. Kadın ve Kalkınma Yaklaşımı temelinde radikal feminizm yer almaktaydı (Rathgeber, 1990). Kadınların, kalkınmanın bir unsuru olduğunu savunan Kadın ve Kalkınma Yaklaşımı, kalkınma sürecinde "kadın" konusuna odaklanırken, kadınların sorunları konusunda yetersiz kalmıştır (Yıldırım ve Gül, 2021). Kadınların ekonomik rolünü vurgulayan kadın ve kalkınma yaklaşımı, kalkınmada kadın yaklaşımının aksine kadınların yalnızca kalkınmaya entegre edilmesinin değil aynı zamanda kadınların kalkınma ile arasındaki etkileşimin önemini ileri sürmüştür (Muyoyeta, 2004: s. 6-7).

1.9.3. Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma Yaklaşımı (GAD)

1970'li yılların ortalarında başlayan ve akademik bir eleştiri ile ortaya çıkan, Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma yaklaşımı, kadınları homojen bir şekilde kategorileştirmesi sebebi ile Kalkınmada Kadın Yaklaşımına eleştirel bir bakış açısı getirmiştir. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma Yaklaşımı, sınıf, yaş, medeni durum, din, etnik köken veya ırk farklılıklarının kalkınma sonuçları üzerindeki önemini vurgulamaktadır (Momsen, 2019).

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ve KADIN İSTİHDAMI

Toplumsal cinsiyet eşitliği toplumsal kalkınma ile doğrudan, güçlü ve karşılıklı bir bağlantıya sahiptir. Cinsiyet eşitsizliği ise kadına yönelik ayrımcılığın yanında tarihsel arka planda toplumsal, ekonomik, sosyal, siyasi bağlantıları olan bir problemdir.

1890'lı yıllarda kadınların eğitim ve işgücü piyasalarına katılma, seçme ve seçilme haklarına yönelik talepleri *feminizm* kavramının seçilme haklarına yol açmıştır. Feminist hareket sonraki dönemde; kadının gündelik yaşamını, cinsiyet rollerini, kültürel yapıyı, ataerkillik tartışmaları da kapsamıştır. Liberal feminizm; kadın ve erkeğin akıl, zihin ve ruhsal yeteneklerinin aynı olduğunu, toplumsal değişimde ve aklın kullanımında eğitimin önemli bir rol oynadığını ifade etmekte ve bu sebeple kadınların konumlarını değiştirecek önemli noktaları eğitim ve siyasal haklar olarak belirtmektedir (Donovan, 1997: s. 27).

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet (sex), biyolojik temele dayandırılarak kadın ve erkek arasındaki doğuştan gelen farklılıkları ifade eden bir kavram iken toplumsal cinsiyet (gender), toplumun sahip olduğu çeşitli değer yargıları ile şekillenebilen ve toplum tarafından bireye tanımlanan rolleri ifade etmektedir. Cinsiyet kavramı, biyolojik özellikler ve farklılıkları ifade ederken, toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal olarak cinsiyetlere tanımlanan farklılıkları ifade etmektedir (Yalçın ve Güler, 2019:71). Toplumsal cinsiyet kavramından ilk kez Ann Oakley tarafından yazılan ve 1972'de yayımlanan "Sex, Gender and Society" kitabında bahsedilmiştir. Oakley, kadın ve erkek arasındaki farklılıkları açıklarken biyolojik faktörlerle birlikte toplumsal faktörlerin varlığından da bahsederek toplumsal cinsiyet kavramını ortaya koymuştur (Vatandaş, 2011: s. 31).

Connell'a göre, *"Toplumsal cinsiyet, kişisel yaşamın, sosyal ilişkilerin ve kültürün önemli bir boyutudur. Fakat toplumsal cinsiyet aynı zamanda hakkında çok fazla önyargı bulunan bir konudur. Birçok insan, kadınların ve erkeklerin psikolojik olarak zıt olduğuna, erkeklerin kadınlardan daha zeki olduğuna, erkeklerin doğal olarak*

şiddet yanlısı olduğuna veya toplumsal cinsiyet kalıplarının asla değişmediğine inanır. Tüm bu inançlar gerçekte yanlıştır". (Connell, 2009). Connell'ın bu düşüncesinden hareketle, toplumsal cinsiyet kavramının tek bir noktaya bağlı olmadığını, aslında çoğu zaman sözü edilenden çok daha fazla anlam barındırdığını ve pek çok konu ile ilişkili ve bir bütün halinde olduğunu söylemek mümkündür.

Pek çok alanda pek çok bilim insanı "cinsiyet" ifadesinin yerine, daha kabul edilebilir bir yapıda olması sebebi ile "toplumsal cinsiyet" ifadesini kullanmaya başlamıştır. Bu doğrultuda "cinsiyet" ifadesini içinde barındıran pek çok kavram da değişerek yerini "toplumsal cinsiyet" ifadesini içeren kavramlara bırakmıştır. Tarih alanında çalışmalar yapan bazı bilim insanları, toplumsal cinsiyet ifadesinin yalnızca kadınlara değil tarihsel gelişmelere uygun bir sınıflandırma yapısı olduğuna yönelik ifadelere bu anlamda önem göstermiştir. Zaman içerisinde toplumsal cinsiyet ifadesinin önemi daha da fazla kabul edilen bir noktaya ulaşmıştır (Hanks, 2020: s. 3-4). Öyle ki toplumsal cinsiyet ifadesi, cinsiyet ifadesinin sınırlı anlamının yanında pek çok olguyu içinde barındırabilen özgün bir yapıdadır. Toplumsal cinsiyet, pek çok alanda ve pek çok farklı şekilde yorumlanma ve değerlendirilme imkanına sahip bir ifadedir.

2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısı ile Kadın İstihdamı

Kadın istihdamı, bir ülke için ekonomik büyüme veya kalkınmayı sağlaması amacı ile değerlendirildiğinde ve yalnızca bu çerçeve doğrultusunda ele alındığında amacına tam anlamıyla hizmet etmeyen bir durum söz konusu olacaktır. Kadınların istihdama katılımı ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin arttırılması ile ilişkili yapıdadır ve bu durum son derece önem arz etmektedir. Fakat meseleyi sürekli olarak bu çerçeve kapsamında değerlendirmek genel olarak bugüne dek geliştirilen çeşitli politikalarda görüldüğü üzere nitelikli ve sürdürülebilir sonuçlar vermemektedir. Kadın istihdamının arttırılması yalnızca kadınları değil, insanlığı temel alan bir konuyu ifade etmektedir ve bu konu toplumsal cinsiyet eşitliği anlamında öncelikli olması son derece önemlidir. Bu anlamda kadın istihdamı konusunun öncelik faktörü 'kadın' olduğunda ve kadın istihdamı temelden itibaren kadını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini esas alan yaklaşımlar ile değerlendirildiğinde kadın istihdamını sürdürülebilir olarak

arttırmak mümkün kılınabilecektir. Kadın istihdamının arttırılmasının temeli kalkınma, büyüme gibi faktörlerin önceliği değil, konunun asıl öznesi olan 'kadın' ve kadının kalkınması olmalıdır. Nitekim kalkınmanın gerçekleşmesi için ilk olarak kadınların kalkınmasına önem ve ağırlık verilmelidir. Bu sayede doğru yaklaşım ve dolayısıyla doğru başlangıç ile kadının kalkınması beraberinde sürdürülebilir kalkınmayı da getirecektir. Kadın istihdamında artışın sürdürülebilirliği de sürdürülebilir kalkınma ile olağan hale gelecektir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinden uzak bakış açısının, toplumsal cinsiyet eşitliği temelinde bir bakış açısı ile değiştirilmesi halinde kadın istihdamının artması, beraberinde kalkınmayı ve kalkınmanın gerçekleşmesi ise kadın istihdamındaki artışın devamlı hale gelmesini sağlayacaktır.

Aile içi rollerine bağlı olarak taşıdıkları sorumluluklar, kadınların iş hayatında yarı zamanlı, geçici ve mevsimlik istihdamda yoğunlaşmasına neden olmaktadır (Hutchings et al. 2020). Kadınların yaşadığı diğer bir sorunda özellikle düşük ve orta-düşük gelirli ülkelerde kayıt dışı olarak çalışmalarıdır (Lata, Walters ve Roitman, 2021: s. 318-336). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 23. maddesinde "*Herhangi bir ayrım gözetilmeksizin, herkesin eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır"* ifadesi yer alsa da tarım sektörü gibi alanlardaki kadın istihdamı, kadınları ücretsiz aile işçisi olarak görünmez kılabilmektedir.

2.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde Küresel Görünüm

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması, 1995 yılında Pekin'de düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda bir strateji olarak onaylanmıştır. BM'nin toplumsal cinsiyet eşitliği tanımı [ECOSOC (1997/2)] **"***Mevzuat, politika veya programlar dahil olmak üzere planlanan herhangi bir eylemin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin her alanda ve her düzeyde değerlendirilmesi sürecidir. Kadınların ve erkeklerin endişelerini ve deneyimlerini, siyasi, ekonomik ve toplumsal alanlardaki politika ve programların tasarımı, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesinin ayrılmaz bir parçası haline getirme stratejisidir; böylece kadınlar ve erkekler eşit şekilde faydalanır ve eşitsizlik devam etmez. Nihai amaç toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaktır.*"

Stratejinin 1995 yılında küresel olarak onaylanmasından bu yana, üye devletler, 2015 yılında yeni kalkınma gündemi olan Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi kapsamında da dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin tam olarak uygulanmasına olan bağlılıklarını ortaya koymuşlardır.

Üye Devletler, Birleşmiş Milletlerin üç temel çalışma alanında (kalkınma, insan hakları ile barış ve güvenlik) toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması için yetkiler oluşturmuştur. Son yirmi beş yılda tüm alanlardaki yetkiler yeniden teyit edilmiş, güçlendirilmiş ve genişletilmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin temel yetkiler (UN-WOMEN; 2022).

- 1995: Pekin Eylem Platformu
- 1997: ECOSOC 'un toplumsal cinsiyet eşitliğini ana akımlaştırma konusunda vardığı sonuçlar
- 2000: Genel Kurul'un yirmi üçüncü Özel Oturumu
- 2006: Birleşmiş Milletler ’in toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi konusundaki sistem çapındaki politikası: sonuçlara ve etkiye odaklanma (CEB/2006/2)
- 2015: Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi
- 2015: Üçüncü Uluslararası Kalkınma Finansmanı Konferansı'nın Addis Ababa Eylem Gündemi
- 2020: Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nın yirmi beşinci yıl dönümü vesilesiyle ECOSOC Siyasi Bildirgesi (E/2020/27)
- 2022: ECOSOC- Birleşmiş Milletler sistemindeki tüm politika ve programlara toplumsal cinsiyet perspektifini ana akımlaştırma (E/RES/2022/18).

Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, dört temel boyutla;

- Ekonomik Katılım ve Fırsat,

- Eğitim Başarısı,
- Sağlık ve Hayatta Kalma,
- Siyasi Güçlenme, cinsiyet eşitliğinin mevcut durumunu ve gelişimini yıllık olarak değerlendirmektedir.

2006 yılındaki kuruluşundan bu yana, çok sayıda ülkenin bu eşitsizlikleri giderme çabalarının zaman içindeki gelişimini izleyen en uzun süredir devam eden endekstir (WEF, 2024).

Tarihsel süreçte fiziksel, kültürel, sosyal ve ekonomik açıdan dezavantajlı veya belirli alanlarda yeterince temsil edilmeyen kişilerin daima var olduğunu göstermektedir. Dezavantajlı kesimleri korumak için resmi eşitlik ilkesine dayalı yasalar ve düzenlemelerin samimiyetle uygulanması bu anlamda önem taşımaktadır. Küresel Yönetişim Forumu (GGF), küresel yönetime yönelik kanıta dayalı çözümler üretmek adına, insanlığın ve gezegenin çıkarları doğrultusunda hareket edebilecek uluslararası iş birliği mekanizmalarının oluşturulması gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda kadınların iş ve girişimciliğine ilişkin bazı öneriler de sunmaktadır (GGF, 2025).

Kadınlar ve İş başlığında

1.Kadınlara ücretli izin vermeyen yaklaşık 50 ülkenin hepsi ya otoriter ya da tam anlamıyla demokrasiye sahip değil.

2.Yaklaşık 100 ülkede yasalar, kadınların yapabileceği iş türlerini kısıtlıyor veya yasaklıyor.

3.Güney Asya'da bölgedeki sekiz ülkeden yalnızca biri alacaklıların cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmasını yasaklıyor ve yarısından azı kadınların erkeklerle aynı sektörlerde çalışmasına izin veriyor.

Girişimcilik ve İş yapma başlığında

1.Dünya genelinde küçük, orta ve büyük ölçekli işletmelerin yalnızca üçte biri kadınlara ait.

2.Dünya genelinde ülkelerin yalnızca %44'ünde alacaklıların cinsiyet ayrımcılığına karşı yasalar bulunuyor.

3.Kadınlar dünya genelinde erkeklerin sahip olduğu hareketlilik kapasitesinin yalnızca yüzde 88'ine sahipken, bu istatistik en çok MENA bölgesinde belirginleşiyor; bu bölgede bu oran % 56'ya düşüyor.

Tablo 1: 2015-2024 Yılları Arası Bazı Ülkelerdeki Kadınların İşgücüne Katılım Oranları (OECD, 2024)

Ülke	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Belçika	63,0	62,9	63,2	64,3	64,9	64,5	65,7	66,8	66,6	66,8
Kanada	73,9	74,1	74,6	74,7	75,2	73,8	75,6	76,7	77,2	76,6
Kolombiya	63,7	63,6	63,6	62,9	62,2	56,8	58,5	58,0	59,2	59,1
Finlandiya	74,4	74,1	74,9	76,3	76,6	76,6	77,3	79,0	79,3	78,4
Fransa	67,3	67,6	67,6	68,2	68,2	67,6	70,0	70,7	71,2	71,6
Almanya	73,1	73,6	74,0	74,3	74,9	74,5	74,6	75,3	75,8	76,5
Macaristan	62,2	63,5	64,2	64,9	65,3	65,3	71,2	72,5	73,6	74,7
İzlanda	83,3	84,0	83,3	81,7	82,0	80,7	82,2	84,2	83,9	85,1
İrlanda	65,2	66,3	66,6	67,1	67,2	65,9	69,6	71,8	73,1	73,9
İtalya	54,1	55,2	55,9	56,2	56,5	54,7	55,4	56,5	57,6	57,6
Japonya	66,7	68,1	69,4	71,3	72,6	72,5	73,3	74,4	75,2	76,1
Kore	57,8	58,3	59,0	59,4	60,0	59,1	59,9	61,8	63,1	63,9
Meksika	46,8	47,0	46,7	47,3	48,8	46,7	48,3	49,7	51,2	51,5
Yeni Zelanda	73,7	74,9	76,2	76,6	76,7	76,1	77,5	78,7	79,5	79,2
Polonya	61,4	62,0	62,6	63,3	63,4	63,6	66,1	67,6	68,9	69,4
Portekiz	70,5	70,8	72,0	73,0	73,5	72,6	73,9	73,9	75,4	75,7
İspanya	70,0	70,2	69,9	69,7	70,1	68,7	70,8	69,7	70,5	70,6
İsveç	79,9	80,2	80,6	81,0	81,1	80,3	80,8	81,2	82,2	82,4
Türkiye	35,0	36,2	37,6	38,3	38,7	35,1	37,3	39,9	40,8	42,0
ABD	66,9	67,3	67,9	68,2	68,9	67,8	68,2	69,0	69,9	70,3

Kaynak: Ağar A. (2025). Türkiye'de Kadın Çalışan Olmak: OECD ve TÜİK Verileri Üzerine Bir Değerlendirme. Sosyal Güvence Dergisi, 28, s. 1666-1687. https://doi.org/10.21441/sosyalguvence.1440897.

2024 yılı itibarıyla, %85,1 ile İzlanda'da en yüksek işgücüne katılım oranında en iyi ülke iken, İsveç, Yeni Zelanda, Finlandiya ve Kanada sırasıyla üst sıralarda yer almaktadır. İşgücüne katılım oranı en düşük olan ülkeler %41,0 ile Türkiye, %51,5 ile Meksika ve %57,6 ile İtalya'dır. İzlanda'da kadınların iş gücüne katılımını teşvik eden

sosyal politikalar, özellikle çocuk bakım hizmetleri, esnek çalışma saatleri ve aile dostu uygulamalar gibi düzenlemelerle desteklenmektedir. Bu politikalar, kadınların iş yaşamı ile aile hayatını daha kolay bir şekilde dengelemelerini sağlamaktadır (Ağar, 2025: s. 1674).

Dünyada yaşanan gelişmelere bağlı olarak kadınların istihdam fırsatları, potansiyel kariyer gelişimleri, daha yüksek gelir ve aile sağlık sigortası nedeniyle petrol, gaz ve madencilik sektörlerine yönelmelerine yol açmaktadır. Kadınların bu katma değeri yüksek alanlardaki istihdamı ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmaya güçlü bir katkı olarak kabul edilmektedir. Bu sektörde var olan yüksek tehlikeye karşılık kadın işçilerin liderlik becerileri ve daha yüksek örgütsel performansları nedeniyle, aile dostu uygulamalarda, işçilerin üretkenliğinde bir artış ve hem işten ayrılma hem de işyeri risklerinde bir azalma olduğu da görülmektedir (Razafimahefa, Pardosi ve Sav, 2022).

2.4.Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksleri

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği başta ekonomik, sosyal ve politik olmak üzere birçok alanla ilgili ve bu yüzden ölçümü zor olan bir kavramdır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin pek çok kuruluş araştırmalar ve çalışmalar yapmaktadır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (United Nations Development Programme, UNDP). 1995 yılında "Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi" ve "Toplumsal Cinsiyet Güçlendirme Endeksi" gibi küresel çapta endeksleri oluşturarak bu alanda öncü olmuştur.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endekslerinin başlıcaları:

- **Toplumsal Cinsiyet Gelişme Endeksi-TCGE (Gender Development Index-GDI),** UNDP tarafından düzenlenmektedir.

Göstergeleri

-Sağlık: Doğumda beklenen yaşam süresi,

-Eğitim: Okuryazarlık oranı, ortalama okullaşma süresi

-Yaşam standardı: Kişi başına düşen yurt içi gelir

- **Toplumsal Cinsiyet Güçlendirme Endeksi (Gender Empowerment Measure-GEM), UNDP tarafından düzenlenmektedir.**

Göstergeleri

-Siyasi katılım ve siyasi karar alma gücü: Yasama ve yönetimde kadın oranı, parlamentoda kadın oranı,

-Ekonomik katılım ve ekonomik karar alma gücü: Kadın yasa koyucular, üst düzey yetkililer ve yöneticilerde kadın oranı, uzman ve teknik işlerde kadın oranı,

-Ekonomik kaynaklara erişim: Tahmini kazanılmış gelir oranı.

- **"Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi-TCEE (Gender Inequality Index-GII)" UNDP tarafından düzenlenmektedir.**

Göstergeleri

-Üreme sağlığı: Anne ölüm oranı, ergen doğurganlık oranı

-Güçlendirme (temsil ve eğitim): Parlamentodaki temsil oranı, en az ortaöğretim nüfus oranı

-İş gücü: İş gücü piyasaları,

- **Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi (Gender Gap Index-GGI): UNDP tarafından düzenlenmektedir.**

Göstergeleri

- **"**Ekonomik katılım ve fırsatlar": İş gücüne katılım oranı, ücret eşitliği, tahmini kazançların oranı, parlamenter ve yöneticilerin oranı

- "Eğitime katılım": Okuryazarlık oranı, net ilköğretim okullaşma oranı, net ortaöğretim okullaşma oranı, net yükseköğretim kayıt yaptırma oranı

- “Sağlık ve hayatta kalma”: Beklenen yaşam süresi oranı, doğumda cinsiyet oranı

- “Politik güçlenme”: Parlamentoda kadın sayısı, Bakanlık düzeyinde kadın sayısı, kadın devlet başkanları

- “**Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi- ATCEE (European Gender Index- EGI)” EIGE tarafından düzenlenmektedir.**

Göstergeleri

-Çekirdek alanlar

İş (istihdam oranlarına katılım ve çalışma hayatının süresi),

Para (kadın ve erkeklerin aylık kazançları, ortalama aylık kazanç, ücretli işten elde edilen kazancın yanı sıra emekli maaşlarını, yatırımları, sosyal yardımları ve diğer gelir kaynaklarını da içeren ortalama eşdeğer net gelir, yoksulluk riski altında olmayan nüfusun yüzdesi ve cinsiyete göre en alt ve en üst beşte birlik dilimin oranı),

Bilgi (yükseköğretim mezunlarının kadın ve erkek yüzdesi ve kadın ve erkeklerin yaşamları boyunca örgün ve yaygın eğitim ve öğretime katılımları), Zaman (kadınların ve erkeklerin evlerinin dışındaki spor, kültürel veya boş zaman etkinliklerine katılımları ile gönüllü ve hayırseverlik faaliyetlerine katılımları arasındaki cinsiyet ayrımı),

Güç (ekonomik karar almada cinsiyet dengesinin alt alanı, borsalarda ve ulusal merkez bankalarında işlem gören ulusal çapta kayıtlı en büyük şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın ve erkeklerin oranı),

Sağlık (sağlık hizmetlerine erişim, karşılanmayan tıbbi ve/veya dişçilik ihtiyaçlarını bildiren kişilerin yüzdesi).

-Uydu alanlar:

Kesişen eşitsizlikler (yabancı bir ülkede doğanlar, daha yaşlı çalışanlar, yalnız ebeveynler ve bakım rolü üstlenenler arasındaki istihdam oranları açısından cinsiyet ayrımının araştırılması, cinsiyet ayrımını etkileyebilecek diğer özellikler),

Şiddet (kadınlara karşı cinsiyete dayalı şiddeti ele alır. Cinsiyet Eşitliği Endeksi puanına eklenmez). (Rüzgar ve Altay,2024: s. 109-134).

Birleşmiş Milletler (BM) bünyesinde yer alan temel insan hakları sözleşmelerinden biri olan "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi" (CEDAW), ayrımcılığın tanımını yapan ilk uluslararası belge olarak yerini alan bir sözleşmedir. Türkiye'de CEDAW, 1979 yılında kabul edilmiş ve 1981 yılında yürürlüğe girmiştir (Bardakçı ve Oğlak, 2022:71-90). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi 0'a ne kadar yakınsa, cinsiyet eşitsizliğinin az olduğu anlamına gelmektedir. Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi değeri 1990'da 0,61; 2000 yılında 0,56, 2010 yılında 0,42 ve 2021 yılında 0,27 olmuştur. Dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğini en çok sağlayan yani endeks değeri 0'a en yakın olan ülkeler Kuzey Avrupa ülkeleridir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, yalnızca kadınların istihdama katılımını etkileyen bir faktör değil aynı zamanda toplumun pek çok alanını olumsuz anlamda etkileyen toplumsal bir sorundur. Nitekim toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sebep olduğu kalıp düşünceler, kadınların istihdamını etkilemeden önce kız çocuklarının ve kadınların eğitim hakkını etkilemektedir. Kız çocuklarının ve kadınların eğitimin her düzeyinde eleştirel düşünce ve yorumlara maruz kalmaları veya bu sebeplerle eğitimlerini tamamlayamamaları sonuç olarak istihdamda yer alamamalarını beraberinde getirmektedir. Fakat eğitim konusu ile bağlantısının yanı sıra toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sebep olduğu bakış açıları geleneksel toplum yapısı ile bir araya geldiğinde, çalışma hayatında bulunan veya bulunmayı planlayan kadınlara "çalışma hayatında bulunmaması" gerektiği düşüncesini dayatarak istihdamdan uzaklaştırmaktadır. Ayrıca çalışma hayatında yer alan kadınlar yine farklı toplumsal cinsiyet eşitsizliği sonuçları ile bulundukları konumda dışlanabilmekte ve ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği pek çok istihdama katılımı

faktörü ile desteklenebilir çünkü diğer faktörlerin ortaya çıkış sebepleri bir nevi toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığıdır.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından hazırlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2022 Raporu'nda Türkiye'nin "0,639" puan ile 146 ülke arasında 124. sırada yer alması da bu durumu destekler niteliktedir. Türkiye bu raporda Orta Asya sınıflandırmasında ise bölgesel olarak 10 ülke arasında 10. sırada yer almaktadır. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporunda puanlandırma 0-1 arasında yapılmakta ve 1 eşitliği ifade ederken, 0 eşitsizliği ifade etmektedir. Türkiye bu durumda eşitsizlik sınırını aşmış gibi bir izlenim yaratsa da aslında listenin oldukça kötü bir noktasında yer almaktadır. Nitekim Türkiye'den sonra Suudi Arabistan, Nijerya, Hindistan, İran, Afganistan, Pakistan gibi ülkeler "0,639" puana sahip olan Türkiye puanına çok yakın puanlar ile listede yer almaktadır. Listenin tersinde ise İzlanda "0,908" puan ile ilk sırada olmakla birlikte Finlandiya, Norveç, İsveç, İrlanda gibi ülkeler yer almaktadır (World Economic Forum, 2022). Cinsiyet eşitliği listesinde birinci sırada yer alan İzlanda'nın kültürel yapısı ve listenin sonlarında yer alan Türkiye'nin kültürel yapısına dair karşılaştırma yapıldığında görülmektedir ki İzlanda'da kültürel yapı Türkiye'ye göre oldukça farklıdır. İzlanda'da düşük olan eril bakış açısı ve erillik boyutu Türkiye'de oldukça yüksektir (Tutar ve Kalaycı, 2023). Eril ve ataerkil bakış açısı ve bu durumu destekleyen kültürel yapı ile beslenen toplumsal cinsiyet eşitsizliği bu noktada Türkiye'de oldukça büyük bir hakimiyete sahiptir.

WEF tarafından hazırlanan ve Haziran 2023 tarihinde yayımlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2023 Raporu'nda ise Türkiye'nin bu kez "0,638" puana ve 146 ülke arasında 129. ülke sıralamasına gerilemiş durumda olduğu görülmektedir. Bölgesel sınıflandırmada ise 10 ülke arasında herhangi bir değişim olmaksızın 10. sırada yer almaktadır (World Economic Forum, 2023). Bu doğrultular ile Türkiye'de yerleşmiş değer yargılar ve eril tahakküm sebebi ile ortaya çıkan toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların istihdama katılamamasına sebep olmaktadır. Kadınların istihdama katılamaması da toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin daha da artmasına neden olmaktadır. Bu durum bir döngüyü ortaya çıkarmaktadır ve bu döngüyü kırmanın ilk

ve en temel yolu toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadınların istihdama katılımlarının sağlanmasıdır.

2.5.Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinde ve Kadın İstihdamında Etkili Olan Unsurlar

2.5.1.Eğitim Durumu

Toplumsal dönüşüm, gelişim ve insani gelişme açısından eğitim, oldukça güçlü bir etken olmasının yanı sıra aynı zamanda eşitlik konusudur. Bu sebeple eğitim, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir belirleyicisi ve dolayısıyla insani gelişmenin bir göstergesi olarak kabul edilmektedir (Yıldırım ve Eker, 2018: s. 508). İnsani gelişmenin sağlanması ve sürdürülmesi noktasında oldukça önemli bir durumda olan eğitimden, kadın ve erkeğin eşit şekilde yararlanabilmesi gerekmektedir.

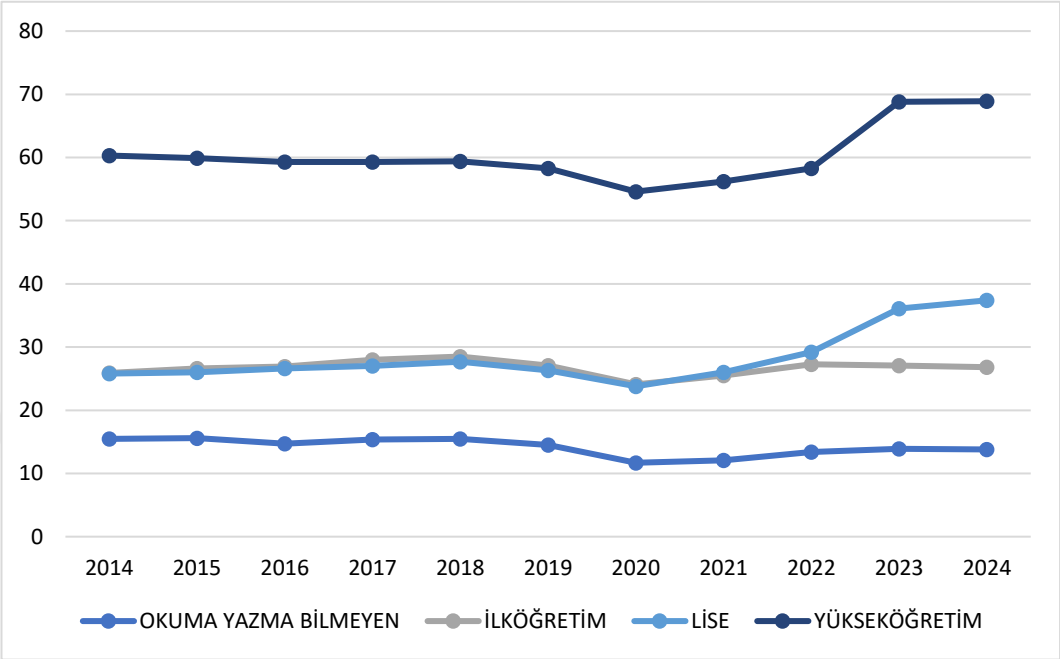
Kadınların nitelikli bireyler olarak toplumda var olabilmesi ve toplumsal hayatta nitelikli rol üstlenebilmelerinin gerekliliği ile her düzeyde eğitim imkanından eşit bir şekilde yararlanmaları oldukça önemlidir. Ayrıca bölge farklılıkları, toplumsal cinsiyet rolleri ile oluşan değer yargıları ve fırsat eşitsizlikleri sebebi ile oluşan durumlar adına eğitimde fırsat eşitliğinin her bölgede sağlanması da yine oldukça önemlidir. Eğitimin her düzeyine erişebilme ve eğitimde fırsat eşitliğinin yanı sıra kadınların eğitime eşit eriştiği durumlarda dahi yalnızca eğitime eşit erişim yeterli olmayacaktır, her düzeyde iyi eğitim alan kız çocukları ve kadınlar eğitim hayatı sona erdiğinde, aldıkları iyi eğitimin bir sonucu olarak her anlamda donanımlı bireyler olarak istihdama katılacaktır. Bu eğitim senaryosu açıkça göstermektedir ki, her dönemde nitelikli eğitim yalnızca kadınları değil, toplumu da güçlendirecek bir güce sahiptir. Fakat ilk olarak toplumun güçlenmesi değil, direkt olarak kadınların güçlenmesi konusu ön plana alınmalıdır. Kız çocukları ve kadınların eğitiminin önemi ilk olarak kız çocukları ve kadınlar içindir (Yeşil, 2021).

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'nun gösterdiği istatistiklere göre Türkiye eğitim düzeyinde "0,973" puan ile 101. sırada yer almaktadır. Türkiye, eğitim düzeyinde puan bazında iyi bir konum görünümüne sahip olsa da eğitim düzeyinde "1,000" puana ulaşmış, açıkça eğitimde eşitliği sağlamış 29 ülke bulunmaktadır. Bu

sebeple puan bazında yüksek görünüme sahip olması Türkiye'yi eğitimde eşit bir ülke haline getirmemektedir. Ayrıca eğitim düzeyinde yeterince iyi bir sıralama ve puana sahip olmaması eşitsizliği tetikleme olasılığını da arttırmaktadır. Dolayısıyla eşitsizliğin artması eğitim düzeyinde daha geri gidilmesine ve bu sebeple tekrar tekrar eşitsizliğin artmasına sebep olacak bir durumu ortaya çıkarabilmektedir. (World Economic Forum, 2022).

Türkiye'de 2022 yılında nüfusun %49,9'unu kadınlar oluştururken, istihdama katılan kadınların oranının yalnızca %30,4 olduğu görülmektedir. Yalnızca 2022 yılında değil geçmiş yıllarda da kadınların istihdama katılım oranı erkeklerden daha geri planda kalmaktadır. Cinsiyet ve eğitim durum ilişkisine göre ise her eğitim düzeyinde kadınların iş gücüne katılımının erkeklerden daha az olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca eğitim düzeyi arttıkça her iki cinsiyette de iş gücüne katılım oranlarında da artış olduğu görülmektedir. Bu artışın yanı sıra yükseköğretim düzeyinde kadın ve erkek arasındaki iş gücüne katılım oran farkının diğer düzeylere göre oldukça azaldığı görülmektedir. (Türkiye İstatistik Kurumu, 2023).

Şekil 1. Türkiye'de Eğitim Durumuna Göre Kadın İstihdam Oranları +15 (%)



Kaynak: TÜİK Veri Tabanı 12.04.2025.

Kadınlar, her eğitim düzeyinde istihdama katılımda erkeklerden oldukça düşük oranlara sahiptir. Fakat eğitim düzeyi arttıkça istihdama katılımları artış göstermektedir ve özellikle yükseköğretim düzeyinde daha büyük bir fark görülmektedir. Bu verilerden hareketle kadınların istihdama katılımında eğitimin öneminin son derece önemli olduğu, ayrıca eğitim düzeylerinin tümünün tamamlanmasının istihdamda yer almak açısından daha da önemli bir durumu ifade ettiği söylenebilmektedir. Eğitim düzeylerinde eğitim oranının artışına bağlı olarak artış gösteren istihdam oranı göstermektedir ki, eğitim düzeylerinde kadınların tüm düzeylerde eğitim alması, dezavantajlı kesimden çıkmaları adına pozitif bir etki sağlayacaktır. Nitekim eğitim düzeylerinin tümünü tamamlamış olan kadınlar, istihdama katılım oranlarında eğitim düzeylerinin tümünü tamamlamış erkekler ile diğer düzeylere göre oldukça yakın oranlara sahiptir. Bu durum eğitimin yalnızca istihdam özelinde etkisini gösterir gibi görünse de bireyler için eğitim hayatı, özellikle tüm eğitim seviyeleri tamamlanabildiğinde her anlamda oldukça önem teşkil etmektedir. Bu sebeple her seviyede eğitim için özellikle dezavantajlı gruplarda çeşitli pozitif ayrımcılık politikalarının uygulanması, eğitimden alınan kazanımı daha değerli

hale getirecektir. Kazanımların daha değerli hale gelmesi ile eğitimin bir sonraki aşaması olan çalışma hayatında bireysel kazanımların da artması sağlanacaktır.

2.5.2.Ev İçi Emek

Ataerkil ve geleneksel toplum ile benzer bakış açılarının bir yansıması olarak ev içi emek kadınların temel ve birincil sorumluluğu olarak görülmektedir. Bu sebeple kadınların istihdamın dışında kalmalarının en önemli nedenlerinden biri ev içi emek faktörüdür. Geleneksel toplum rolleri ile kadınların sosyal ve ekonomik alana katılımları sınırlandırılmakta ve dolayısıyla kadınlar bu anlamda dışlanmaya maruz kalmaktadırlar. Ev içi emek kapsamında kadınlar ev işleri, çocuk veya yaşlı bakımı gibi pek çok işi üstlenmesine rağmen bu işler, görünmeyen ve karşılığı ödenmeyen emektir (Görkey ve Kaynak, 2022: s. 2697- 2698). Geleneksel toplumlarda ev, kadının toplumsal hayattaki konumunun yeniden üretilmesinde oldukça etkili bir faktördür. Yine geleneksel toplumlarda varlığını sürdüren "kadın" ve "anne" rolleri de sözü geçen ev ve ev içi emek faktörleri ile pekişen ve gelenekselliği ile ön plana çıkan, birbiri ile bağlantılı konuları ortaya çıkarmaktadır (Kaplan, 2011: s. 167-168).

Cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümü, kültürel değerler ile belirlenen ve bu doğrultuda kadınlara ve erkeklere birbirinden farklı ve "cinsiyet" temelli sorumluluklar yüklenmesi anlamını taşır. Belirlenen bu cinsiyet temelli iş bölümüne göre erkek, çalışan ve "eve para getiren" kişi iken, kadın ev içindeki tüm hizmeti üstlenen kişidir. Bu sebeple cinsiyet temelli iş bölümü, eşitsizliğin tekrar yaratımını mümkün kılan ve sömürüye açık hiyerarşik bir sistemdir. Bahsi geçen bu sistem, kadınların kendisi için belirlenen sorumluluklar sebebi ile iş gücüne "anne" rolü ile katılmalarına sebep olur (Urhan, 2015: s. 22). Hiyerarşik bu sistem, kendisine yüklenen rollerden sıyrılamayan kadınların iş gücü piyasasında bu sebeple dışlanmasına ve çeşitli baskılar altında kalmasına yol açabilmekte ve temeli cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümüne dayanan olgular yine bu sebeple, eşitsizliğin tekrar yaratımına sebep olarak hiyerarşik sistemi haklı çıkarmaya zemin hazırlamaktadır.

Cinsiyete dayalı toplumsal iş bölümü algısı ile erkeklerin iş gücünde, kadınların ev işinde olması, farklı pek çok toplumda da görülebilmektedir. Fakat, toplumsal

kalkınmanın bir getirisi olarak pek çok toplumda var olan bu düşünce yapısı ve gerçeklikler değişim göstererek, yalnızca erkeklerin değil kadınların da iş gücünde var olduğu toplumsal bir yapıya dönüşerek sonuçlanmıştır. Sözü edilen toplumlardan farklı olarak, Türkiye'de ise toplumsal kalkınmanın getirisi, ataerkil yapının güçlenmesi olmuştur (İlkkaracan, 2010: s. 24). Ev içi emek kapsamında TÜİK 2022 verilerine bakıldığında ev işleriyle meşgul olması sebebi ile iş gücüne dahil olmayan 15-64 yaş arası kadın sayısı 8.526 iken 15-64 yaş arası erkek sayısı 0 olarak görülmektedir. Bu veriler erkeklerin iş gücüne katılımda ev işleri ile ilgili herhangi bir kaygısı olmadığını açıkça göstermektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2022).

Toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rolleri algılayış durumuna göre bu sorumluluklar tamamıyla kadınlara aittir ve bu durum kadınların görevi haline gelmiştir. Toplum tarafından kadına biçilen roller sebebi ile de kadınlar, yeterince sorumluluğa sahip olması ve bu sorumlulukların kendisine dikta edilmesi sonucunda çalışma hayatına katılamamakta veya çeşitli baskılar sebebi ile çalışma hayatındaki konumuna son verebilmektedirler. TÜİK verileri esas alındığında da erkeklerin kaygı duymadığı ev işleri sebebi ile pek çok kadının iş gücüne katılım sağlayamadığı görülmektedir.

2.5.3.Ücret Eşitsizlikleri

ILO'nun tanımına göre cinsiyete dayalı ücret farkı, iş gücü piyasasında bulunan tüm kadınlar ve erkeklerin ortalama ücret seviyeleri arasındaki farkı ölçmektedir. Cinsiyete dayalı ücret farkı veya cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, kadınların iş gücü piyasasına katıldığı ilk andan itibaren devam eden bir sorun haline gelmiştir. ILO ve TÜİK tarafından yayımlanan Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Raporunda 2018 yılında cinsiyete dayalı ortalama ücret farkı Türkiye'de %15,6 olarak Dünya genelinde ise %20,5 olarak hesaplanmıştır. Kayıt dışı çalışanlarda cinsiyete dayalı ücret farkı %24,2 iken kayıtlı çalışanlarda %11,5 olarak hesaplanmıştır. İlkokul ve daha düşük eğitim seviyesinde cinsiyete dayalı ücret farkı %38,6 olarak hesaplanır iken yüksekokul ve üzeri eğitim seviyesinde cinsiyete dayalı ücret farkı %15,8 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca tüm eğitim seviyelerinde en yüksek cinsiyete dayalı ücret farkı ilkokul ve daha düşük eğitim seviyelerinde görülürken en düşük cinsiyete dayalı ücret farkı yüksekokul ve üzeri eğitim seviyelerinde görülmektedir. Bu durum eğitim

düzeyine göre istihdama katılım ile benzer bir tabloyu göstermektedir. Bu istatistiklere göre, kayıt dışı istihdam, eğitim seviyesinin düşüklüğü gibi dezavantajlı durumlar arttıkça cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği artmaktadır. (Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye İstatistik Kurumu, 2020).

Sanayi devrimi sonrası ekonomik büyüme kadınların iş gücüne katılımı da bu doğrultuda etkilenmiş ve kadınlar ücretsiz aile işçisi konumundan ücretli işçi konumuna erişebilmiştir fakat kadınların ücretli olarak iş gücü piyasasında yer almaları ile ucuz iş gücü olarak görülmüştür. Fakat kadınların istihdama katılımları oldukça değerlidir, nitekim toplumda dezavantajlı grupta yer almaları ve olası kötü durum ve şartlardan ilk etkilenen bireyler olmaları sebebi ile istihdamda yer almaları kendilerine büyük katkı sağlamaktadır. Fakat ücret eşitsizliğinin varlığı kadınları bulundukları dezavantajlı gruptan çıkamamasına sebep olmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, kadın emeği ve dolaylı yoldan kadınların istihdama katılımı açısından olumsuz bir durum yaratmaktadır. Bu doğrultuda yalnızca cinsiyet temelli olarak eşit işlerde eşit ücret alamayacağını düşünmek kadınları istihdama katılımdan uzaklaştırabilmektedir. Kadınların istihdama katılımında önemli bir faktör olan cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği, halihazırda düşük düzeyde olan kadın istihdam oranını daha da düşük düzeylere getirme potansiyeline sahiptir. Bu sebeple cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği kadınların istihdama katılımına engel olmakta ve zaten var olan ücret farkının daha da artmasına sebep olmaktadır. Kadınların istihdama katılını etkileyen pek çok faktörde olduğu gibi cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğe de sonsuz bir döngüye sebep olmaktadır (Gençtürk, 2022: s. 366-383).

Cinsiyet temelli ücret eşitsizliği gerek dolaylı gerek ise doğrudan istihdama katılımı, işsizliği, kayıt dışı istihdamı etkileme potansiyeline sahip niteliktedir. Cinsiyet temelli ücret eşitsizliğine maruz kalan bireyler direkt olarak istihdama katılmama eğilimi gösterebilir veya kayıt dışı işlerde belirli zamanlarda çalışmaya yönelebilir. Bu durum da cinsiyet temelli ücret eşitsizliğine çözüm sağlamadığı gibi bu kez de kayıt dışı istihdamın artışına sebebiyet verebilir.

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğinin azaltılması ve bu doğrultuda kadınların istihdama katılımlarının teşvik edilmesi için ücret eşitsizliğinin sebeplerinin tespit

edilmesi ve daha fazla çaba ile azaltılması gerekmektedir. Bu bağlamda kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve kadınların eğitim düzeylerinin arttırılması, eşit işe eşit ücret ilkesinin ve insana yakışır iş anlayışının kabul edilmesi ve yaygınlaştırılması oldukça önem teşkil etmektedir. Ancak bu sayede çalışma yaşamının kalitesinin arttırılması mümkün kılınabilecektir (Oğuz, 2020).

2.5.4.Cinsel Taciz

Kadınların istihdama katılımını diğer faktörler kadar etkileyen fakat diğer faktörler kadar söz edilmeyen bir diğer problem ise cinsel taciz faktörüdür. Kadınların istihdama katılımını ayrı istihdama katıldıktan sonra varlığını sürdürebilmelerini ayrı etkileyen cinsel taciz, kadınların istihdamda yer alamaması konusunda bu durumdan söz edilmese de oldukça büyük bir öneme sahiptir (Gelegen, 2001: s. 30).

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme ve Cinsel Taciz Önleme Birimi'nin ifadelerine göre ise, kişi ile vücut teması bulunmadan ve kişinin rızası olmadan gerçekleştirilen cinsel içerikli söz ve diğer davranış biçimleri cinsel taciz olarak ifade edilmektedir. Kişinin psikolojik veya fiziksel güç kullanması, korku veya tehdit yolu ile baskı oluşturması gibi zorlamalar içeren davranışlar ile cinsel içerik barındıran herhangi bir davranışa maruz kalması yolu ile vücut dokunulmazlığının ihlal edilmesi cinsel saldırı olarak tanımlanmaktadır (Orta Doğu Teknik Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme ve Cinsel Tacizi Önleme Birimi, 2017).

Boğaziçi Üniversitesi Cinsel Tacizi Önleme Koordinatörlüğü'nün ifadelerine göre söz ile, beden dili ile veya her türlü iletişim aracı ile gerçekleştirilen kişinin özgürlüğünü kısıtlayan, zarar veren, rızası olmadan cinsel içerikli davranışların tümü cinsel tacizdir. Cinsel tacizin yanı sıra cinsel şiddet davranışı, cinselliğin küçük düşürmek veya cezalandırmak amacıyla bir şiddet aracı halinde kullanılmasıdır. Kişinin rızası olmadan beden dokunulmazlığını ihlal eden davranışların tümü ise cinsel saldırı davranışı olarak ifade edilmektedir (Boğaziçi Üniversitesi Cinsel Tacizi Önleme Koordinatörlüğü, 2020).

Kadınları cinsiyete dayalı ayrımcılık sebebi ile maruz kaldığı cinsel tacizin gerek ataerkil gerekse geleneksel toplum yapısı sebepleri ile ahlaki değerler bağlamında üstünün örtülmesi veya inkar edilmesi sebepleri ile hangi boyutlarda yaşandığı bilinmemektedir. Cinsel taciz, süreklilik halinde olan bir davranış olması şart değildir, bir kez dahi tekrarlanan durumlar dahi cinsel taciz olarak nitelendirilebilir. Doğrudan veya dolaylı yoldan gerçekleştirilebilen cinsel taciz, kişilik haklarını direkt olarak ihlal etmektedir (Balkır, 2015: s. 15).

Türk Ceza Kanunu (TCK) bir kişiyi cinsel amaçlı taciz eden kişi hakkında mağdurun şikayeti üzerine ceza yaptırımı uygulamaktadır. TCK 105/2 maddesine göre, suçun aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle işlenmesi halinde ceza yarı oranında arttırılır. Bu fiil sebebi ile mağdur; işi bırakmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz (Türk Ceza Kanunu, 2014).

İş Kanunu'nun 24/1 maddesine göre ise işveren işçiye cinsel tacizde bulunursa, işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve işverene bildirmesine rağmen gerekli önemler alınmaz ise süresinin belirli veya belirsiz olması fark etmeksizin işçinin haklı nedenle fesih hakkı oluşur ve iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. 25/1 maddesine göre ise işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması durumunda ise süresinin belirli veya belirsiz olması fark etmeksizin işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı oluşur ve iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim süresi beklemeksizin feshedebilir (İş Kanunu, 2003).

2.5.5.Yasal Düzenlemeler

Türkiye'de Avrupa Birliğine (AB) uyum sürecinde, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak adına kadınlar lehine çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda, 2002 yılında yürürlüğe giren Medeni Kanun'a göre aile reisi kavramının kaldırılması ve eşlere eşit hak tanınması, 2004 yılında Anayasanın 10. maddesinde gerçekleşen bir değişiklik ile kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu ifade eden fıkranın eklenmesi, İş Kanunu kapsamında işçinin cinsiyeti nedeniyle daha düşük ücretlerde çalıştırılmaması, iş sözleşmelerinde cinsiyetin fesih için geçerli bir sebep

olmaması, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere süreyle çalıştırılmamaları gibi düzenlemeler yer almaktadır. Ayrıca Sağlık Bakanlığının görüşü ile gebe ve emziren kadınların çalıştırılma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmelik düzenlenmiştir. Sözü edilen yasal düzenlemeden anlaşılacağı üzere, çocuk bakımı yalnızca kadınlara aitmiş gibi görülmektedir. Bu durumun bir getirisi olarak da işletmeler üzerinde kadın işçi çalıştırma konusunda caydırıcı etkisi olduğu söylenebilmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: s. 60-61).

İş Yasası'nda 4857 sayılı, kadınların çalışma haklarını korumaya yönelik çıkarılan kanun ise kimi zaman kadınların iş gücüne katılımını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Pozitif ayrımcılık adına gerçekleştirilmiş ve yürürlüğe girmiş bu ve benzeri kanunların günümüz bilimsel yapısı ile kadınların iş gücüne katılımını olumsuz etkilemeyecek şekilde düzenlenmesi ve özellikle mühendislik alanında kadınların iş gücüne katılımını arttırması konusunda faydalı olacaktır (Küçükbay ve Kocabaş, 2023: s. 33).

2.5.6.Cam Tavan Sendromu

Cam tavan sendromu, kadın çalışanların üst düzey yönetici pozisyonlarında olmalarını engelleyen fakat görünür olmayan yapay engeller olarak ifade edilmektedir. Çalışma hayatında kadınların üst düzey yönetim kademelerine ulaşmalarını, başarılarına bakılmaksızın engelleyen, görülmesi ve hatta anlaşılması zor terfi sınırlamaları olarak gösterilmektedir (Özyer ve Azizoğlu, 2014: s. 96,97).

Cam tavan sendromu, kariyer ilerleyişini engelleyen ve statüye ulaşmayı zorlaştıran bir olgu olarak ifade edilmektedir. Cam tavan sendromunun yalnızca kadınları etkilediği ifade edilmekle birlikte etnik farklılıklar sebebiyle zaman zaman erkekleri de etkileyebilmektedir. Kadınlar üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmalarının engellendiğini düşünerek motivasyon kaybı yaşamaktadırlar (Jafarov ve Kamiloğlu, 2022: s. 1495).

Üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşma noktasında cam tavan ile karşılaşan kadınlar, motivasyon kaybı ile birlikte çalışmamayı tercih edebilmektedirler. Bu

sebeple cam tavan sendromu kadınların istihdama katılımını etkilemektedir. İş gücünde üst düzey yönetim kademelerinde kadınların ciddi oranda düşük temsili, görünmeyen cam tavan sendromunu görünür kılmaktadır. Türkiye'de de üst düzey yönetim pozisyonlarında kadınların neredeyse yok denecek kadar az bulunması geçmişten günümüze dek süregelen bir problem olarak görülmektedir (Korkmaz H. 2016: s. 97-99).

2.6.İstihdam Politikaları

İstihdamın arttırılması ve işsizliğin azaltılmasını sağlamak için ülkelerin iktisadi yapısına uygun çeşitli istihdam politikaları geliştirilmektedir. Bu noktada ülkelerin yapısına uygun politikaların belirlenmesi başlangıç aşamasında oldukça önem taşımaktadır. İstihdam politikaları, aktif ve pasif istihdam politikaları olarak ayrılmaktadır. Aktif istihdam politikalarının temel hedefi, direkt olarak bireylere iş bulmak ve işsizliği ortadan kaldırmaktır. Pasif istihdam politikalarının temel hedefi ise işsizliğin sonucu olarak ortaya çıkan ekonomik baskının ve sosyal dışlanmanın azaltılması ve önlenmesi gibi düzenlemeleri gerçekleştirmektir (Saraç ve Erdayı, 2022: s. 285).

Aktif istihdam politikaları kendi içinde ayrıca iki gruba ayrılmaktadır. İlk grup, işsizlerin genelini hedef almakta iken, ikinci grup kadınlar, gençler, engelliler gibi dezavantajlı grupları hedef almaktadır. Pasif istihdam veya iş gücü politikaları da yöntem ve amacı farklı olsa da aktif istihdam politikaları ile birbirini tamamlayan durumdadır (Uşen, 2007: s. 66-70).

İstihdam politikaları, ülkelerin kendi gelişmişlik düzeyine bağlı olarak farklılık göstermekle birlikte, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik durum ile ilgili olarak da farklılık gösterebilir. Gelişmiş ülkelerde pasif politikalar yeterli olabilmekteyken gelişmekte olan ülkelerde söz konusu politikaların aktif politikalar ile desteklenmesi ve dezavantajlı gruplara ayrıcalıklı politikaların geliştirilmesi gerekli olabilmektedir.

2.6.1.Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, işsizliğin getirdiği toplumsal problemleri ortadan kaldırmayı ve işsizlere asgari düzeyde ekonomik güvence sağlamayı içeren uygulamaları kapsamaktadır. Pasif istihdam politikalarının amacı temelde işsizleri maddi olarak desteklemek olarak tanımlanabilmekle birlikte istihdam dışında olan bireylerin maddi kayıplarını telafi etmek ve yeniden istihdama katılımları söz konusu olana dek geçen zaman içinde bireyleri desteklemektir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013: s. 27).

Pasif istihdam politikaları ülkeler arasında farklılık göstermekle birlikte genel olarak işsizlik sigortası, işsizlik yardımı, erken emeklilik ve kıdem tazminatı olarak dört grup olarak değerlendirilebilmektedir.

2.6.2.Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları, pasif politikaların aksine bireylerin iş gücü piyasasına entegre edilebilmesi ile ilgilidir. Aktif istihdam politikaları, pasif politikalardan farklı olarak toplumda dezavantajlı kesim olarak değerlendirilen gençler, yaşlılar, engelliler ve kadınlar gibi grupları hedef almaktadır.

Aktif istihdam politikaları pek çok ülkede bulunmakla birlikte, boyutları ve uygulanmaları açısından oldukça büyük farklılıklar gösterebilmektedir. Genel olarak aktif istihdam politikaları, iş gücü arz ve talebini uyumlulaştırma politikaları olarak tanımlanmaktadır. Aktif istihdam politikaları ülkelere ve hatta bölgelere göre değişkenlik gösteren çok çeşitli amaçları olabilmektedir. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde aktif istihdam politikaları birbirinden farklı amaçlarla uygulanabilmektedir. Amaçları ve farklı hedef grupları doğrultusunda aktif istihdam politikaları kapsamında uygulanan programlar çeşitli programlar uygulanmaktadır. İstihdam edilebilirliğin arttırılabilmesini amaçlayan aktif istihdam politikaları aynı zamanda dezavantajlı grupların iş gücüne katılmasının sağlanmasını da amaçlamaktadır (Diriöz, 2012: s. 23-29).

2.7. Kadın İstihdamının Arttırılmasına Yönelik Uluslararası Düzenlemeler ve Türkiye

Uluslararası düzenlemeler kapsamında kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunları önlemeye dolayısıyla kadınların istihdama katılımlarını arttırmaya yönelik düzenlemelere BM'nin kabul ettiği CEDAW ve Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi örnek konumda gösterilebilmektedir. Kadınların istihdama katılımlarının arttırılmasına yönelik uluslararası düzenlemelerin varlığı, kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörlerin önemli olduğunu göstermektedir.

- **Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)**

CEDAW 1979 yılında BM'de kabul edilerek 1980'de yürürlüğe girmiştir. Türkiye bu sözleşmeye 1986 tarihinde taraf olmuştur. Sözleşmenin çıkış noktası, soyut bir eşitlik anlayışından daha çok somut ayrımcılık olmakla birlikte, yasaların beraberinde yaşamda yer alan kadına karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır. Sözleşme, kadına karşı gerçekleşen her tür ayrımcılığın, kadınlara zarar verici niteliğinin yanı sıra, toplumun gelişimini etkileyen nitelikte olduğunu kabul etmektedir. CEDAW, kadınlar adına özel bir insan hakları sözleşmesi niteliği taşımaktadır. Kadınların kalkınmaya katkısı, eşitliğin eksiksiz bir şekilde gerçekleştirilmesi, kadınların her alanda eşit haklara sahip olması gibi temelleri içermektedir. CEDAW, en geniş katılımlı olmasına rağmen en çok çekince koyulan uluslararası belgelerin başında yer almaktadır. Türkiye dahil olmak üzere pek çok ülke çekince koyarak sözleşmeyi onaylamıştır. Sözleşmenin Türkiye'de yürürlüğe girmesi ile kadın erkek eşitliğine ilişkin politikaların gerçekleştirilmesi noktasında hızlı ilerlemelerin olduğu ifade edilmektedir (Börü, 2017: s. 50-54). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bağlamında CEDAW, Türkiye için önemli bir itici güç olmuştur.

- **Avrupa Birliği İstihdam Stratejisi**

Avrupa Birliği, işsizlik problemine yönelik çalışmalar gerçekleştirmiş ve istihdam politikaları hazırlamıştır. Avrupa Birliği işsizlere gelir desteği sağlamak yerine işsiz

kalmalarını engellemek ve etkin bir iş gücü piyasası oluşturmak amacıyla Avrupa İstihdam Stratejisinin kapsamını belirleyen dört istihdam politikası oluşturmuştur (Kesici ve Selamoğlu, 2005: s. 35).

- İstihdam edilebilirlik; işsizlik ve genç işsizliğiyle mücadele etmeyi, okul hayatından iş hayatına geçişi kolaylaştırmayı ve aktif iş gücü piyasası önlemlerine geçmeyi hedeflemektedir.
- Girişimcilik; sermaye ve vergi kolaylığı sağlanarak iş kurmayı basitleştirerek girişimciliğe özendirilmesini kapsamaktadır.
- Uyarlanabilirlik; işletmelerin uyum kabiliyetlerini güçlendirmek adına iş organizasyonunun modernleştirilmesi ve insan kaynağının bu gelişmelere ayak uydurmasının sağlanmasını da içermektedir.
- Fırsat eşitliği; cinsiyetler arasında eşit fırsatlar yaratmak aile ve iş hayatının kolaylaştırılması yoluyla kadın istihdamının arttırılmasını amaç edinmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK POLİTİKALAR VE TOPLUMSAL CİNSİYET İLİŞKİSİ

3.1.Türkiye'de Kadın İşsizliği Problemi

İşsizlik Türkiye'nin her dönem karşılaştığı en önemli toplumsal ve bireysel problemlerden biridir. Güncel problemler çözüme ulaştırılmadan iş gücü piyasasına sürekli olarak yeni işsizlerin katılması da bu problemin süreklilik kazanmasına neden olmaktadır (Şahin ve Sevimli, 2013: s. 2). Türkiye'de işsizlik probleminin yanı sıra kadın işsizliği de oldukça önemli bir problemdir. Kadın işsizliğinden bağımsız olarak, genç işsizliği konusunda da gençlerin homojen yapıda olmadığı ve cinsiyet temelli genç işsizliğinde, genç kadınların iş gücüne katılım oranının genç erkeklerin iş gücüne katılım oranından belirgin biçimde düşük olduğu görülmektedir (Yavaş, 2021: s. 153).

Türkiye'de kadın işsizliğinin birçok sebebi bulunmaktadır. Eğitim sistemi, iş gücü piyasaları arasındaki uyumsuzluk, yetersiz mesleki eğitim, cinsiyet ayrımcılığı, ev içi emek faktörü, cinsiyet temelli sektörel sınırlandırmalar, çeşitli ulusal plan ve belgelerde kadın istihdamına yönelik hedeflerin yetersizliği gibi sebepler sayılabilmektedir (Karatepe, 2023: s. 37-38).

TÜİK tarafından yayımlanan "iş gücüne dahil olamama nedenleri" kapsamında iş gücüne dahil olmayan kadın ve erkeklerin iş gücüne dahil olamama nedenleri incelendiğinde ev işleri ile meşgul olma sebebi ile iş gücüne dahil olamayan kadınlarının oranına karşın aynı sebepten iş gücüne dahil olamayan erkek bulunmamaktadır (TÜİK, 2024). Sözü edilen bu veri ve kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki istatistiklerin düşüklüğünden yola çıkarak iş gücüne katılımda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin varlığı açıkça görülmektedir. Bu sebeple işsizlikle mücadele kapsamında uygulanan istihdam politikalarında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri de göz önünde bulundurularak, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanana dek çeşitli pozitif ayrımcılık ilkeleri ile politikaların hazırlanması önem teşkil etmektedir.

3.2.İşsizlikle Mücadelede İstihdam Politikaları

Politika kavramı, belirli bir amaca ulaşma doğrultusuna kararların alındığı ve bu kararların uygulandığı süreci ifade etmektedir (Aslan, 2008: s. 4). Sosyal politika boyutunda oldukça önemli bir kavram olan işsizlikle mücadele kapsamında Türkiye'de hem aktif hem de pasif istihdam politikalarından yararlanılmaktadır (Acar ve Yabanova, 2017: s. 88-89).

İşsizlikle mücadelede izlenen politikaları Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (OECD) yedi kategori altında toplanmaktadır. OECD'ye göre işsizlere gelir desteği sağlanmasına yönelik politikalar pasif politikaları ifade ederken, emek piyasasının iyileşmesini sağlayan ve etkinliğini arttıran politikalar ise aktif politikaları ifade etmektedir (Biçerli, 2005: s. 4-5).

- Kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri
- Mesleki eğitim
- Sübvanse edilmiş istihdam
- Gençlere yönelik politikalar
- Engellilere yönelik politikalar
- İşsizlik sigortası
- Erken emeklilik

OECD'nin kategorileştirme ve ifadelerine göre, kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri, mesleki eğitim, sübvanse edilmiş istihdam, gençlere yönelik politikalar ve engellilere yönelik politikalar aktif politika olarak nitelendirilirken, işsizlik sigortası ve erken emeklilik pasif politika olarak nitelendirilmektedir (Işığıçok ve Emirgil, 2010: s. 218).

3.2.1.Pasif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikaları, istihdamı arttırarak işsizliği azaltmak yerine işsizlerin maddi açıdan desteklenmesini sağlayarak işsizliğin neden olduğu bireysel ve toplumsal zararı azaltmayı amaçlamaktadır (Biçerli, 2011: s. 492).

Pasif istihdam politikaları genellikle, iş gücü piyasasından uzak kalan bireylerin çeşitli olumsuzluklardan daha az etkilenmesini sağlamak veya iş gücü piyasasındaki dönemde gerçekleşen yıpranmanın bir tazminatı niteliğindedir. Fakat pasif istihdam politikalarının uygulanması noktasında, işsizliğin tercih edilmesi gibi bir algının yaratılmaması ve bireylerin çalışmaya teşvik edilmesi önemlidir (Duruel, 2011).

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından uygulanan pasif iş gücü programları aşağıda yer almaktadır (İŞKUR, 2024).

- İşsizlik Ödeneği
- İş Kaybı Tazminatı
- Ücret Garanti Fonu
- Yarım Çalışma Ödeneği

İşsizlik ödeneği, sigortalı işsizlere yasada belirtilen şartları taşıyor olmaları halinde işsiz kaldıkları dönem için belirli bir süre ve belirli miktarda yapılan ödemeleri ifade etmektedir. İş kaybı tazminatı, iştirakler hariç özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların, özelleştirilmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, süreli ya da süresiz kapatılması gibi nedenlerle, sözü geçen kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı ücret karşılığı çalışanlardan iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince çeşitli şartların sağlanmış olması ile gelirlerinin devamlılığının sağlanması için belirli bir süre ilave olarak ödenen tazminatı ifade etmektedir. Ücret garanti fonu, işverenin iflası, iflasın ertelenmesi, konkordato ilan etmesi nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden doğan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacını taşımaktadır. Yarım çalışma ödeneği, yarım çalışma izninden yararlanan kişilere işsizlik sigortası kanununda belirtilen şartları sağlamaları halinde çalışamadıkları süreler için verilen ödenektir (İŞKUR, 2024).

İŞKUR tarafından uygulanan pasif iş gücü programları bütüncül bir yaklaşım ile incelendiğinde, pozitif ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında oldukça yetersiz kalmaktadır. Özellikle kadınlarda işsizlik oranının yüksekliği sebebiyle bireysel ve toplumsal desteği amaçlayan pasif istihdam politikalarının niteliğinin ve niceliğinin yeterliliği önem teşkil etmektedir. Nitekim aktif ve pasif istihdam

politikaları birbiri ile örtüşen bir yapıdadır. Her ne kadar pasif istihdam politikaları direkt olarak işsizliği önleme amacı taşımıyor olsa da en az aktif politikalar kadar gereklilik göstermektedir.

3.2.2.Aktif İstihdam Politikaları

Pasif istihdam politikalarının aksine aktif istihdam politikaları ile uzun vadeli etki yaratmak hedeflenmektedir. Pasif politikaların hedefi bireylerin işsiz kaldığı dönem için ekonomik güvence sağlamak iken; aktif politikaların temel hedefi, bireylerin istihdama katılımını sağlamaktır.

İşsizliğin neden olduğu sosyal ve ekonomik sorunlarla mücadelede pasif istihdam politikalarının yetersiz kaldığı düşüncesi ile 1980 yılı sonrasında aktif istihdam politikaları da işsizlikle mücadele kapsamında uygulanmaya başlanmıştır (Kocabaş ve Özgüler, 2019: s. 268; Tokol ve Alper, 2013).

İŞKUR tarafından uygulanan aktif iş gücü programları aşağıda yer almaktadır (İŞKUR, 2024).

- Mesleki Eğitim Kursları
- İşbaşı Eğitim Programları
- Toplum Yararına Programlar
- Çalışanların Mesleki Eğitimi
- Sosyal Çalışma Programı
- Özel Politika ve Uygulamalar
- Korumalı İşyerleri Projesi
- Engelli ve Eski Hükümlüye Kendi İşini Kurma Desteği
- Engellinin İş Bulmasını Sağlayacak Destek Teknolojilerine İlişkin Projeler
- Engellinin İşe Yerleştirilmesi, İşe ve İşyerine Uyumunun Sağlanmasına Yönelik Projeler
- Engellilerin İstihdam Edilebilirliklerini Arttırmayı Amaçlayan Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri

Türkiye'de işsizlikle mücadele uygulanan pasif ve aktif istihdam politikaları genel olarak dönemsel ve bölgesel olarak değişiklik göstermek ile birlikte tam olarak yeterli bulunmamaktadır (Kocabaş ve Özgüler, 2019: s. 281-282). Özellikle kadın işsizliğinin erkek işsizliğine oranla daha fazla olması sebebi ile kadın işsizliğine özel politikaların geliştirilmesi ve uygulanması, kadınların istihdama katılımının artması adına büyük ölçüde önemlidir.

3.3.Kadınların İstihdama Katılımında Kooperatiflerin Etkisi

Türkiye'de kooperatifçilik adına en önemli etmenlerden biri Mustafa Kemal Atatürk'ün kooperatifçiliğin ve kooperatiflerin potansiyelini fark etmiş olmasıdır (T.C. Ticaret Bakanlığı, 2012). Kadın kooperatiflerinin kuruluşu ise eski tarihlere dayanmakla birlikte, Türkiye'de özellikle 2000'li yılların başlangıcından sonra artış göstermiş, yaklaşık olarak son beş yılda ise daha önce görülmemiş şekilde artış gösterdiği tespit edilmiştir. Sözü edilen bu hızlı artışın sebebi olarak ise; kadın kooperatiflerinin çeşitli sivil toplum kuruluşları, bakanlıklar, yerel yönetimler vb. gibi kurumlarca desteklenmeleri gösterilmektedir. Kadınların kooperatifleşmesi ve özellikle kadınlara yönelik istihdam alanı yaratılması da kadın kooperatiflerinin desteklenme sebepleri olarak gösterilebilmektedir (Adar vd. 2023: s. 1173-1174).

Ekonomik ve sosyal anlamda dezavantajlı grup olarak değerlendirilen kadınların, ekonomik hayata katılımlarının ve katkılarının arttırılması için kooperatifçilik önemli ve uygun bir model olarak görülmektedir. İstihdam yaratma ve toplumsal yarar sağlama konusunda önemli bir model olan kadın kooperatifçiliğinin aynı zamanda toplumsal anlamda kalkınmaya katkı sağlaması da söz konusudur (Emiroğlu, 2024).

Kadınların güçlenmesinde en önemli etkenlerden biri kadınların ekonomik kaynaklara erişimidir. Kadınların ekonomik kaynaklara erişimi de istihdama katılımları ile gerçekleşmektedir. Kadınların istihdama katılımları ve dolasıyla ekonomik kaynaklara erişiminde kooperatifler ve kadın istihdamını arttırmaya yönelik gerçekleştirilen projeler önemli bir role sahiptir (Adar ve Dedeoğlu, 2023: s. 13,14)

Türkiye'de kadın kooperatiflerinin kadınların güçlenmesine etkisini inceleyen araştırmanın sonuçlarına göre, kadınların kooperatiflere katılımlarından sonra ev/hane

içinde daha fazla söz sahibi olduğu, aile içindeki erkek üyelerle eşitliğinin arttığı, söz sahibi olma oranlarının ve toplumsal cinsiyet farkındalıklarının arttığını görülmektedir (Adar ve Dedeoğlu, 2023: s. 43).

3.4. Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politika ve Düzenlemeler

Türkiye'nin AB'ne uyum sürecinde cinsiyet eşitliği politikaları ile ilgili olarak gerek iş mevzuatında gerekse ilgili diğer mevzuat çerçevesinde önemli adımlar atılmıştır. Ancak bu adımların çalışan kadınların tümü bakımından etkili olup olmadığı tartışmaya açık durumdadır. Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları ayrımcılık biçimleri, işverenlerin ve eğitim kurumlarının söz konusu ayrımcılık biçimlerini ele alma ve ortadan kaldırma konusundaki rollerini nasıl geliştirebilecekleri konusunda çalışmalar yürütülmesi önemlidir. Kadınların istihdamını etkileyen önemli faktör veya faktörlerin belirlenmesi ve engelleyici unsurların tespit edilerek düzenlenmesinin etkili olabileceği söylenebilmektedir. (Hoş ve Bişgin, 2023: s. 1182-1183-1188).

İlgili stratejiler incelendiğinde; kadınların iş gücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve insana yakışır işlerde istihdamlarını arttırmak için mevzuatların gözden geçirilerek iyileştirici düzenlemelerin yapılması, sürdürülebilir kalkınma için kadınların ekonomik güçlenmelerini desteklemek amacıyla kamu ve özel sektörün dönüşümünün sağlanması ve benzeri planlamaların yapıldığı görülmektedir. Söz konusu stratejiler kapsamında çeşitli alanlarda faaliyet planlamaları gerçekleştirilmiştir. Performans göstergeleri, uygulama takvimi, ilgili ve sorumlu kurumlar belirlenerek kadın ve istihdam kesişiminde,

- Kadın istihdamının arttırılması ve işyerlerinde psikolojik tacizle mücadele alanlarında var olan genelgelerin ihtiyaç doğrultusunda güncellenerek hayata geçirilmesi,
- İş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması konusundaki mevzuat düzenlemelerinin, kadın erkek eşitliği perspektifiyle yeniden gözden geçirilerek gerekli düzenlemelerin yapılması,
- Kadınların kayıt dışı çalışmalarını önleyici ve sosyal güvenlik kapsamına girmelerini kolaylaştırıcı mevzuat düzenlemelerinin gerçekleştirilmesi,

- Kadınların ekonomik hayata katılımlarını teşvik etmek ve kadın kooperatiflerini güçlendirmek amacıyla var olan mevzuat çalışmalarının ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmesi,
- Kadınların istihdamının arttırılması ve nitelikli işlerde yer almaları amacıyla üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinde, sektörün ihtiyaç duyduğu konular ile dijital dönüşüm konusunda başlangıç seviyesinde tanıtıcı eğimlerin verilmesinin teşvik edilmesi,
- Kadın erkek eşitliği perspektifinin başta istihdam politikaları olmak üzere ulusal ve yerel düzeyde politika oluşturma, planlama, bütçeleme ve izleme süreçlerinin tüm aşamalarına sistematik ve sürdürülebilir şekilde entegre edilmesi ve yaygınlaştırılması,
- Engelli, şiddet mağduru, geçici/uluslararası koruma altındaki kadınlar ile afetlerden etkilenen kadınların mesleki gelişimine ve istihdama katılımına yönelik eğitimlerin arttırılması, iş gücü piyasalarına girişlerinin kolaylaştırılmasına yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesi, faaliyet planlamaları arasında yer almaktadır.

İlgili ve sorumlu kurumların faaliyet konularına göre belirlendiği, eylem planı süresince uygulama takvimi ile dikkate alındığı görülmekte olan planların niteliğinin, özellikle kadının güçlenmesi için hazırlanmış olan bir eylem planı olduğu göz önünde bulundurulduğunda yetersiz olduğu görülmektedir. Kadının güçlenmesinin en önemli yollarından biri olan istihdam faktörü, kadının güçlenmesi strateji ve eylem planı kapsamında daha kapsamlı ve detaylı değerlendirilmesi gereken bir husustur.

3.5.Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Proje ve Programlar

Geçmişten günümüze kadar olan süreçte çeşitli sebeple kadınlar iş gücü piyasasına girememek ile birlikte iş gücü piyasasına girdiklerinde de farklı sorun ve zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Kadınların istihdama katılması, ekonomik ve sosyal olarak birçok etki yaratmaktadır. Kadınların istihdama katılımı ile kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının en önemli koşullarından biri gerçekleşmektedir. Ayrıca kadınların istihdama katılması sürdürülebilir ve dengeli ekonomik büyüme ile sosyal kalkınmayı

beraberinde getirmektedir (Atabey ve Ateş, 2019: s. 3765; Günsoy ve Özsoy, 2012: s. 25).

Kadın istihdamını arttırmak amacı ile, çoğunlukla Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği destekli fonları ile özellikle Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Kalkınma Ajansları, Sivil Toplum Kuruluşları, Belediye, Vakıf ve Dernekler vb. çeşitli proje ve programlar gerçekleştirilmektedir. Kadın istihdamını arttırmaya yönelik gerçekleştirilen bu programlar ile çoğunlukla kadınlara yönelik istihdam kapasitesinin arttırıldığı ve kadın istihdamına büyük ölçüde katkı sağlandığı görülmektedir (Özaktaş ve Konur, 2012: s. 78)

3.5.1.Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Borusan Holding iş birliği ile organize sanayi bölgelerinde kreşlerin kurulması için 2012 yılında hayata geçirilen projenin amacı, çocuklarının eğitim ve bakımı sebebi ile çalışamayan kadınların iş gücüne katılımlarına destek sağlamak ve sanayi sektöründe kadın istihdamını arttırmaktır (T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2024).

Türkiye'nin farklı illerindeki organize sanayi bölgelerinde 0-6 yaş grubu çocukların eğitim ve bakımı için Borusan Neşe Fabrikalarının kurulması ile çocuklara nitelikli eğitim sunulması, kadınların iş gücüne katılımının önündeki engellerin ortadan kaldırılması ve organize sanayi bölgelerinde istihdam edilmeleri amaçlanmıştır. Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi kapsamında 2013-2017 yılları arasında Adıyaman, Afyonkarahisar, Balıkesir ve Malatya'da Borusan Neşe Fabrikaları hizmete açılmıştır (Borusan Kocabıyık Vakfı, 2017).

3.5.2.Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, UNDP ve Limak Holding iş birliği ile yürütülen Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi ile mühendis olmayı hedefleyen kız öğrencilerin desteklenmeleri ve meslek sahibi olduklarında mesleğin ileri gelen isimlerinden olmaları hedeflenmiştir.

Bu sayede özellikle STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) alanlarında, toplumsal cinsiyet rolleri sebebi ile eğitimde ve istihdamda bulunamayan kadınların bu alana yönelmelerine desteklenmiştir. STEM alanlarının bilinirliğinin arttırılması ile kadınların bu alana katılımlarının güçlendirilmesi oldukça önem teşkil etmektedir (Taş ve Bozkurt, 2020). STEM alanlarını seçme sürecinde cinsiyete dayalı kalıp yargılarla karşılaşan öğrencilerin, proje kapsamında gönüllü mühendis kadınların deneyimlerinden faydalanabilmeleri bu alanda kendilerine bir kariyer fırsatı yaratmalarına destek olmaktadır (Mutlu ve Owen, 2017: s. 236).

İki fazdan oluşan projenin ilk fazı 2016-2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. İkinci faz ise 2022-2024 yılları arasını kapsamaktadır. İkinci fazda projenin bağımsızlığı ve sürdürülebilirliği hedeflenirken aynı zamanda mühendislik öğrencilerinin güçlendirilmesi yoluyla mühendislik mesleğine katılımın desteklenmesi hedeflenmiştir. Eğitim hayatları süresince desteklenmesi hedeflenen öğrencilerin, Limak Holding veya diğer şirketlerde staj ve istihdam imkanı bulması projenin destekleri arasında yer almaktadır (Türkiye'nin Mühendis Kızları, 2024: T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2024).

3.5.3.Kadın Gücü Projesi

Türkiye’de kadın istihdamının arttırılmasına katkıda bulunmak için, 2018 yılında mesleğin cinsiyeti yoktur anlayışından yola çıkarak Opet tarafından başlatılan projede erkeklere özgü olarak görülen çeşitli alanlarda kadınlara iş imkanı sağlanmaktadır.

Kadın Gücü Projesi kapsamında, akaryakıt satış yetkilisi, istasyon yöneticisi, vardiya gibi pozisyonlarda kadınlara iş fırsatı sunulması ile projenin başlangıç tarihinden itibaren istasyonlardaki kadın çalışan sayısı yaklaşık üç bine ulaşmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen projede, toplumun ön yargılarının kırılması ve toplumsal olarak önemli bir değişim yaratılması hedeflenmiştir. Kadın Gücü Projesi ile mesleğin cinsiyeti olmadığını ve bu konunun toplumsal olarak bilinç seviyesine ulaştırılması ile kadınların çalışma hayatının her alanında fırsat eşitliği ilkesi ile var olabileceğini gösterilmesi amaçlanmıştır. Projenin başlangıç tarihinden itibaren

istasyonlarda çalışan kadın oranında %69 artış kaydedilmiştir ve Türkiye'nin 73 ilinde kadın akaryakıt satış yetkilisi istihdam edilmektedir (OPET, 2024).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, kalkınmayı olumsuz etkilediğini ifade ederek gerçekleştirilen proje, kadınların istihdama katılımının yanı sıra toplumsal algı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini değiştirmek için oldukça önem göstermektedir. Nitekim direkt olarak toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile kadın istihdamını arttırmayı hedefleyen proje bulunmamaktadır. Bu sebeple toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bağlamında da etkili olan bu proje kadın istihdamının artmasında nitelikli rol oynamaktadır.

3.5.4.Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesi

AB ile Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finanse edilen ve SGK tarafından 2019-2022 yılları arasında yürütülen "Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi" Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde uygulanmıştır (Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesi, 2024).

Kadınların iş gücüne katılımını ve çalışan kadınların kayıtlı istihdamını desteklemek, çalışan annelerin iş ve yaşam dengesine katkıda bulunmak, çocuk bakıcılığı sektörünü desteklemek ve farkındalık yaratmak projenin amaçları arasında yer almaktadır. Projede çalışan anne desteği ve bakıcı eğitim teşviki olmak üzere iki bileşen bulunmaktadır.

Tam zamanlı olarak bir işverenin yanında çalışan ve 0-24 ay arası çocuğu olan sigortalı anneler, bir eğitimli çocuk bakıcısını sigortalı olarak çalıştırıp, bakıcıya çocuğunu baktırmaya başladığında mali destekten yararlanabilmektedir.

Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesinden yararlanabilmek için, Ankara, İstanbul ve İzmir illerinden birinde ikamet etmesi, çocuk ile annenin aynı evde ikamet etmesi, bekar anneler için çocuğun velayetine sahip olması ve çocuk ile aynı adreste yaşıyor olması, SGK kayıtlarına göre proje dönemi kapsamında analık izninde olmaması gibi şartları sağlıyor olmak gerekmektedir. Ayrıca her anne proje

kapsamında aynı anda yalnızca bir çocuk için destek ödemesi alabilmektedir. Proje kapsamında bakıcıların taşıması gereken şartlar ayrıca bulunmaktadır.

Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesi kapsamında çalışan anne desteği miktarı aylık 325 avro olarak belirlenmiştir. Özel gereksinimli çocuğu olan ve bekar annelere ise fazladan 50 avro ödenmesi uygun görülmüştür (Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesi, 2024).

3.5.5.Kurumsal Çocuk Bakımı Projesi

Kurumsal Çocuk Bakımı Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi ile, küçük çocuğu olan kadınların kayıtlı istihdamının teşvik edilmesi için kurumsal çocuk eğitim ve bakım hizmetleri alınması konusunda mali destek sağlanması amaçlanmıştır. Proje 2019-2022 yılları arasında uygulanmıştır. AB ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finanse edilmiş olan proje, SGK tarafından yürütülmüştür (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2019).

Finansman kaynağı AB APA II Fonu olan projenin bütçesi yaklaşık 30 milyon avro olarak belirlenmiştir. Ankara, Antalya, Bursa, Elazığ, İstanbul, İzmir ve Malatya uygulama illeri olan projenin aylık destek miktarı ise 100 avro olarak belirlenmiştir. Proje kapsamında 0-60 ay arasında çocuğu olan ve çalışmaya başlayan, hali hazırda sigortalı olarak çalışmaya devam eden ve çocuğunu kreşe gönderen annelere mali destek verilmiştir. Bu sayede hem iş gücünde olan annelere hem de okul öncesi eğitimi alan çocuklara destek sağlanmıştır. Ayrıca kadınların iş gücüne katılımları ve kayıtlı istihdamın artması sağlanmıştır (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2019). Fakat toplam kontenjan 10.250 anne ile sınırlandırıldığından büyük bir etki yaratması söz konusu olamamıştır. Benzer projeler gibi belirli bir süre boyunca ve belirli illerde uygulanan projenin devamlılığının sürdürülmesi elzemdir.

3.5.6.Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi

AB ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortaklaşa finanse edilen ve SGK tarafından yürütülmekte olan bir mali destek uygulaması olan Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (WOMEN-UP), 17 Mayıs 2021 tarihinde başlamıştır. Toplam

32 ay sürecek ve 7 ilde uygulanacak olan bu projenin temel amacı, kayıtlı kadın istihdamını ve kadın girişimciliğini arttırmaktır. Proje kapsamında destek sağlanacak iller, bölgesel farklılıklar ve kadın işverenlerin yoğunluğu dikkate alınarak seçilmiştir ve bu iller; İstanbul, Ankara, Aydın, Denizli, Kahramanmaraş, Samsun ve Şanlıurfa olarak belirlenmiştir (Sosyal Güvenlik Kurumu, 2022).

Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi kapsamında uygulama illerindeki gerekli şartları taşıyan 4.000 kadın işveren ve yine gerekli şartları taşıyan 4.000 kadın işçi mali destekten faydalanabilecektir. Proje kapsamında toplam mali destek tutarı yaklaşık 25 milyon avro olarak belirlenmiştir. Projenin hedef kitlesini 05.03.2012 tarihi sonrası kurulmuş olan kadın girişimcilere ait işletmeler ve bu işletmelerde yeni istihdam edilecek olan kadın çalışanlar oluşturmaktadır (Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi, 2022).

Projenin sonunda toplamda 8.000 kadına ulaşılarak iş gücü piyasası üzerinde olumlu etki yaratılması, kadın girişimcilerin kapasitelerinin geliştirilmesi, 4.000 kadının 4.000 kadın girişimci tarafından istihdam edilmesine destek verilmesi hedeflenmektedir (T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2023).

3.5.7.Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi

İŞKUR tarafından, "Üretimde Kadın İstihdamını Destekliyoruz" başlığı ile Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP) ile işverenlere, işe alacakları kişilerin mesleki bilgi ve becerisini gözlemleyebilme, eğitim verme ve işe alma konusunda doğru karar verme imkanının sağlanması hedeflenmektedir.

Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesinde destek verilecek işverenlerin; imalat sektöründe faaliyet göstermesi, en az iki sigortalı çalışana sahip olması, İŞKUR'a kayıtlı olması ve destek ödemesi yapılan sürenin en az iki katı kadar süreyle istihdamı taahhüt etmesi gerekmektedir. Destek verilecek katılımcıların ise; işe giriş tarihi itibarıyla kuruma kayıtlı kadın işsiz olması, işe giriş tarihi itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması, işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük ve 35 yaşından küçük olması, işverenin ikinci dereceye kadar yakını olmaması ve diğer benzeri şartları sağlaması gerekmektedir.

Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesinin süresi en fazla 3 ay olarak belirlenmiştir. Proje kapsamında işverenlere, çalıştırdıkları her kadın işçi için aylık 25.000 TL'ye kadar prim, vergi ve ücret desteği sağlanacaktır. Proje kapsamında çalışan kadın işçiye, 0-66 ay aralığında çocuk sahibi olması halinde aylık 3.000 TL çocuk bakım desteği sağlanacaktır.

Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi; Adana, Adıyaman, Bitlis, Bursa, Denizli, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, İstanbul, İzmir, Kahramanmaraş, Kayseri, Kilis, Kocaeli, Konya, Kütahya, Malatya, Manisa, Mardin, Mersin, Osmaniye, Samsun, Şanlıurfa ve Tekirdağ illerinde uygulanmaktadır (İŞKUR, 2024).

3.5.8.Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün faydalanıcısı, Tarım ve Orman Bakanlığı Eğitim ve Yayın Dairesi Başkanlığı'nın eş faydalanıcısı olduğu, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen proje ile yılında kadın kooperatiflerinin gelişmesi, teşviki ve desteklenmesi yoluyla kadınların güçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Başlangıç yılı 2021 olan proje güncel olarak devamlılığını sürdürmektedir (T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, 2022). Türkiye'de kadın girişimciliği kapsamında ciddi bir ekosistemin oluşmasına katkı sağlayan kadın kooperatiflerinin rolü, kadın istihdamının arttırılması konusunda yadsınamayacak kadar etkili durumdadır.

Projenin temel amacı, kadın kooperatiflerinin teşvik edilmesi ve desteklenmesi yoluyla kadınların güçlendirilmesi ve kadın istihdamının arttırılması olarak ifade edilmektedir. Proje kapsamında, kooperatifçiliğe yönelik teknik ve bilimsel çalışmaların gerçekleştirilmesi, kooperatif kurma veya ortağı olma potansiyeli olan kadın ve erkeklere yönelik eğitimlerin verilmesi, farkındalık arttırma çalışmalarının gerçekleştirilmesi planlanmaktadır (İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi, 2021).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'de kadın istihdamının durumunu ortaya koymak ve kadın istihdamı ile toplumsal cinsiyet eşitliği arasındaki bağlantıyı dikkate alarak özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde kadın istihdamının durumunu değerlendirmek amacıyla hazırlanan bu çalışmada, ilk olarak kalkınma ve sürdürülebilir kalkınma kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin kadın istihdamı ile ilişkisi, kadınların istihdama katılımı ve kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörler ile bu doğrultuda istihdam politikaları değerlendirilmiştir. Kadın istihdamının tarihsel gelişimi dikkate alınarak Osmanlı dönemi, Atatürk dönemi ile birlikte ve Cumhuriyet tarihi ardından Planlı Kalkınma dönemi kapsamında kadın istihdamının genel yapısı incelenmiştir. Son olarak Türkiye'de işsizlik ve kadın işsizliği kapsamında işsizlikle mücadelede istihdam politikaları ile birlikte kadın istihdamının arttırılmasına yönelik uygulanan politikalar incelenmiş ve toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı ile değerlendirilmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, eğitim durumu, ev içi emek faktörü kapsamında cinsiyet temelli iş bölümü, ücret eşitsizlikleri, yasal düzenlemeler ve cinsel taciz gibi unsurlar kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörler olarak çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Ayrıca kadınların iş gücüne katılımlarının bölgesel olarak farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu sebeple kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörler doğrultusunda, istihdamı arttırmaya yönelik uygulanacak politika ve programların demografik yapı ve bölgesel farklılıklar göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörler arasındaki unsurların her birinin ayrı ayrı bölgesel farklılıklar ile birlikte değerlendirilmesi ile daha açık ve net sonuçlar ortaya çıkacağından gerçekleştirilecek politikalar özelinde uygulama alanlarının bölgesel olması kadın istihdamının arttırılması adına doğru bir hamle olacaktır. Nitekim farklı bölgelerde kadınların istihdama katılımını etkileyen farklı unsurların tespit edilerek önlenmesi sağlanacaktır.

Kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörler genellikle birbiri ile ilişkili yapıdadır. Kadınların istihdama katılımını etkileyen toplumsal cinsiyet eşitsizliği faktörü neredeyse diğer faktörlerin tümünü içinde barındırmaktadır. Eğitim durumu kapsamında kadınların eğitim konusunda erkeklere göre daha düşük oranlara sahip

olması, ev içi emek faktörü kapsamında cinsiyet temelli görevlerin varlığı, ücret eşitsizlikleri gibi faktörlerin temel sebebi toplumsal cinsiyet eşitsizlikleridir.

Kadınların istihdama katılımı toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile doğrudan ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sebebi ile ortaya çıkan ve kadınların istihdama katılımını etkileyen faktörler, kadınların istihdama katılımlarından sonra da devam etmektedir. Bu sebeple toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının sürdürülebilir bir şekilde varlığının sağlanması kadınların istihdama ve iş gücüne katılımında oldukça önem taşımaktadır. Kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanların tümünde her anlamda yer alması bireysel ve toplumsal öneminin yanı sıra kalkınmanın sağlanması noktasında büyük bir rol oynamaktadır. Kadınların sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasi alanlara katılımı ile birlikte kadın istihdamının arttırılması, kalkınmanın bir koşulu olmakla birlikte kalkınmanın aracı değil, amacı olarak görülmelidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği özelinde kadın istihdamının durumunun niteliksel ve niceliksel anlamda yetersiz olduğu değerlendirilmiştir. Toplumsal anlamda dezavantajlı kesimde yer alan kadınların, istihdama katılım süresince de dezavantajlı konuları devam etmektedir. Kayıt dışı istihdam kapsamında kadınların sigortasız şekilde çalıştırılması, kadın ve erkeklerin eşit işlerde çalıştığı halde eşit ücret almaması gibi unsurların varlığı kadınların dezavantajlı konumunu devam ettiren faktörlerdendir.

TÜİK tarafından paylaşılan verilere göre kadınların istihdama katılımının erkeklere oranla sürekli olarak düşük olduğu tespit edilmiştir. Kadınların istihdama ve iş gücüne katılımı ile eğitim seviyeleri arasındaki ilişki incelendiğinde eğitim seviyesinin artması ile birlikte istihdama katılımın da arttığı tespit edilmiştir. Özellikle lisans seviyesinde eğitim alan kadınlar ile lisans seviyesinde eğitim alan erkekler arasındaki farkın oldukça düştüğü görülmektedir. Eğitim seviyesine bağlı olarak yükselen kadın istihdamı göstermektedir ki, kadınların eğitime katılması istihdamda etkin olarak var olabilmeleri adına oldukça önemlidir. Bu sebeple kadınların tüm eğitim kademelerine katılabilmeleri için, bölgesel ve diğer unsurlar bir bütün olarak birlikte değerlendirilerek gerekli plan ve projelerin arttırılması gerekmektedir.

Kadın istihdamının ulaştığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri konusunda gelinen noktanın durumu, kadın konusunda tahmin edildiği kadar ilerleme kaydedilmediğini ve kadının hak ettiği değere hala sahip olamadığını göstermektedir.

Kadın istihdamının desteklenmesi için, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından düzenlenen 2024 ve 2028 yılları arasını kapsayan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı ile kadın istihdamının etkili şekilde arttırılması için farklı alanlarda faaliyetlere yer verilmiştir. Söz konusu faaliyetlerden plan sonunda net bir sonuç alınacağı öngörülmektedir.

Türkiye'nin Mühendis Kızları, Kadın Gücü, Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi, Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık, Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi gibi çeşitli projeler farklı kurum ve kuruluşlar tarafından uygulanmıştır. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğine sahip bir bakış açısı ile gerçekleştirilen proje ve programlar kadın istihdamının arttırılması noktasında önemli bir dönüşümü beraberinde getirmektedir. Ayrıca çeşitli ulusal ve uluslararası sözleşmeler yoluyla kadınların istihdama katılımının arttırılması hedeflenmektedir.

Kadın istihdamının arttırılması noktasında gerçekleştirilen tüm eylem, politika, proje ve sözleşmeler çoğu zaman amacına ulaşmış ve etki göstermiş olsa da kadınların istihdama katılımı güncel olarak oldukça düşük oranlara sahiptir. Bu noktada kadınların istihdama nitelikli ve sürdürülebilir katılımını sağlamak adına uygulanan program ve projelerin sürdürülebilirlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı ile yeniden düzenlenmesi mühimdir.

Kadınların istihdama katılımı toplumsal ve ekonomik olarak refah ve kalkınmayı arttıracağı için de oldukça önemlidir. Kadınların istihdama ve iş gücüne katılımının arttırılması ülke kalkınmasının gerçekleşebilmesi konusunda da son derece önemlidir. Bu doğrultuda kadınların istihdama ve iş gücüne katılımını etkileyen faktörlerin geniş bir çerçevede değerlendirilerek gerekli önlemlerin alınması yoluyla önlenmesi gerekmektedir.

Türkiye'de kadın işsizliğinin azaltılabilmesi için, toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan kapsamlı politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Eğitim ve

mesleki gelişim programlarının yaygınlaştırılması, iş hayatında eşit fırsatların sunulması, kadınların istihdama katılımını arttırma noktasında kritik bir öneme sahiptir. Kadın işsizliği problemi, yalnızca ekonomik bir problem olarak görülmemelidir. Kadınların iş gücüne katılımının önündeki engeller, toplumsal cinsiyet rolleri, çeşitli kalıp yargılar ile şekillenmektedir. Bu bağlamda, kadın işsizliğinin çözümü cinsiyet temelli eşitsizliklerin ortadan kaldırılması ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle, kadınların istihdama katılmasını arttırmayı hedefleyen politikaların merkezine toplumsal cinsiyet eşitliğinin konması gerekmektedir. Kadınların iş gücüne katılımını arttırmak, ancak toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile mümkün olacaktır. Kadınların istihdama tam ve eşit katılımının sağlanması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendiği, adil ve kapsayıcı bir toplumun temelini oluşturacaktır.

KAYNAKÇA

Acar, O. K., & Yabanova, E. K. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Çerçevesinde Kütahya İşkur'un Mesleki Eğitim Faaliyetleri'nin İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4*(2), 88,89.

Acun, S., & Güneş, B. (2014). Türkiye'de 2008 Krizinin Eksik İstihdama Etkileri. *Ekonomik Yaklaşım, 25*(90), 50.

Adak, N. (2010). Sosyal Bir Problem Olarak İşsizlik ve Sonuçları. *Toplum ve Sosyal Hizmet, 21*(2), 106,108,109,110,111.

Adar, A. Ş., & Dedeoğlu, S. (2023). Türkiye'de Kadın Kooperatiflerinin Kadınların Güçlenmesine Etkisi. *Fe Dergi, 15*(2), 43.

Adar, A. Ş., & Dedeoğlu, S. (2023). Türkiye'de Kadın Kooperatiflerinin Kadınların Güçlenmesine Etkisi. *Fe Dergi, 15*(2), 13,14.

Adar, A. Ş., Dedeoğlu, S., & Kurtuluş, G. (2023). Türkiye'de Kadın Kooperatifleri: Mevcut Durum Analizi, Kadın Güçlenmesi ve İstihdam Yaratma Potansiyeli. *Çalışma ve Toplum, 2*(77), 1173,1174.

Ağar A. (2025). Türkiye'de Kadın Çalışan Olmak: OECD ve TÜİK Verileri Üzerine Bir Değerlendirme. Sosyal Güvence Dergisi, 28, s. 1666-1687. https://doi.org/ 10.21441/sosyalguvence.1440897.

Akdemir, S., Özaktaş, F. D., & Aksoy, N. (2019). Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri. *Karadeniz Uluslarası Bilimsel Dergi*(43), 196,197.

Akın, F. (2018). Ekonomilerin En Önemli Problemi Olan İşsizlik Neden Çözülemiyor? *İş ve Hayat, 4*(7).

Akman, E. (2019). Türkiye'de Kadın İşgücünün Bölgesel Dağılımı. *1. İstanbul Uluslararası Coğrafya Kongresi Bildiri Kitabı*, 334. İstanbul University Press. https://cdn.istanbul.edu.tr/file/JTA6CLJ8T5/AE27618544AE497B9792793AE04CCF9C adresinden alındı

Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N., & Çeviş, İ. (2019). Türkiye'de Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 17*(3), 147.

Anayasa Mahkemesi Kararı (4. Sulh Hukuk Mahkemesi 11 29, 1990). 2024 tarihinde alındı

Aslan, H. (2008). *Makro İktisat Politikası.* Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

Atabey, A. Ö., & Ateş, N. B. (2019). Kadın İstihdamını Arttırmaya Yönelik Sosyal Sorumluluk Projelerinde Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi, 6*(44), 3765.

Ay, S. (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi, 19*(2), 322.

Ay, S. (2012). Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi, 19*(2), 323,324.

Balkır, Z. G. (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1*(1), 15.

Bardakçı, Ş., & Oğlak, S. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi ve Türkiye. Toplumsal Politika Dergisi, 3(1), 71-90.

Biçerli, M. K. (2005). Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır Mı? *Çimento İşveren Dergisi, 19*(6), 4,5.

Biçerli, M. K. (2011). *Çalışma Ekonomisi* (6 b.). Beta Yayınları.

Boğaziçi Üniversitesi Cinsel Tacizi Önleme Koordinatörlüğü. (2020). *Cinsel Taciz / Şiddet / Saldırı*. Temmuz 23, 2023 tarihinde Boğaziçi Üniversitesi CİTÖK: https://citok.boun.edu.tr/tr adresinden alındı

Borusan Kocabıyık Vakfı. (2017). *Annemin işi Benim Geleceğim*. Temmuz 15, 2024 tarihinde https://bkv.org.tr/tr/projeler-29/annemin_isi_benim_gelecegim-20/ adresinden alındı

Börü, Ş. P. (2017). Kadının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmeler ve Türkiye'nin Konumu. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*(Özel sayı), 50-54.

Cambridge University Press & Assessment. (2023). *Cambridge Dictionary*. Eylül 16, 2023 tarihinde https://dictionary.cambridge.org/ adresinden alındı

Cerev, G., & Yenihan, B. (2017). İşgücü Piyasası Temel Kavramları Doğrultusunda Elazığ İli İşgücü Piyasasının Mevcut Durumu ve Analizi. *Fırat Üniversitesi Harput Araştırmaları Dergisi*, *4*(1), 79.

Connell, R. (2009). Gender. Polity. Mart 4, 2023 tarihinde https://books.google.com.tr/books adresinden alındı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). *İstihdam Politikaları.* Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu.

Çetin, I., & Sevüktekin, M. (2014). Türkiye'de Kadın İstihdamının Geleceği. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, 10*(2), 60.

Demir, N., Dağ, M., & Aktuğ, S. S. (2022, Şubat). E. Kıratoğlu, & İ. Kuran (Dü) içinde, *Küresel Ekonomik Düzende Dünya ve Türkiye'den Araştırmalar* (s. 119). Ankara: İKSAD.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1963). Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. 442,454,455,460,461.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1968). İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. 167,169,180.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1973). Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı. 759,779.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1979). Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı. 27,138,155.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1990). Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı. 287,341,343,353.

Devlet Planlama Teşkilatı. (1996). Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. 4,12,14,35,38,40.

Devlet Planlama Teşkilatı. (2000). Sekizinci Kalkınma Planı. 17,62,64,65,93,94.

Devlet Planlama Teşkilatı. (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı. 37-39,84,89.

Devlet Planlama Teşkilatı. (2007). Dokuzuncu Kalkınma Planı. 43.

Devlet Planlama Teşkilatı. (tarih yok). Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. 156.

Diriöz, S. Ç. (2012). İstihdamın Arttırılmasında Aktif İşgücü Politikalarının Rolü. *Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü*, 23,27-29. T.C. Kalkınma Bakanlığı.

Donovan, J. (1997). Feminist Teori. İstanbul: İletişim.

Duruel, M. (2011). Avrupa Birliği'nde Uzun Dönemli İşsizliğe Karşı Uygulanan İstihdam Politikaları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(53), 418.

Dünya Bankası (2025), Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+), https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?view=map, Erişim:16.05.2025).

Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesi. (2024). *Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi*. Temmuz 2024 tarihinde https://sgkegitimlibakici.org/ adresinden alındı

Eğitimli Bakıcıların Desteklenmesi Projesi. (2024). *Eğitimli Çocuk Bakıcısı İstihdam Eden Anneler!* Temmuz 2024 tarihinde https://sgkegitimlibakici.org/blog/detay/ adresinden alındı

Emiroğlu. (2024). *Kooperatifçilik & Kadın Kooperatifleri.* 20 8, 2024 tarihinde T.C. Ticaret Bakanlığı: https://ticaret.gov.tr/data/5d41e48b13b87639ac9e02df/7458fc6b5805cfbbaf4a3f0d76ad0bf5.pdf adresinden alındı

Eraslan, E. (2021). Türkiye'de Kadın İşgücüne Yönelik Uygulanan Aktif İşgücü Programlarının Değerlendirilmesi. *Milli Kültür Araştırmaları Dergisi, 5*(1), 34,36.

Erdal, İ. Ö. (2019). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam ve Kayıt Dışı istihdamla Mücadele Politikaları. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8*(16), 227.

Ergün, T., & Çobanoğlu, N. (2012). Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre Etiği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3*(1), 98.

Gedik, Y. (2020). Sosyal, Ekonomik ve Çevresel Boyutlarla Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Kalkınma. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*.

Gelegen, D. G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadın Olmak. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2*(5), 30.

Gençtürk, Z. (2022). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 366,367,383.

Göker, F. (2012). *Ekonomi Sözlüğü.* Edirne: Paradigma Kitabevi Yayınları.

Görkey, S., & Kaynak, E. Ç. (2022). Türkiye'de Genç Yetişkin Kadınların İşgücü Durumuna Yönelik Bir İnceleme. *Çalışma ve Toplum*, 2697,2698.

Günsoy, G., & Özsoy, C. (2012). Türkiye'de Kadın İşgücü, Eğitim ve Büyüme İlişkisinin VAR Analizi. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 49*(568), 25.

Gürlük, S. (2010). Sürdürülebilir Kalkınma Gelişmekte Olan Ülkelerde Uygulanabilir Mi? *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi, 5*(2), 87,88.

Hanks, M. E. (2020). *Tarihte Toplumsal Cinsiyet.* (M. Ç. Şenerdi, Çev.) Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

Hutchings, K., Moyle, C.-l., Chai, A., Garofano, N., & Moore, S. (2020). Segregation of Women in Tourism Employment in the APEC Region. Tourism Management Perspectives, 34:100655.

GGF (2025), Gender Equality and Governance Index 2024/25, https://globalgovernanceforum.org/initiatives/gender-equality-governance-index/ Erişim:14.03.2025)

İlkkaracan, İ. (2010). Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri. İ. İlkkaracan içinde, *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları* (s. 24). İstanbul.

ILO. (2023, Ocak 16). *International Labour Organization*. https://www.ilo.org/tr/resource/news/ekonomik-yavaslama-calisanlari-dusuk-kaliteli-isleri-kabul-etmeye# adresinden alındı

İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Program Otoritesi. (2021). *Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Operasyonu*. Temmuz 18, 2024 tarihinde

https://www.ikg.gov.tr/kadinlarin-kooperatifler-yoluyla-guclendirilmesi-operasyonu/ adresinden alındı

Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques. (2021, Ocak 28). *Insee*. Ocak 12, 2023 tarihinde Insee Employment (according to the International Labour Organization (ILO) definition): https://www.insee.fr/en/metadonnees/definition adresinden alındı

İş Kanunu. (2003). İkinci Bölüm, İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı Madde 24, İşverenin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı Madde 25. *42(25134)*.

Işığıçok, Ö. (2011). *İstihdam ve İşsizlik.* Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Işığıçok, Ö., & Emirgil, B. (2010). Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: "İşgücü Yetiştirme Kursları"nın Etkinliğinin Bursa İli Örneğinde İncelenmesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(57), 218.

İŞKUR. (2024). Nisan 24, 2024 tarihinde İŞKUR, İşsizlik Ödeneği: https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/issizlik-odenegi/ adresinden alındı

İŞKUR. (2024, Nisan 24). 2024 tarihinde İŞKUR, İş Kaybı Tazminatı: https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/is-kaybi-tazminati/ adresinden alındı

İŞKUR. (2024, Nisan 24). 2024 tarihinde İŞKUR, Ücret Garanti Fonu: https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ucret-garanti-fonu/ adresinden alındı

İŞKUR. (2024). Nisan 24, 2024 tarihinde İŞKUR, Yarım Çalışma Ödeneği: https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/yarim-calisma-odenegi/ adresinden alındı

İŞKUR. (2024). *İŞKUR*. Mart 25, 2024 tarihinde Aktif İşgücü Programları: https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/aktif-isgucu-programlari/ adresinden alındı

İŞKUR. (2024). *İŞKUR*. Mart 25, 2024 tarihinde İşsizlik Sigortası: https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/ adresinden alındı

İŞKUR. (2024, Temmuz). *Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi*. Türkiye İş Kurumu: https://www.iskur.gov.tr/isveren/kadin-istihdami-icin-pozitif-ayrimcilik-projesi/ adresinden alındı

Jafarov, S., & Kamiloğlu, F. (2022). Cam Tavan Sendromunun Kadınların Çalışma Hayatına Etkisi: Türkiye ve İngiltere Örneği. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, 8*(62), 1495.

Kaplan, M. (2011). "Kaplumbağa'nın Özgürlüğü": Kadınlar ve Ev İçi Emek. *Folklor/Edebiyat Dergisi, 17*(65), 167,168.

Karabıyık, İ. (2009). Türkiye'de İşsizliği Doğuran Nedenler ve İşsizliğin Yapısı. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1*(2), 186,187.

Karabıyık, İ. (2012). İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu. *International Journal of Human Sciences, 9*(2), 1291.

Karatepe, S. G. (2023). İstanbul'da Eğitimli Kadın İşsizlerin, İşsizlik Nedenleri Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi, 14*(1), 37,38.

Kaygusuz, E. D., Filiztekin, A., & Göker, Z. G. (2023). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı: Genel Eğilimler, Bölgesel ve Demmografik Farklar, Tutumlar*. İstanbul: Kadın Girişimcilerimizle Güçlü Yarınlara. https://kadingirisimci.gov.tr/media/ffvjlczc/8-t%C3%BCrkiye-de-kad%C4%B1nlar%C4%B1n-i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BCne-kat%C4%B1l%C4%B1m%C4%B1.pdf adresinden alındı

Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi. (2022). *Women Up Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi*. Temmuz 2024 tarihinde https://www.sgkkadinistihdaminindesteklenmesi.org/ adresinden alındı

Kesici, M. R., & Selamoğlu, A. (2005). Genel Hatlarıyla Avrupa İstihdam Stratejisi ve Geçirdiği Dönüşüm. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 35.

Kılınç, N. Ş. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *Emek ve Toplum, 4*(9), 125,127.

Kıral, G., & Karlılar, S. (2017). Türkiye'de Kadın İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler: Adana İli Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 26*(3), 273.

Kocabaş, F., & Özgüler, V. C. (2019). Pasif İşgücü Piyasası Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11*(28), 268.

Kocabaş, F., & Özgüler, V. C. (2019). Pasif İşgücü Politikaları: İşsizlik Ödeneği ve İşsizlik Yardımı Uygulamaları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11*(28), 281,282.

Korkmaz, A. N., & Budak, S. (2022). Ekonomik (İktisadi) Kalkınma ve Kadın: Türkiye Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 203.

Korkmaz, A., & Korkut, G. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üni, 17*(2), 60,61.

Korkmaz, H. (2016, Şubat). Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu. *Alternatif Politika*(Özel Sayı), 97,99.

Kumaş, H., & Çağlar, A. (2011). Türkiye'de Kadın Eksik İstihdamını Belirleyen Faktörler: Tüik 2009 Hanehalkı Anketi Ham Verileri İle Cinsiyete Dayalı Bir Karşılaştırma. *Çalışma ve Toplum, 2*(29), 254.

Küçükbay, F., & Kocabaş, İ. Ü. (2023). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Ekonometrik Analizi. *Emek ve Toplum Dergisi, 12*(32), 33.

Lata, L. N., Walters, P. ve Roitman, S. (2021). The Politics of Gendered Space: Social Norms and Purdah Affecting Female Informal Work in Dhaka, Bangladesh. Gender, Work & Organization, 28(1):318-336.

Momsen, J. (2019). *Gender and Development.* Routledge. Haziran 2023 tarihinde https://books.google.com.tr/ adresinden alındı

Mutlu, T., & Owen, F. K. (2017). Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik Alanlarında Kadın Olmak: Cinsiyete Yönelik Yargıları Kırma. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi, 7*(1), 236.

Muyoyeta, L. (2004). *Women, Gender and Development.* Ireland: 80:20 Educating and Acting for a Better World.

Muyoyeta, L. (2004). *Women, Gender and Development.* Ireland: 80:20 Educating and Acting for a Better World.

Oğuz, A. (2020). Sosyal Bir Problem Olarak Cinsiyete Dayalı Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı.

OPET. (2024, Ağustos 8). *OPET, 'Kadın Gücü' Projesi İle Büyük Bir Değişim Yarattı*. 2024 tarihinde https://www.opet.com.tr/basin-bultenleri/opet-kadin-gucu-projesi-ile-buyuk-bir-degisim-yaratti?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwlbu2BhA3EiwA3yXyu33mHZ34AfyF3HPpxpRB-jZENnPOdPcbYmxTC5U9LEKhCJgpA6zmbxoCX7wQAvD_BwE adresinden alındı

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Destekleme ve Cinsel Tacizi Önleme Birimi. (2017). *Cinsel Taciz ve Saldırıya İlişkin Tanım ve İlkeler*. Temmuz 23, 2023 tarihinde CİTÖB METU: https://citob.metu.edu.tr/tr adresinden alındı

Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı. (2013). *Türkiye ve TR83 Bölgesi'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma Raporu.*

Orta Karadeniz Kalkınma Ajansı. (2013). *Türkiye ve TR83 Bölgesi'nde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma Raporu.*

Özaktaş, F. D., & Konur, F. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımında Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Rolü ve Uygulama Örnekleri. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12*(2), 78.

Özmete, E. (2010). Sosyal Hizmette Sürdürülebilir Kalkınma Anlayışı: Kavramsal Analiz. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 6*(22), 80,81.

Öztürk, S., & Başar, D. (2018). Türkiye'de Kadınların İşgücü Piyasasına Yönelik Tercihleri: Kayıt Dışı Sektör Özelinde Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi, 8*(2), 43,44.

Özyer, K., & Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10*(1), 96,97.

Rathgeber, E. M. (1990). WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice. *The Journal of Developing Areas, 24*(4).

Razafimahefa, R. H., Pardosi, J. F. ve Sav, A. (2022). Occupational Factors Affecting Women Workers' Sexual and Reproductive Health Outcomes in oil, gas, and mining industry: A Scoping Review. Public Health Reviews, 43:1604653.

Resmi Gazete. (1960, Ekim 5). Devlet Planlama Teşkilatının Kurulması Hakkında Kanun. *(10621).*

Revazov V.S. at all (2019), *Advances in Economics, Business and Management Research,* Factors of Regional Extensive Development, "Employment as a Factor of Stable Social and Economic Development of a Region", volume 113:340-345.

Rüzgar, M.T. ve Altay, A.(2024), *Kadın/Woman 2000*, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yönünden Kullanılan Endeksler: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye

Saraç, H., & Erdayı, A. U. (2022). Türkiye'de Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına İlişkin Yapılan Akademik Çalışmalara Yönelik Bir İçerik Analizi (2004-2022). *Cumhuriyet Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 46*(2), 285.

Selamoğlu, A., & Lordoğlu, K. (2006). *Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş gücü ve İstihdamın Görünümü.* Belediye İş Yayınları.

Sertçelik, Ş. (2021). Kadınların İşgücüne Katılım Oranının Belirleyicileri: Türkiye İçin Yapısal Kırılmalı Zaman Serisi Analizi. *Research Studies Anatolia Journal, 4*(2), 92.

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2019). Kurumsal Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi. *Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Proje Portalı*, 3-7. Temmuz 17, 2024 tarihinde https://uyg.sgk.gov.tr/AvrupaBirligiveDisIliskilerProjePortali/resources/documents/instacare/instaCareBrosur.pdf adresinden alındı

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2019). *Kurumsal Çocuk Bakımı Projesi*. Temmuz 17, 2024 tarihinde Sgk Kurumsal Çocuk Bakımı: http://www.sgkkurumsalcocukbakimi.org/ adresinden alındı

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2022). *Sgk Kadın İstihdamının Desteklenmesi*. Temmuz 15, 2024 tarihinde Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi: https://www.sgkkadinistihdaminindesteklenmesi.org/ adresinden alındı

Sosyal Güvenlik Kurumu. (2025), https://www.sgk.gov.tr/Home/Index2/, Erişim:24.06.2025).

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları. (2023). Mayıs 9, 2023 tarihinde Sürdürülebilir Kalkınma İçin Küresel Amaçlar: https://www.kureselamaclar.org/ adresinden alındı

Şahin, B. E., & Sevimli, Y. (2013). Aktif İstihdam Politikaları Kapsamında Uygulanan İşgücü Yetiştirme Kursları ve İşkur'un Önemi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 5*(1), 2.

Şener, Ü. (2012). Kadın Yoksulluğu. *Mülkiye Dergisi, 36*(4), 56.

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2024). Ağustos 17, 2024 tarihinde Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi: https://aile.gov.tr/43/4-3-1-turkiye-nin-muhendis-kizlari-projesi/ adresinden alındı

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2024). *Bakanlık / Hakkında / Tarihçe*. Şubat 6, 2024 tarihinde T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Web Sitesi: https://www.aile.gov.tr/bakanlik/hakkinda/tarihce/ adresinden alındı

T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2024). *Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi.* Temmuz 15, 2024 tarihinde https://www.aile.gov.tr/ksgm/faaliyetler/projelerimiz/ adresinden alındı

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). On Birinci kalkınma Planı. 7,23,30,31.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). On Birinci Kalkınma Planı. 141,142,151,152.

T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. (2022). *Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi (WOMENCOOP)*. Temmuz 18, 2024 tarihinde https://ab.gov.tr/kadinlarin-kooperatifler-yoluyla-guclendirilmesi-womencoop-_53206.html adresinden alındı

T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. (2023, Şubat 20). *Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi (WOMEN-UP)*. Temmuz 2024 tarihinde https://ab.gov.tr/kayitli-kadin-istihdaminin-desteklenmesi-women-up-_53390.html adresinden alındı

T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2013). Onuncu Kalkınma Planı. 40,41.

T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2013). Onuncu Kalkınma Planı. *İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı*, 46,164,165.

T.C. Ticaret Bakanlığı. (2012). *Kooperatifçili ve Kadın Kooperatifleri.* 2024 tarihinde T.C. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Kooperatifçilik Genel Müdürlüğü: https://ticaret.gov.tr/data/5d4c0eed13b876180c773fbb/Kooperatif%C3%A7ilik%20ve%20Kad%C4%B1n%20Kooperatifleri%20Kitap%C3%A7%C4%B1k%2018.12.2012.pdf adresinden alındı

Taş, B., & Bozkurt, E. (2020). *Türkiye'de STEM Alanındaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri Araştırma ve İzleme Raporu.* Uçan Süpürge Kadın İletişim ve Araştırma Derneği.

Teşkilat Kanunu. (2004, Kasım 6). Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun. 116,117.

Tıraş, H. H. (2012). Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre: Teorik Bir İnceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2*(2), 58,60.

Tire, O. (2017). Toplumsal Cinsiyet Rolleri Açısından Türkiye'de Kadın Yoksulluğu. *Mavi Atlas, 5*(1), 103.

Tokol, A., & Alper, Y. (2013). *Sosyal Politika.* Bursa: Dora Yayıncılık.

Tutar, K. (2023). Türkiye Cumhuriyeti'nin 100 Yıllık İstihdam Politikasının Toplumsal Açıdan Değerlendirmesi. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*(Özel Sayı), 248,249.

Tutar, K. (2023). Türkiye Cumhuriyeti'nin 100 Yıllık İstihdam Politikasının Toplumsal Açıdan Değerlendirilmesi. *Avrasya Uluslararası Araştırma Dergisi,* (Özel Sayı), 248, 249.

Tutar, S., & Kalaycı, M. (2023). Global Gender Gap Report 2022: Türkiye, Letonya ve İzlanda'da Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Değerlendirme. *Aydın İnsan ve Toplum Dergisi, 9*(1), 31.

TÜİK. (2022, Haziran). İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti 2021. 8.

TÜİK. (2024, Mart 25). *İşgücü İstatistikleri, 2023.* Nisan 19, 2024 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu: https://www.tuik.gov.tr/ adresinden alındı

TÜİK. (2024, Mart 25). *İşgücü İstatistikleri, 2023 - İstatistiksel Tablolar.* TÜİK: https://data.tuik.gov.tr/ adresinden alındı

Türk Ceza Kanunu. (2014). İkinci Kitap, İkinci Kısım, Altıncı Bölüm, Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar, Cinsel Taciz Madde 105. *43(25611)*.

Türk Dil Kurumu. (2022). *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. 2023 tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlük Web Sitesi: https://sozluk.gov.tr/ adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). *İstatistiklerde Kadın*. https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2014-18619 adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2022). İşgücü İstatistikleri.

Türkiye İstatistik Kurumu. (2023). *İstatistiklerle Kadın, 2022.* https://data.tuik.gov.tr/ adresinden alındı

Türkiye'nin Mühendis Kızları. (2024). Ağustos 17, 2024 tarihinde https://www.turkiyeninmuhendiskizlari.com/ adresinden alındı

Uluslararası Çalışma Örgütü. (2018, Mart 8). https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_619892/lang--tr/index.htm adresinden alındı

Uluslararası Çalışma Örgütü. (2023). *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*. Aralık 25, 2023 tarihinde 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm adresinden alındı

Uluslararası Çalışma Örgütü, Türkiye İstatistik Kurumu. (2020). *Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü.*

Uluslarası Çalışma Örgütü. (2023). *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*. Aralık 25, 2023 tarihinde 45 No'lu Yeraltı İşleri Kadınlar Sözleşmesi: https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm adresinden alındı

UN-WOMEN(2022), Gender mainstreaming at the global level, https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/gender-mainstreaming-global, (Erişim: 4.09.2025)

Urhan, B. (2015). Toplumsal Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 15*(56), 22.

Uşen, Ş. (2007). Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de Aktif Emek Piyasası Politikaları. *Çalışma ve Toplum, 2*(13), 66,70.

Ünal, H., & Gönülaçan, A. (2019). Türkiye'de Eksik İstihdam Edilenlerin Ortak Özelliklerinin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *0*(176), 128,129.

Varışlı, N. (2021). Türkiye'de Kadın İşgücünün Kayıt Dışı İstihdamdaki Durumu. *Dünya Kadın Çalışmaları Dergisi, 6*(1), 7.

Vatandaş, C. (2011). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Journal of Economy Culture Society, 0*(35), 31.

Viyajamohan Pillai, N., Asalatha, B., & Ponnuswamy, B. (2009). Women in Development - Dissecting the Discourse. *MPRA*, 43.

WEF(2024), Global Gender Gap Report 2024, https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/digest/(Erişim:4.09.2025)

World Economic Forum. (2022). *Global Gender Gap Report 2022.*

World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023.*

Yalçı, E. B., & Güler, S. B. (2019). Kadın Yöneticilerde Toplumsal Cinsiyete Dayalı Rol Çatışması. İ. Kumkale (Dü.) içinde, *Kadının İş Yaşamı ve Etik* (s. 71). Nobel Akademik Yayıncılık.

Yavaş, H. K. (2021). Türkiye'de Genç Kadın İşsizliği ve İşgücü Politikaları. *Çalışma ve Toplum, 1*(68), 153.

Yereli, A. B., & Karadeniz, O. (2004). *Kayıt Dışı İstihdam.* Ankara: Odak Yayın Evi.

Yeşil, Y. (2021). *Geçmişten Pandemiye Türkiye'de Kadın ve Eğitim.* Kriter Yayınevi.

Yıldırım, F., & Eker, H. (2018). Türkiye'de İnsani Gelişmenin Göstergesi Olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği: "Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 11*(58), 508.

Yıldırım, F., & Gül, H. (2021). Uluslararası Kalkınma Politikaları ve Kadınların Güçlendirilmesi Üzerine Bir Değerlendirme. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 10*(1), 685.

Yılmaz, M., & Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *EconWorld* (s. 6,7). Torino: IRES.