



**ACT  
HUMAN**

**EYLÜL  
2024**

# Kadın İstihdamı ve İş Gücünde **Engeller & Fırsatlar:** İleri Gitmek için Bir Kılavuz

## İçindekiler

YERELLEŞİYOR VE HIZLANIYORUZ.....	3
YÖNETİCİ ÖZETİ.....	4
3 NİSAN DANIŞMA KURULU ÇIKTILARI.....	6
GİRİŞ.....	7
YÖNTEM.....	9
MEVCUT DURUM.....	10
POLİTİKA ÖNERİLERİ.....	14
SONUÇ.....	20
KILAVUZ.....	22
KAYNAKÇA.....	27
EK-1 TEŞEKKÜR.....	28

## YERELLEŞİYOR VE HIZLANIYORUZ

ActHuman sosyal kapsama inisiyatifi ile amacımız uygulamalar için çerçeve bir kılavuz oluşturmak; kamu, özel sektör, sivil toplum ve uluslararası ilgili organizasyonların hazırlayacakları projelere yardımcı olmak.

Kadınların güçlendirilmesi ve özellikle ekonomik olarak güçlendirilmesi öncelikli çalışma alanlarımızdan birisi. Çeşitli araştırmaların, ihtiyaç analizlerinin yanı sıra birçok uygulama projesi ile hem istihdam ve hem de girişimcilik destekleri veriyoruz. İşleyen ve işlemeyen konularla ilgili zengin bir deneyimimiz oldu. Bu deneyimi de paylaşmak, yaygınlaştırmak istiyoruz.

Kadınların mevcut durumu ve iş gücüne katılımları konusunda pek çok önemli çalışma var. Değerli raportörümüzün daha önce yaptığı çalışmalar da dahil olmak üzere. Bunları tekrarlamak değil, bunların bir adım sonrasına devam etmek, uygulamaya doğru giden köprüye ilave yapmak istiyoruz.

Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesinin arka planını toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki yaklaşım oluşturuyor. Kolaylaştırıcı bir arka plan için savunuculuk çalışmaları kritik öneme sahip. Ondan sonrası için ise daha somut uygulamalara ihtiyaç var. Bizim deneyimlerimizden çıkan, özellikle uygulama programı tasarımları için bir "checklist" oluşturabilecek 6 nokta şunlar:

1. Süreçleri tanımlı, standartları ve etki alanı belirlenmiş bir protokol doğrultusunda ilerlemek.
2. İl-İlçe-yöre düzeyinde yerleşmiş olmak, yerel bir danışma kurulu ile ilerlemek.
3. Yerel düzeyde işveren ve ihtiyaç bağlantısını kurmak.
4. Doğru, gerçekçi bir kadın segmenti hedeflemek.
5. Geleneksel kadın-iş kalıplarının dışına çıkabilmek.
6. Ev hizmetleri maliyeti ile rekabet edecek bir ücret, gelir potansiyeli yaratabilmek.

Büyük sözler, stratejik planlar önemli elbette ama yine de ben hayatın içindeki örnek kazanımlara, somut adımlara daha fazla itibar etmekten yanayım.

ActHuman ortağımız İstanbul Politikalar Merkezine ve Prof. Dr. Fuat Keyman'a iş birliği için çok teşekkürler. Tam bir iş birliği ve yapıcılıkla 7 yılı geride bırakmak az değil.

Proje sürecini koordine eden N. Berk Çoker'e ve Cana Tülüőe çok teşekkürler. Tam 7 yıldır başarı ile ActHuman sürecini yönetiyorlar.

Danışma Kurulumuza, çalışmaya katılan ve katkı veren bütün arkadaşlara çok teşekkürler.

Nihayet bu dönemdeki raportörümüz Esra Durceylan Kaygusuz'a çok teşekkürler. Artık bu alanın bilgi merkezi oldu.

Doğru yoldayız, hızlanarak gideceğiz.

Sevgilerimizle

**Vural Çakır, İNGEV Başkanı**

## YÖNETİCİ ÖZETİ

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı benzer ülkelerin çok altındadır. Kadınlar çalışma hayatında az temsil edilirken karar verme kademesindeki rollerde neredeyse yoklardır. Hem günümüz toplumunun hem de gelecek nesillerin refahı için kadınların sosyal ve ekonomik olarak güçlenmesi konusunda hem fikiriz.

Türkiye’de Hanehalkı İş Gücü Anketine (2022) göre kadınların iş gücüne katılım oranı %35, erkeklerin ise %71,4’tür, 2000’lerin başında %23’lere kadar da düşmüştür<sup>1</sup>. Bu rakamlar OECD ortalamalarının çok altındadır.

Kadınların iş gücüne katılımı hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hem de ekonomik kalkınma açısından büyük önem taşımaktadır. Kadınların ekonomik hayatta daha aktif olmaları, aile içindeki güçlenmelerine, çocuklarının beşerî sermayesine olumlu katkı sağlamakta ve genel olarak toplumun refahını artırmaktadır. 2004 yılında Anayasa’ya eklenen “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir” hükmüne rağmen uygulamada eşitlik sorunları devam etmektedir. Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2024 raporunda Türkiye’nin 146 ülke arasında 127. sırada yer alması, bu eşitsizliklerin boyutunu gözler önüne sermektedir<sup>2</sup>.

ActHuman VI girişimi, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımını engelleyen faktörleri belirlemek ve bu konuda politika önerileri geliştirmek amacıyla uzman akademisyenleri, sivil toplum örgütlerini, devlet kurumlarını ve özel sektör temsilcilerini bir araya getirerek katılımcı bir yaklaşım benimsenmiştir. Danışma Kurulunun ilk toplantısı 4 Nisan

2024 tarihinde gerçekleştirilmiş ve burada mevcut durum, engeller, fırsatlar ve politika önerileri detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

### Çok Boyutlu Engeller:

Kadınların iş gücüne katılımı önündeki engeller, eğitime erişim zorluklarından başlayarak iş yerinde ayrımcılık, toplumsal normlar, cinsiyetçi tutumlar gibi birçok faktörden kaynaklanmaktadır. Bu engeller, kadınların iş hayatına katılımını zorlaştıran bir kısır döngü yaratmaktadır.

### Bakım Hizmetleri:

Kadınların iş gücüne katılımını engelleyen önemli faktörlerden biri, bakım hizmetlerinin yetersizliği ve pahalı olmasıdır. Ücretsiz ev içi işler genellikle kadınların sorumluluğunda kabul edilmekte ve profesyonel bakım hizmetlerine erişimde zorluk yaşanmaktadır. Kaliteli bakım hizmetini sadece özel sektöre bırakmak kadınları hem daha pahalı çalışan yapmakta hem de çalışmayı kabul edecekleri eşik maaşlarını yükseltmektedir.

### Eğitim ve Meslek Seçimi:

Kadınlar, üniversite eğitiminde genellikle eğitim, sağlık ve sosyal bilimler gibi alanlara yönlendirilmekte, mühendislik ve STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarında daha az temsil edilmektedir. Bu, kadınların iş gücüne katılımında ve kariyer ilerlemelerinde dezavantaj yaratmaktadır.

<sup>1</sup> <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675>

<sup>2</sup> <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>

## Dijital ve Yeşil Dönüşüm:

Dijitalleşme ve yeşil dönüşüm, kadın istihdamını artırma potansiyeline sahiptir. Dijital teknolojiler, esnek çalışma imkânları sunarken yeşil sektörlerdeki iş olanakları kadınların daha fazla temsil edilmesini sağlayabilir; ancak, bu dönüşüm sürecinde dijital erişimde ve yeterlilikte erkeklerle eşit olmayan kadınlara alan açılmalıdır. Dijital ve Yeşil beceriler edinmede fırsatlar eşit olmalıdır.

## İş Yerinde Ayrımcılık ve “Cam Tavan”:

Kadınlar iş yerinde hem yatay hem de dikey ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Eşit işe eşit ücret politikasına rağmen, kadınlar erkeklere göre daha az maaş almakta ve kariyer basamaklarında yükselmekte zorluk çekmektedir. Doğurganlık dönemleri ile kariyerde yükselme dönemlerinin örtüşmesi, “cam tavan” etkisini artırmaktadır. Ayrıca iş yerinde uygulanan doğum izni, esnek çalışma modelleri iş ve yaşam dengesi kurmaya amaçlayan uygulamaların cinsiyet temelli uygulanması kadınları dezavantajlı duruma getirmektedir.

Esra Durceylan Kaygusuz



# 3 NİSAN DANIŞMA KURULU ÇIKTILARI

3 Nisan 2024 tarihinde kamu, özel sektör, üniversite ve sivil toplum kuruluşlarından 30'un üzerinde katılımcı ile gerçekleşen danışma kurulu, bir dizi politika önerilerinde de bulunmuştur. Bu politika önerileri şu şekilde sıralanabilir.

## Eğitime Erişim ve STEM Alanlarında Kadın Temsili:

Kadınların eğitime erişimini artırmak ve STEM alanlarında kadın temsili için burslar, mentorluk programları ve teşvik edici politikalar geliştirilmelidir.

## İş Yerinde Cinsiyet Eşitliği:

İş yerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için yasal düzenlemeler yapılmalı, cinsiyet ayrımcılığına karşı sıfır tolerans politikaları uygulanmalıdır. Kreş ve bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır. İş ve yaşam dengesini sağlayacak uygulamalar teşvik edilmelidir. Ayrıca kadın dostu politikalar uygulayan şirketler sosyal medya aracılığı ile geniş kitlelere duyurulmalıdır.

## Dijital ve Yeşil Dönüşüm:

Kadınlara yönelik dijital beceri eğitimleri ve yeşil iş imkânları yaratılmalıdır. Esnek çalışma modelleri devlet tarafından kontrol edilerek güvencesiz çalışma koşulları önlenmelidir.

## “Cam Tavanı” Kırma:

Kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen “cam tavan” etkisini azaltmak için liderlik programları ve kadın girişimciliğini destekleyici politikalar uygulanmalıdır. Kadın yöneticilerin daha sağlıklı bir çalışma ortamı sunduğu unutulmamalıdır.<sup>3</sup>

## Bakım Ekonomisi:

Profesyonel bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması hem kadın istihdamını artıracak hem de kadınların iş hayatında daha etkin olmalarını sağlayacaktır.

## Politika ve Denetleme:

Kadın istihdamını artırıcı politikalar, etkin denetleme ve teşvik mekanizmaları ile desteklenmelidir. Kamunun ana çatı olduğu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının iş birliği sağladığı bütüncül bir yaklaşım benimsenmelidir.

## Mevzuatta Değişiklik:

Özellikle cinsiyete dayalı iş yeri politikaları yeniden düzenlenmelidir. Kadınlara yasak ya da kısıtlı iş kolları değişen teknoloji ve dijitalleşme göz önünde bulundurularak yeniden gözden geçirilmelidir.

## Girişimcilik:

Kadınların girişimcilik süreçleri desteklenmelidir. Kadın girişimciler aynı zamanda daha çok kadın istihdam etme eğilimindedirler. Bu alanda en önemli engeller kadın girişimcilerin finansal kaynaklara erişimi, finansal okur yazarlık ve sürdürülebilirliktir. Bu nedenle dijital becerilerin kazanımı, finansal okur yazarlık eğitimi ve mentorlar ile eşleşme özellikle hibe programlarında, verilen banka kredilerinde ek hizmet olarak sunulmalıdır.

## Kız Çocuklarının Eğitimi:

Kız çocuklarının her alanda güçlenmesi toplumsal cinsiyet eşitsizliği döngüsünü kırabilmek için gereklidir. Tüm bu politika önerilerinde ortak fikir tüm paydaşların şeffaf politikalar izleyerek birlikte çalışmaları gerektiğidir. Özellikle uygulanan politikaların etkileri incelenerek kısıtlı kaynaklar etkin politikalara yönlendirilmelidir.

ACT HUMAN

<sup>3</sup> Alan Ş., Çörekçioğlu, G., Kaba, M., Sutter, M. (2024) Female Leadership and Workplace Climate [https://www.gozdecorekcioglu.com/\\_files/ugd/85c586\\_0c271e7214f947628e692a527753377b.pdf](https://www.gozdecorekcioglu.com/_files/ugd/85c586_0c271e7214f947628e692a527753377b.pdf)



## GİRİŞ

Neden kadınlar çalışsın istiyoruz? Birincisi kadınların aile hayatında ve sosyal hayatta güçlenmesini istiyoruz (Molika ve Tanaka 2023), çalışan kadının çocuklarının özellikle de kız çocuklarının beşerî sermayesine olumlu etkisi olduğunu biliyoruz (Heath and Mobarak (2015)). Yani geleceğimiz için istiyoruz. Ayrıca tüm bunlara ek kadının çalışmamasının çok önemli bir iş gücü kaybı olduğunu ve ekonomik kalkınma için gerekli olduğunu farkındayız (Bandiera vd. 2020, Yılmaz-Şahin vd. 2020).

Anayasanın 10. maddesine 2004 yılında “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” hükmü eklenmiştir. Devlet kadın ve erkek arasında her alanda eşitliği sağlama görevini üstlenmişken yasal çerçevede bu eşitlikte çok da sorun yok iken uygulamada aksaklıklar mevcuttur. Bu aksaklıkların yansımaları ve ülkeler arası kıyaslaması Dünya Ekonomik Forumu Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu 2023 raporunda ülkemizin 146 ülke arasında 129. sırada yer almasıyla ortadadır. Kadınların erkekler ile eşit olmadığı alanlardan sadece birine değineceğiz bu raporda: İstihdam.

Raporun ön çalışması için yapılan çalıştayda katılımcılar “bu bir kadının işe alımı problemi değil, toplumsal cinsiyet eşitliği problemidir” diyerek bu iki kavramın ilişkili olduğunu altını çizdiler. Kadının iş gücüne katılımını artıracak politika önerileri ile toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının da örtüşüğünü zaten görmekteyiz.

İnsani Gelişme Vakfı (İNGEV) ve İstanbul Politikalar Merkezi (İPM) iş birliğiyle hayata geçirilen Act-Human VI, kadınların iş gücüne katılımı önündeki engelleri ve fırsatları belirlemekte ve kadınların iş gücüne katılımı ve iş gücünde kalma sürecini, iş ye-

rinde yükselmesini destekleyecek politika önerileri sunmaktadır.

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı önündeki engeller çok boyutludur. Çoğu engel birbirini besleyen ve kadınların iş hayatına katılımını daha da zorlaştıran bir kısır döngü oluşturmaktadır. Kadınların eğitime erişiminden başlayarak iş yerinde karşılaştıkları ayrımcılık, toplumsal normlar, cinsiyetçi tutumlar, iş yerinde şiddet ve taciz, hukuki ve kurumsal engeller başlıca sorunlardır. Kadının sorumluluğu olarak kabul edilen ve çoğunlukla ücretsiz ev içi işlerle uğraşan kadınlar çalışmak istediklerinde profesyonel bakım hizmetinin azlığı ve alınan ücretlere oranla pahalı olması engelleri ile karşı karşıya gelmektedir. Fakat tüm bunların yanında bakım hizmetleri kadınlar için hem istihdam yaratacak hem de kadın istihdamını başka sektörlerde artıracak önemli bir fırsattır. Bu hizmetin sağlanmasını sadece özel sektöre devretmek, şirketlerin işe alım süreçlerinde ayrımcılığa gitmesine neden olmaktadır. Kadının iş gücüne katılımını artırmak için planlanmış bazı politikalar uygulamada kadınların zararına işlemiştir. Bu nedenle her politikanın aynı zamanda bir denetleme / teşvik politikaları ile de desteklenmesi önerilmektedir.

Kadınlar üniversite eğitiminde yerleştikleri bölümler itibariyle de erkeklerden farklılık göstermektedir. Kadınlar daha çok eğitim, sağlık ve sosyal bilimler gibi alanlara yerleşirken mühendislik ve STEM alanlarında daha az temsil edilmektedir. STEM alanlarında kadınların varlığının düşük olması, “İkiz Dönüşüm”de kadınların bir adım geride kalmasına neden olacaktır. Özel sektör, kamu ve sivil toplum kuruluşlarının aktif olarak katıldığı, kadınları ve kırılgan grupları önceliklendiren ve kadınların istihdamını teşvik eden dijital dönüşüm politikaları ile

kadınlara “İkiz Dönüşüm”de yer açılmalıdır.

Dijitalleşme ve yeşil dönüşüm, kadınların iş gücüne katılımını artırma potansiyeline de sahiptir. Yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, sürdürülebilir tarım ve geri dönüşüm gibi yeşil sektörlerde kadınlara yönelik yeni istihdam alanları oluşturulabilir. Dijital teknolojilerin yaygınlaşması, kadınlara esnek çalışma imkânları sunarken yeşil sektörlerdeki iş olanakları kadınların daha fazla temsil edilmesini sağlayabilir. Dijital teknoloji kullanımı kadınlar arasında yaygınlaşırsa uzaktan çalışma ve esnek çalışma modelleri kadınlar için daha uygulanabilir hale gelmektedir. Esnek çalışma modellerinin cinsiyet temelli kurgulanması, uygulamada güvencesiz çalışma yaratmasına ve iş veren gözünde kadının dezavantajlı olmasına neden olabilir. Bu nedenle esnek çalışma uygulamalarının devlet tarafından kontrol edilmesi önemlidir.

Kadınlar iş yerinde hem yatay hem de dikey ayrımcılıkla karşılaşmaktadır. Eşit işe eşit ücret politikasına rağmen kadınlar, erkeklere göre daha az maaş almakta ve kariyer basamaklarında yükselmekte zorluk çekmektedir. Kadınların doğurganlık dönemleri ile kariyerlerinde yükselme dönemlerinin örtüşmesi, “cam tavan” etkisini artırmaktadır. Türkiye’de 2000’den fazla çalışan ve 24 kadar büyük şirkette yapılan anketlerde, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere oranla bir iş yerindeki çalışma ortamını iyileştirdikleri ve kadınların işte kalma olasılıklarını artırdıkları görülmüştür (Alan vd. 2023).<sup>4</sup> Buna rağmen Türkiye’de kadın yönetici oranı %20’leri geçememiştir.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından (SKA) beşincisi olan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” hedefidir. Kadına yönelik şiddet ile tüm alanlarda ayrımcılığı ortadan kaldırmayı taahhüt etmektedir. Ayrıca kadınların politik, ekonomik ve kamusal hayatın tüm karar alma süreçlerine etkin katılımını sağlamayı teşvik etmektedir. SKA ile uyumlaştırılmış kalkınma politikaları kadının iş hayatında varlığını önceliklendirmiştir. Ayrıca yeni politikaların topluma yaygınlaştırılması konusunda Türkiye’deki güçlü kadın sivil toplum kuruluşları da çok önemli bir fırsattır. Özel sektörün önde gelen şirketlerinin şirket içi cinsiyet eşitliği politikaları benimsemeleri ve bu konuda yaptıkları farkındalık çalışmaları diğer KOBİ’lere yaygınlaşması için öncülük etmektedir.

Bu yaklaşım, kadın istihdamını artırmak için çok yönlü bir strateji izlemeyi gerektirir. Devletin politika yapımı, uygulanması ve denetlenmesinde ortak bir çatı görevi üstlenmesi, kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek için bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesini sağlayabilir. Bu, eğitimden bakım hizmetlerine, iş yerinde cinsiyet eşitliğinden dijital ve yeşil dönüşüme kadar geniş bir yelpazede politika ve programların koordinasyonunu içerir

Bu nedenle, ActHuman VI, Türkiye’nin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ulaşması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlaması için hayati öneme sahip bir projedir. Bu rapor, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için yapılması gerekenleri kapsamlı bir şekilde ele alarak, bu alanda politika yapımcılar ve ilgili tüm paydaşlar için değerli bir yol haritası sunmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak, yalnızca ekonomik büyüme için değil, aynı zamanda toplumsal refah ve eşitlik için de kritik bir adımdır.

ACT HUMAN



<sup>4</sup> [https://www.gozdecorekcioglu.com/\\_files/ugd/85c586\\_0c271e7214f947628e692a527753377b.pdf](https://www.gozdecorekcioglu.com/_files/ugd/85c586_0c271e7214f947628e692a527753377b.pdf)



## YÖNTEM

ActHuman VI, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı önündeki engelleri belirleyerek bu alanda politika önerileri sunmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda, ilk adım olarak Türkiye’de bu konuda uzman akademisyenler, uzun süredir etkili bir şekilde çalışan sivil toplum örgütleri, devlet kurumları ve çalışmalarıyla örnek teşkil eden önemli özel şirket temsilcilerini bir araya getirmek olmuştur. Katılımcı listesi, İnsani Gelişme Vakfı (İNGEV) ve İstanbul Politikalar Merkezi (İPM) tarafından titizlikle belirlenmiştir. Danışma Kurulu ilk toplantısını 4 Nisan 2024 tarihinde gerçekleştirmiştir.

Toplantı, Türkiye’deki durumu özetleyen ve verilerle desteklenmiş bir sunumla başlamıştır. Danışma Kurulu üyeleri, kadınların iş gücüne katılımı önündeki engeller, fırsatlar ve bu konudaki politika önerileri üzerine detaylı değerlendirmelerde bulunmuş ve görüşlerini paylaşmışlardır.

Bu rapor kapsamında, öncelikle kadınların iş gücüne katılımını etkileyen engeller ve fırsatlar ‘Mevcut Durum’ başlığı altında ele alınmıştır. Bu bölümde hem kadın iş gücü talebini hem de arzını etkileyen faktörler, uluslararası kurumların raporları ve akademik çalışmalar ışığında kapsamlı bir şekilde tartışılmıştır.

Raporda, kadınların eğitime erişiminden başlayarak iş yerinde karşılaştıkları ayrımcılık, toplumsal normlar ve cinsiyetçi tutumlar, iş yerinde şiddet ve taciz, hukuki ve kurumsal engeller gibi başlıca engeller üzerinde durulmuştur. Ayrıca, bakım ekonomisi, dijital ve yeşil dönüşüm gibi fırsatların kadın istihdamını artırma potansiyeli de detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Raporun ikinci bölümünde ise, kadın istihdamını artıracak politika önerileri sıralanmıştır. Bu öneriler arasında, kadınların eğitime erişimini artırmak, STEM alanlarında kadın temsilini güçlendirmek, iş yerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak, kreş ve bakım hizmetlerini yaygınlaştırmak, dijital beceri eğitimleri ve yeşil iş imkânları yaratmak gibi stratejik adımlar yer almaktadır. Ayrıca, iş yerinde kadınların yükselmesini engelleyen “cam tavan” etkisini azaltacak ve kadın girişimciliğini destekleyecek politikalar da öneriler arasındadır.

ActHuman VI süreci, kadınların iş gücüne katılımını artırma hedefi doğrultusunda, Türkiye’deki durumu kapsamlı bir şekilde analiz etmiş ve bu doğrultuda uygulanabilir ve etkili politika önerileri geliştirmiştir. Bu önerilerin hayata geçirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlenmesine ve Türkiye’nin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ulaşmasına önemli katkılar sağlayacaktır.

ACT HUMAN





## MEVCUT DURUM

Raporun ilk kısmı Türkiye’de mevcut durumu: Kadınların iş gücüne katılımı önündeki engelleri ve aynı zamanda fırsatları da değerlendirmektedir. Kadınların iş gücüne katılımını hem talep hem de arz tarafından değerlendirmek gerekmektedir. Her iki tarafın sorunları sıklıkla birbiri ile örtüşmektedir. Rapor talep tarafını işverenin kadın çalışanı işe almasını etkileyen faktörler ile tartışırken arz tarafını da kadının iş gücüne katılma kararını etkileyen faktörler olarak tartışmaktadır. Danışma Kurulu çalıştayında kadının çalışmasının arz ve talebin bir dengesi olduğu ve çalışma kararını, iş bulma ve işte kalma süresini etkileyen nedenleri belirleyerek probleme bütünsel yaklaşmamız gerektiği vurgulanmıştır.

Kadınlara olan talebi belirleyen faktörlerin başında eğitim ve beceriler ve iş yerinde uygulanan cinsiyete dayalı politikalar gelmektedir.

Kadınların iş gücüne katılımı önündeki engellerin başında eğitim gelir. Türkiye’de kadınların eğitime erişiminde hâlâ belirgin sorunlar yaşanmaktadır. Kadınların eğitim seviyeleri genellikle erkeklerinden düşüktür. Özellikle kırsal bölgelerde bu sorun daha belirgindir ve bölgesel olarak farklılık göstermektedir.

Türkiye’de kadınların eğitimleri ile iş gücüne katılım oranları arasında pozitif bir korelasyon vardır. Eğitim seviyesi arttıkça kadınların iş gücüne katılımı artmaktadır. Hanehalkı İş Gücü Anketine göre kadınların iş gücüne katılım oranı %35,1’dir (erkeklerde %71,4). Lise altı eğitimli kadınların iş gücüne katılım oranı %27,1, lise mezunlarının %36,1, mesleki ve teknik lise mezunu kadınların %43 ve son olarak yüksek öğretim mezunu kadınların iş gücüne katılma oranı %68,8’dir.

Kadınlar ayrıca üniversite eğitiminde yerleştikleri bölümler itibariyle de erkeklerden farklılık göstermektedir. Kadınlar daha çok eğitim, sağlık ve sosyal bilimleri bölümlerinden mezun olmaktadır. Mühendislik bölümlerini her üç erkekten biri seçerken kadınlar arasında mühendislik bölümlerini sadece on kadından biri seçmektedir. STEM (Temel Bilimler (Science), Teknoloji (Technology), Mühendislik (Engineering) ve Matematik (Mathematics)) alanlarında kadınların temsiliyeti düşüktür. Kadınların bu bölümlerde başarısız olacağı, olsa bile erkek egemen iş hayatında çokça zorluğa, zorbalığa maruz kalacağı, bu işlerin kadının toplum tarafından kabul edilen “kadın işi” tanımlarına uymayacağı ön kabulü kız çocuklarının bu bölümlerin üniversitede bölüm seçimlerini etkilemektedir.

Yüksekokul mezunu kadınların toplam nüfusa oranı %19,9’lara kadar yükselmiş, erkek nüfusu ile arasındaki farkı %1’lere kadar indirmiştir. Fakat bu olumlu resmin arka yüzünde bu oranın bölgesel dağılımındaki eşitsizlik göze çarpmaktadır. Yüksekokul mezunu kadınların toplam nüfusa oranı Türkiye’nin doğu bölgelerinde %10 civarlarındadır. Bu oran İzmir, İstanbul, Ankara gibi büyük illerde ancak %25 seviyelerine çıkabilmektedir. Eğitime erişim ve mezuniyet oranı bölgesel farklılıklar göstermektedir.

Tüm bu veriler ışığında kadının iş gücüne katılımında eğitim alanında engelleri özetleyecek olursak birincisi eğitime erişim ve devamlılığı, ikincisi ise bölüm ve aday arası eşleşmelere baktığımızda içselleştirilmiş cinsiyete dayalı bölüm tercihidir. Önerilecek politikaların bölgeler arası farklılıkları da göz önünde bulundurması gerekmektedir.

İşverenlerin kadın çalışan tercih etmemeleri bir dizi birbirini besleyen olgunun birleşik çıktısıdır. Kadınlar üniversitede bölümlerini belirlerken daha ağır-

ACT HUMAN



lıklı olarak STEM dışı bölümlere yönlendirilirler, kadınlar iş verenler tarafından daha çok sosyal ve eğitim, özellikle de servis sektörlerinde tercih edilirler. Yatay ayrımcılığa uğrayan kadınlar aynı zamanda her iş tanımında da daha az maaş alan grup olarak önümüze çıkarlar. “Eşit İşe Eşit Ücret” politikasının çıkış noktası olan bu gerçek aynı zamanda kız çocuklarının hayat boyu kazanabileceği ücreti de üniversitede bölüm belirlerken değerlendirmeye alındığını göstermektedir. 2000’li yılların başlarında kadın erkek arasındaki maaş farkları dikkate alınmayacak kadar az iken yıllar içerisinde giderek artmış ve günümüzde ortalama %10’lara kadar yükselmiştir. Kazanç Yapısı İstatistiklerine göre, yıllık ortalama brüt ücret-maaş ile hesaplanan gösterge için en yüksek fark %17,1 ile yükseköğretim mezunlarında, en düşük fark %12,4 ile yine ilkökul ve altı mezunlarda gerçekleşmiştir. Eğitimli kadın hem iş ararken hem de iş yerinde emeğinin karşılığını alırken ayrımcılığa uğramaktadır.

Yatay ayrımcılığa ek olarak kadınlar dikey ayrımcılığa da uğramaktadır. Kadınların yükselme ve terfi etme konusunda karşılaştığı engeller, iş yerindeki “cam tavan” olarak adlandırılır. Kariyer basamaklarında üst kademelere çıktıkça kadın çalışan oranının azalmasına neden olur. Bunun birkaç nedeni olabilir. En önemli nedeni kariyer basamaklarında yükselme döneminin kadının doğurganlık dönemi ile örtüşmesidir. İş yaşamının ev yaşamına uyum (suzluğ)u bu dönemde kadın çalışanlar arasında hem de yöneticileri arasında yüksel(t)me kararında bir kıstas olarak karşılına çıkmaktadır.

Sabancı Üniversitesi, Kurumsal Yönetim Forumu’nun “Women on Board (2013)” raporuna göre Türkiye’de Borsa İstanbul’da temsil edilen 3.449 sandalyeden 617’si (477 kadın) tarafından doldurulurken bu sayı erkeklerde 2832’dir.<sup>5</sup> En çarpıcı rakam Türkiye’nin en önde gelen şirketlerinin yer aldığı Borsa İstanbul’da şirketlerin %34,6’sının hiç kadın direktörü yoktur. Kadın yöneticiler, kadınların işe alımı ve işte yükselmelerine pozitif etkisi var mıdır diye soracak olursak, Alan vd. (2024)’nin çalışması dikkat çekmektedir. Türkiye’de 2000’den fazla çalışan ve 24 kadar büyük şirkette yaptıkları anketlerde kadın yöneticilerin erkek yöneticilere oranla bir iş yerindeki çalışma ortamını iyileştirdikleri, erkeklerden farklı çalışma yapıları kurdukları ve kadınların

işte kalma olasılıklarını artırdıkları görülmüştür.<sup>6</sup>

Son yıllarda bu konularda artan farkındalık dikkate değerdir. Özellikle büyük şirketlerde kadın yönetim kurulu ve kadın yönetici sayısını artırmak konusunda pozitif ayrımcılık yapılmaktadır. Yüzde 30 Kulübü bu girişimlerden sadece biridir.

Tam bu sırada iş dünyasının önceliği dijital ve yeşil dönüşümdür. Bu dönüşüm sadece ekonomik ve çevresel açıdan değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği açısından da önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu değişim özellikle imalat sanayinde kas gücü gerektiren işleri otomatize ederken yani “erkek işleri” kategorisindeki işleri azaltırken dijitalleşme ile yeni iş tanımları getirmektedir. Servis sektöründe ise dijitalleşme beraberinde özellikle Türkiye’de getirisi yüksek henüz cinsiyet rolleri giydirilmemiş işler yaratmaktadır. Kadınların bu dönüşümde aktif olarak yer alması istihdamın artması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlenmesinde kritik bir rol oynayabilir. Dijital dönüşüm kadınların teknolojiye erişimini ve dijital becerilerini geliştirmesini sağlayarak istihdam olanaklarını artırabilir. Bu, özellikle STEM alanlarında kadınların daha fazla temsil edilmesine ve cinsiyet temelli iş ayrımının kırılmasına katkı sağlayacaktır.

Dijital teknoloji kullanımı kadınlar arasında yaygınlaşır ise uzaktan çalışma ve esnek çalışma modelleri kadınlar için daha uygulanabilir hale gelir. Kadınların dijital yetkinlikleri esnek çalışma modelleri arasında seçim yapmasına fırsat sağlayacaktır.

Kadın girişimciler için de dijital platformlar işlerini büyütmelerine ve daha büyük pazarlara erişim sağlamalarına fırsat tanımaktadır. Dijital pazarlama ve e-ticaret gibi alanlarda kadınların güçlenmesi iş olanaklarının artmasına özellikle tarım ve gıda sektöründe iş üreten kadınların kendi küçük pazarları dışına çıkabilmelerine olanak sağlamaktadır.

Yenilenebilir enerji, enerji verimliliği, sürdürülebilir tarım ve geri dönüşüm gibi yeşil sektörlerde kadınlara yönelik yeni istihdam alanları oluşturulabilir. Bu alanlarda kadınların daha fazla temsil edilmesi, sivil toplum projelerinde kadınların liderlik rollerini üstlenmesi toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlenmesine fırsat oluşturacaktır.

<sup>5</sup>[https://www.yonetimkurulundakadin.org/assets/node\\_modules/source/pdf2/11th-annual-report-wob-2023.pdf](https://www.yonetimkurulundakadin.org/assets/node_modules/source/pdf2/11th-annual-report-wob-2023.pdf)

<sup>6</sup>[https://www.gozdecorekcioglu.com/\\_files/ugd/85c586\\_0c271e7214f947628e692a527753377b.pdf](https://www.gozdecorekcioglu.com/_files/ugd/85c586_0c271e7214f947628e692a527753377b.pdf)

Türkiye 2023 Şubat ayında tüm ülkeyi derinden etkileyen bir deprem felaketi ile karşılaşmıştır. Deprem yıkıcı etkisi ile bölgede ekonomik faaliyetler ciddi zarar görmüştür. Bölgenin ekonomik gelirlerinde tarımın yüksek olması ve tarımda ücretsiz aile çalışanı ya da kayıt dışı çalışanlar oranının yüksekliği, yeni ekonomik yapılanmada ücretsiz/kayıt dışı iş gücünden kayıtlı güvenceli iş gücüne evrilmesinin planlanmasının önemini göstermektedir. Kadınların güvenceli işlerde istihdam edildiği, özellikle tarım ve gıda sektöründe kadınlara alan açıldığı bölgesel kalkınma planlaması, kadınların toplumsal kalkınmaya katkısını artıracak aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin benimsenmesini hızlandıracaktır.

Kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve ekonomik kalkınmayı teşvik etmek için kadın girişimciliği önemli bir stratejidir. Kadın girişimcilerin sayısının artması, istihdamda çeşitliliği sağlayarak ekonomik büyümeyi desteklerken toplumsal cinsiyet eşitliğine de katkı sağlayabilir. Kadın girişimcilerin karşılaştığı engellerin azaltılması, özellikle finansal ve yönetsel destek verilmesi kadın girişimciliği alanında fırsatların artmasını sağlayacaktır.

Kadınların iş gücüne katılım kararlarını yani arzı etkileyen etkenler ise sosyal normlardan iş yeri uygulamalarına kadar çok çeşitlilik göstermektedir.

Toplumsal normlar ve cinsiyetçi tutumlar, kadınların iş gücüne katılımını engelleyen önemli bir faktördür. İşlerin ve mesleklerin cinsiyet ayrımına uğraması, kadın işi ve erkek işi olarak kategorize edilmesi, toplumdaki cinsiyetçi normların bir yansımasıdır. Bu ayrım kadınların eğitim hayatında yaptıkları seçimleri de etkileyerek kendi içinde birbirini besleyen bir sorun sarmalı oluşturmaktadır.

Kadının iş gücüne katılmaması üzerine yapılan niteliksel çalışmalar, eşlerden izin alamama, hane içi iş yükü, bakım sorumlulukları gibi etmenlerin de belirleyici olduğunu öne sürmektedir (İlkkaracan 2010, 2012). Türkiye Aile Yapısı Araştırması 2021 verilerine göre erkeklerin %40,2'si kadınların ise %31,5'i kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünmektedir. Aynı araştırmaya göre erkeklerin %32,3'ü kadınların ise %23,1'i ücretli işte çalışan kadınların evle ilgili sorumluluklarını ihmal edeceği yönünde yanıt vermiştir. Araştırma sonuçları Türkiye hane içi iş bölümünde kadının görevinin temizlik ve çocuk bakımı, erkeğin görevinin ise evin geçimini sağlamak olduğunu göstermektedir.

Dünya Değerler Anketi kullanılarak Durceylan vd. (2023)'nin hazırladıkları toplumsal cinsiyet tutumları endeksinde erkeklerin kadınlara oranla daha muhafazakâr toplumsal tutumlar sergilediği, ayrıca eğitimin bölgesel dağılımına benzer bir sonuçla Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu ve Kuzey-Doğu Anadolu'nun daha muhafazakâr tutumlar sergilediği gözlemlenmiştir. Yine aynı raporda yazarlar özellikle genç kuşağın kendinden önceki tüm kuşaklara kıyasla daha muhafazakâr toplumsal tutumlar benimsediğini saptamıştır.<sup>7</sup> UNWOMEN'in 2022 yılında yayınladığı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Algıları Araştırması da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 20 ülkede yapılan çalışmada 16-19 yaş arası genç kadınların (%87) çoğunun eşitlik beklentisi içinde olup bu konuda düşüncelerini dile getirirken toplumun kadınlara erkekler ile eşit muamelede bulunmasının elzem olduğuna inanmaktadır. Aynı yaş grubundaki erkeklerde ise bu oran %81'dir. Benzer şekilde, 16-19 yaş arası genç kadınların %76'sı, ülkelerinin başarısı için kadın haklarına her alanda daha fazla saygı gösterilmesinin kesinlikle önemli olduğunu belirtirken bu oran aynı yaş grubundaki erkek katılımcılar arasında %63'tür. 16-19 yaş arası erkekler, çeşitli alanlarda ve ülkelerde daha geleneksel görüşlere sahip olma eğilimindedir. Bu veriler, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine neden olan kalıplaşmış toplumsal cinsiyet yargılarının ve bunların topluma yönelik tehditlerinin etkin bir şekilde ele alınması için, çocukluk ve erken yetişkinlik döneminde bu kalıp yargılar ve kültürel normlarla mücadele edilmesinin önemini vurgulamaktadır.<sup>8</sup>

İşverenlerin toplumsal cinsiyet kalıpları ile paralel işe alım uygulamaları sonrasında çalışma hayatında ayrımcılığı beslemektedir. Özellikle bazı ilanlarda kadın ve erkek çalışan istendiğinin belirtilmesi, işlerin kadın işi ve erkek işi olarak birbirinden ayrılmasıdır. Bu nedenle iş tanımına uyan becerileri olmasına rağmen kadın adaylar ilk aşamada elenebilmektedir. İşe alım süreçlerinde uygulanan cinsiyete bağlı iş tanımları kız çocuklarının toplum tarafından istemedikleri halde bu alanlara yönlendirilmesine neden olmaktadır.

Kadınların iş gücüne katılım kararlarını etkileyen bir diğer faktör de tamamlayıcı hizmetlerdir. Kreş hizmetinin varlığı, ulaşımın kolay ve zaman maliyetinin düşük olması ve özellikle vardiyalı çalışılan işlerde ulaşımın güvenli olması önemli bir kriter olarak kadın çalışanlar tarafından belirtilmektedir.

<sup>7</sup><https://kagider.s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads/projectPictures/b99f0edd-06db-42fa-ae19-8230b1b5cc2d.pdf>

<sup>8</sup><https://iabtr.org/UploadFiles/Reports/GEA%20Study%202022%20TUR992022152558.pdf>

2022 Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki bireylerin istihdam oranı cinsiyete göre incelendiğinde, kadınların istihdam oranının %28, erkeklerin istihdam oranının ise %90,5 olduğu görülmüştür. Diğer yaş gruplarına göre kadınlarınki daha düşük, erkeklerinki daha yüksektir. Bu gözlem hem toplumsal normlar ile örtüşmekte olduğunu hem de kreş hizmetlerinin önemini göstermektedir.

16 Ağustos 2013 tarihli Resmî Gazete’de Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 13. maddesine göre: Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanın olması halinde emzirme odası kurma, 150’den çok kadın çalışanın olması halinde ise, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emziren işçilerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından kreş açma zorunluluğu getirilmiştir. Her ne kadar kanun bu konuda çok net olsa da uygulamada sıkıntılar vardır. Birçok işyeri bu koşulu sağlamasına rağmen kreş hizmeti sunmamaktadır. Sebeplerden bir tanesi kurumların bu kanuna uymamaları durumunda aldıkları cezaların caydırıcı olmamasıdır. Bu durumda politika önerilerinin uygulanabilirliği önem kazanmaktadır.

Türkiye’de bakım hizmeti daha çok ücretsiz ev içi bakım hizmeti olarak verilmekte hem kamu hem de özel sektör aktif rol oynamamaktadır. Bakım hizmeti sadece çocuk bakımı ile de kısıtlanmamalıdır. Türkiye’de hem engelli hem yaşlı hem de çocuk bakımı evin en genç kadının üzerindedir. Son yıllarda yapılan araştırmalar, erişilebilir çocuk, yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinin kadınların iş gücüne katılımını artırdığını açıkça göstermektedir. Bu nedenle devletin ve özel sektörün bakım merkezleri sayısını artırması, bakım hizmeti sunacak bireylerin istihdamı ve kadınların çalışma olasılığını artırması bakımından bir fırsattır. Bakım hizmetleri özellikle yaşlanan ekonomilerde bir ihtiyaç haline gelmektedir. Bakım hizmeti geleceğin meslekleri arasındadır ve yaratacağı istihdam ve ekonomik katkı değişmekte olan demografik yapıdan ötürü fırsata çevrilebilir.

Türkiye’de ebeveyn izinleri, özellikle doğum öncesi ve sonrası izinler olmak üzere “4857 Sayılı İş Kanunu” ve ilgili mevzuatlarla düzenlenmektedir. Bu kanun, annelere doğumdan önce ve sonra olmak üzere toplamda 16 hafta süreyle ücretli izin hakkı tanımaktadır. Bunun yanı sıra kanun, isteğe bağlı olarak ek sürelerde ücretsiz izin kullanma hakkı da tanı-

maktadır. Aynı kanun, doğum yapan eşlerini desteklemek amacıyla baba işçilere 5 gün; memur olan babalara ise (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında) 10 gün süreyle doğum izni vermektedir. Avrupa Birliği’nde annelik izni Almanya’da 14 haftadan Bulgaristan’da 58 haftaya kadar artabilen geniş bir aralıkta verilmektedir. Ortalamada 21 haftadır. Buna karşılık devredilemez babalık izinleri de ortalama 4 hafta, çoğunlukla ücretli izin olarak uygulanmaktadır. 2019’da Avrupa Konseyi’nde yürürlüğe giren İş-Yaşam dengesi yönergesi ile bakım verenlerin iş yaşam dengesini desteklemeyi ve kadınların iş gücü piyasasındaki temsiliyetini artırmayı amaçlar. Türkiye’de uygulanan cinsiyete dayalı doğum izni özellikle işe alım süreçlerinde erkeklerin kadınlara ve buna ek olarak bekar kadınların evli kadınlara tercih edilmelerine neden olmaktadır (Durceylan vd. 2023).

Çalışma yaşamında yaşanan kadına yönelik toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkların önlenmesi amacıyla yapılan hukuki düzenlemelere rağmen, işyerlerindeki belirsizliklerin devam etmesi, konu ile ilgili uygulama sorunlarının varlığını göstermektedir (Oğan ve Wolff 2020). Hukuki düzenlemeler her ne kadar kadınların iş gücüne katılımını artırmak amaçlı yapılsalar da uygulamada kadınların işe alım süreçlerinde ayrımcılığa uğramalarına ve erkek adaylara kıyasla daha pahalı çalışanlar olarak görülmelerine neden olmaktadır.

Hukuki düzenlemeler de kadın ve erkek işlerinin kesin çizgiler ile ayrılmasına sebebiyet vermektedir. İş Kanunu’na göre yer altı ve su altı işlerinde çalışan kadınlara yaş sınırlaması getirilmiştir. Aynı zamanda kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı yasaklı işler kapsamındadır, emziren işçinin doğumu izleyen altı ay boyunca da gece çalıştırılması yasaktır. Dijital dönüşüm ve teknolojik iyileşmeler bu hukuksal sınıflandırmaların tekrar gözden geçirilmesini gerektirir. Teknolojik gelişmeler ile birçok iş kolu kadınlar için de “yapılabilir” işler haline gelmiştir.

Son olarak hem uluslararası kuruluşlar hem özel şirketler hem de kamunun kadın istihdamını artırıcı eylem planları oluşturmaları, toplumda farkındalığı artırma çalışmaları çok olumlu değişimlerdir. Bu olumlu rüzgâr ile eş zamanlı, ActHuman VI paydaşları bir araya getirerek engelleri tanımlayarak uygulamadaki aksaklıkları da işaret ederek aşağıdaki politika önerilerini sunmuştur.



## POLİTİKA ÖNERİLERİ

Kadınların iş gücüne katılımının önündeki engelleri ve fırsatları değerlendirirken her bir olgunun diğer tüm olgularla birbirini beslediğinin altı çizilmiştir. **Bu nedenle kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik politika önerileri geliştirirken Türkiye'deki bölgesel, sektörel ve eğitimsel farklılıkları göz önünde bulundurmamak kritik bir öneme sahiptir.** Her bölgenin, her sektörün ve hatta her iş kolunun karşılaştığı engeller ve fırsatlar farklılık gösterebilir. Bu nedenle, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için etkili politika önerileri geliştirilirken tek bir reçete oluşturma yaklaşımından kaçınılmalıdır. Politika önerilerinin ve uygulamalarının, farklılıkları dikkate alacak şekilde esnek ve özelleştirilmiş olması gerekmektedir. Bu yaklaşım, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için daha etkili ve sürdürülebilir çözümlerin ortaya konmasını sağlayacaktır.

Danışma Kurulu Çalıştayına katılan tüm paydaşların üzerinde hem fikir olduğu, probleme bütünsel olarak bakılmasıdır. Örnek vermek gerekirse meslekler arası cinsiyete dayalı ayırım beraberinde ücretler arasındaki fark, bakım hizmetlerinin yetersizliği, kadınların eğitim ve meslek seçimlerinde toplum tarafından kabul gören “kadın” mesleklerine yönelmelerine neden olmaktadır. Yüksek öğretimde cinsiyete dayalı bölüm ayrışımı ileride meslekler arası cinsiyet farklarını besleyerek kısır döngüye sebep olmaktadır.

Önerilen politika değişiklikleri ve eylem planlarında aktörler devletin kurumları, sivil toplum kuruluşları, özel sektördür. Bu makro değişim aktörlerine mikro değişim aktörleri destek vermelidir. Kurum çalışanları ile bireyler mikro değişim aktörleri olarak tanımlanabilir. Mikro değişim aktörleri politika

önerilerinin ve eylem planlarının uygulanmasında büyük önem taşımaktadır.

Danışma Kurulu Çalıştay paydaşlarının ortak görüşü kadınların güçlenmesi ve/veya iş yerinde cinsiyet eşit politikaların geliştirilmesi konusunda çatı görevin kamunun olduğudur. Türkiye’de kadın erkek eşitliği konusunda koordinasyon görevi Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına aittir. Bakanlığın “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı 2024-2028” kadının güçlenmesi amacı ile kalkınma planları, hükümet programları, stratejik planlar gibi politika belgelerinde yer alan tüm çalışmalarını bir araya getirir ve bakanlık farklı kurum çalışmalarının izlenmesini koordine eder.<sup>9</sup>

Kamunun çatı görevi gördüğü görev dağılımında sivil toplum örgütlerinin özellikle de Türkiye’de güçlü kadın aktivizminin ve özel sektörün birlikte çalışması önem taşımaktadır. Raporun bundan sonraki kısmında “Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (KGSBEP) 2024-2028” belgesinde listelenen eylem planlarına referans verilecek, eleştirilecek ve yeni politika önerileri ile desteklenecektir.

Politika önerilerine eğitim alanında yapılacak politika değişiklikleri ile başlamak uygun olacaktır. TÜİK eğitim ve iş istatistikleri Türkiye’de eğitime erişimde ve mezuniyet oranlarında bölgesel farklılıkları göstermektedir. Eğitim ve iş gücüne katılım arasındaki pozitif korelasyon göz önüne alındığında bölgesel politikalar ile Millî Eğitim Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurumu kız çocukları için eğitime erişimi artırıcı ve okula devamlılığı sağlayıcı teşvik politikaları geliştirmelidir. KGSBEP belgesinde MEB ve aileden sorumlu Devlet Bakanlığının bu konuda takip çalış-

ACT HUMAN

<sup>9</sup><https://www.aile.gov.tr/media/158302/kadinin-guclenmesi-strateji-belgesi-ve-eylem-planı-2024-2028.pdf>

maları yapacağı, evlere ziyaretler ile kademe geçişlerinde kaybedilen kız çocuklarının eğitime tekrar kazandırılması için çalışmalar yapılacağı bildirilmiştir.

Kız çocuklarının okula devamlılığı karşısında toplumsal cinsiyet normlarının engel olması durumunda Sivil Toplum Örgütlerinin farkındalık artırıcı eğitimleri önem taşır. KGSBEP belgesinde özellikle dini kurumlarda özellikle de Cuma hutbelerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik konuşmalar ve kız çocuklarının eğitiminin önemini vurgulamanın plan çerçevesinde olduğu bildirilmiştir.

Bu konuda özel sektörün ve sivil toplum kuruluşlarının çalışmaları takdir edilmelidir. 2003 yılında başlayan Millî Eğitim Bakanlığı yönetiminde UNICEF desteği ile yürütülen “Haydi Kızlar Okula” projesinin başarısı tartışılmaz.

Her ne kadar çok dile getirilemese de TÜİK verilerine göre Türkiye’de ilk evlilik yaşı diğer OECD ülkelerine benzese de dağılımda ciddi farklılıklar mevcuttur. Her iki kadından biri 19 yaşın altında evlenmektedir (TÜİK). Bu yaş aralığı kadınların lise ve üniversite eğitimi alacakları döneme denk gelir. Erken evlilik kadının eğitim almasını engellerken evde yaş farkı ev işleri paylaşımında karar aşamasında kadını dezavantajlı duruma getirmektedir. **Bu nedenle evlilik yaşının ötelenmesi (ve dolayısıyla ilk çocuk yapma yaşının ötelenmesi) toplumsal farkındalık ve eğitim gerektirir.** Devlet kurumlarına ve sivil toplum örgütlerine bu konuda büyük görev düşmektedir.

Kız çocuklarının yüksek öğretimde özellikle STEM bölümlerinde sayılarının azlığına yönelik yine KGSBEP belgesinde YÖK ve MEB’in ortak çalışması ile kız çocuklarında farkındalık artıracak çalışmalar yapılacağı belirtilmiştir. Kız çocuklarının aynı zamanda meslek liselerinde de sayıları oldukça düşüktür. Bu nedenle meslek liselerinde kazanılan becerileri gerektiren meslek kollarında kadın istihdam oranı düşüktür. **Özellikle eğitim döneminde mentorluk, danışmanlık hizmetleri ile kız çocuklarının okul ve daha sonrasında yüksek öğretimde meslek seçimlerinde kendi yetenekleri ile paralel seçimler yapması desteklenmelidir.** Bu konuda 2006 yılında MEB yönetiminde ve Vehbi Koç Vakfı tarafından desteklenen “Meslek Lisesi Memleket Meselesi” projesi örnek bir projedir. Bu projeye ek olarak 2017 yılında Türk Traktör, üretim ve ağır sanayide kadın istihda-

mını artırmak amacıyla meslek liselerinde okuyan kız çocuklarına burs imkânı sağlamıştır. Bu proje kapsamında kız çocuklarına ayrıca danışmanlık hizmeti verilmiş ve iş olanakları da sağlanmıştır.

9 Şubat 2024 tarihinde yapılan lansman ile başlayan İş Pozitif programı kamunun, özel sektörün, STK’lerin, kadın kooperatiflerinin bir araya geldiği umut vadeden bir projedir. Programın amacı kayıtlı kadın istihdamını artırmaktır. İş Pozitif çatısı altında kadınların iş gücü piyasasında ya hiç yer almadıkları ya da az yer aldıkları alanlarda kadın istihdamını desteklemek amacıyla “Her meslekte kadın eli” projesi hayata geçirilmiştir. Kadının temsiliyetinin artması hem hali hazırda alanda çalışanların kadın çalışana bakış açısını olumlandırmakta hem de toplumun gözündeki cinsiyetçi meslek kırılımlarını değiştirmektedir.

Özel sektör aynı zamanda **beceri talebinin belirlenmesi ve talebin politika yapıcı devlet kurumlarına iletilmesinde sorumluluk almalıdır.** Özellikle “İkiz Dönüşüm” ile geleceğin işlerinin şekillendiği günümüzde **talebin arzdan önce değiştiği bir gerçektir.** Bu nedenle özel sektör, sektör dernekleri ile politika yapıcılar arasındaki iletişim hızlı olmalı devlet kurumları bu konuda proaktif çözümler üretmelidir.

“İkiz Dönüşüm” 24 yaş ve üstü örgün eğitim dışında kalan çalışanlar için de yeteneklerinin yetersiz kalacağı durumları hızlandırmaktadır. Örgün eğitim dışında eğitime katılım MEB, üniversiteler ve özellikle de yerel yönetimler aracılığı ile desteklenmelidir. Bu konuda dikkat edilmesi gereken en önemli konu, **kurumların açtıkları kursların toplumsal cinsiyet normlarını besleyici faaliyetler değil istihdam artırıcı faaliyetler olarak organize edilmesidir.** Nakış, el işi, resim, tahta boyama gibi hobi amaçlı kursların çokluğu toplumda kadın emeği ile eşleştirilen bu becerilerin pekişmesine neden olmaktadır. İmkânların kısıtlı olduğu durumlarda, istihdam artırıcı ve özellikle de geleceğin becerilerine odaklı eğitim ve kursların tercih edilmesi, geleceğin mesleklerinde kadınlara daha çok alan açılmasına olanak sağlayacaktır.

Kadınların dijital becerilerinin artırılması konusunda örnek bir girişim olarak “İmalat Sanayinde Kadınların Güçlenmesine Yönelik Model Geliştirme Projesi”, BM Kalkınma Programı (UNDP), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Sana-

yi ve Teknoloji Bakanlığı iş birliği ve Avrupa Birliği finansmanı ile gerçekleşecektir. Proje kapsamında imalat sanayinde çalışan kadınlara teknik eğitim verilecek, işbaşı uygulamalarıyla kendini geliştirme olanağı sunulacaktır. Eğitim dönemi boyunca nakit desteği sağlanacak kadınlar, dijital ve yeşil dönüşüm haritası hazırlanan firmalarda istihdam edilecektir. Bu projenin yapılandırılmasında becerilerin artırılmasının yanında eğitimi finansal problemler nedeniyle erteleme, nakit desteği ile ortadan kaldırılmış, işe yerleştirme desteği ile de eğitimin getirisi artırılmıştır. Projenin başarılı olması durumunda ülke geneline yaygınlaştırılması önemlidir.

Eğitimin ardından kadına talebi etkileyen faktörlerden biri de iş yerinde kreş açma zorunluluğudur. İş yerinde kreş açma zorunluluğu olduğu halde açmayan iş yerlerine yaptırım uygulanmaktadır. İşveren kreş açma yükümlülüğü bulunmasına rağmen kreş açmıyorsa, yükümlülüğü yerine getirmediğinin tespit edilmesinden itibaren her ay için az tehlikeli işyerlerinde 11.632 TL/ay, tehlikeli işyerlerinde 15.510 TL/ay ve çok tehlikeli işyerlerinde 23.265 TL/ay idari para cezası verilmektedir.<sup>10</sup> Bu oranlar çalışan sayısı 150 ve üzeri iş yerleri için oldukça azdır. **Yaptırımlar gözden geçirilmeli, devlet teşvik politikaları geliştirmelidir.**

İstanbul Büyükşehir Belediyesinin İstanbul için oluşturduğu 2021-2024 Yerel Eşitlik Eylem Planı Belgesinin bir çıktısı olan belediye kreşlerinin toplum tarafından olumlu karşılanması ihtiyacın büyüklüğüne işaret etmektedir. Bu nedenle yerel yönetimler bakım hizmetinin sağlanmasında önemli bir aktör olmalıdır.<sup>11</sup>

Bakım hizmetlerini sadece çocuk bakımı olarak kısıtlamak Türkiye’de bakım hizmetini evde ücretsiz üstlenen kadınların problemlerini çözmeye engel olur. Türkiye’de kadınlar çalışmaya başlayacakları, kariyer basamaklarında yükselecekleri dönemde çocuk, yaşlı ve engelli bakım sorumluluklarını almaktadır. Bakım hizmetleri çoğunlukla özel sektör tarafından verilmekte ya da profesyonel olmayan bakım hizmetleri ev ortamında alınmaktadır. Asgari ücretle karşılaştırıldığında özel sektörden alınan bakım hizmeti, kadınlara ödenen düşük ücretler ile bir araya geldiğinde kadınların iş gücüne katılımı

önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Bu nedenle nitelikli ve erişilebilir bakım hizmetleri devlet tarafından sağlanmalı/desteklenmelidir. **Kreş açma görevi sadece özel sektöre verildiği takdirde kadın, erkeğe göre daha pahalı çalışan konumuna düşmekte ve tercih edilmemektedir. Kreş açma sorumluluğunu yerine getiren iş yerleri devlet tarafından desteklenmelidir.** Unutulmamalıdır ki politika düzenlemelerinin yaptırımlarının az olduğu durumlarda özel sektör maliyet azaltıcı tedbirlere yönelirler. Bu nedenle özel sektöre kreş desteği önemli bir politika olacaktır.

Aynı zamanda yaşlı bakımı ve engelli bakımı tüm bakım hizmetleri ile bütünsel değerlendirilmeli ve ulaşılabilir olmalıdır. Bu konuda devletin koordinasyonu ve denetimi önemlidir. Karakaş vd. (2020)’nin çalışmasına göre kamunun bakım hizmetlerini artırmak üzere yatırımlarını artırması hem kadınlara yeni istihdam olanakları sağlamaktadır hem de kadınların iş piyasasındaki varlığını güçlendirmektedir.<sup>12</sup>

**Bakım hizmetlerinin yetkin kişiler tarafından verilebilmesi için MEB ve YÖK gerekli ihtiyacı belirlemeli ve ihtiyacı karşılamak amaçlı adımlar atmalıdır.** Meslek liselerinde ve yüksek öğretim kurumlarında bakım hizmeti eğitim verebilmesi için bölümlerin açılması, var ise kontenjan artırımı gibi eylem planları örnek verilebilir.

Bakım hizmetlerinde uygulanan politikalar maliyetli politikalardır. Kaynakların kısıtlı olduğu bizim gibi ülkelerin iyi örnekleri inceleyip politika değişikliklerinde önceliklendirmeye gidilmesi önemlidir. İspanya kadınların iş gücüne katılımını artırmada son 30 senede büyük bir başarıya imza atmıştır. Dünya Bankası verilerine göre 1991 yılında kadınların iş gücüne katılımı İspanya’da %40’lar ile Türkiye ile benzer bir resim sergilerken 2022 yılında kadın istihdamı %70’lere yükselmiştir. Bu başarı bir dizi politika değişikliklerinin uygulanması ile gerçekleşmiştir. Bu raporda politika değişikliklerini etki analizleri ile özetlemenin okuyuculara yol gösterici olacağı düşünülmüştür. Yapılan çalışmalara göre İspanya’da evde bakım hizmeti karşılığı kadına yapılan para transferi kadının iş gücüne katılımını azaltmıştır.<sup>13</sup> Çocuk bakımı maliyetini azaltacak



<sup>10</sup>İdari para cezası oranları 2023 yılına aittir.

<sup>11</sup>[https://uploads.ibt.istanbul/uploads/yerel\\_esitlik\\_eylem\\_plani\\_tr\\_85bf4ba251.pdf](https://uploads.ibt.istanbul/uploads/yerel_esitlik_eylem_plani_tr_85bf4ba251.pdf)

<sup>12</sup>Karakaş, D., İlkkaracan, İ., Bayar, A. A. ve Baran-Özcanlı, P. (2020). “Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden COVID-19 Salgını ve Bakım Hizmetleri Krizi: Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam Etkisi”

<sup>13</sup>2007 yılında her doğuma €2500 ödenmesi kararlaştırılıyor, 2010 yılında yürürlükten kaldırılıyor.



yardımlar, destekler ise kadınların iş gücüne tam zamanlı katılımını artırmış, yarı zamanlı katılımını azaltmıştır. Vergi indirimleri, iş ortamına entegre haklar kadının iş gücüne katılımını artırmıştır.<sup>14</sup> En önemlisi de ebeveynlik izinlerinde görünen önemli etkilerdir. Babanın devredilemez doğum izinleri ile kadının iş gücüne geri dönme olasılığı artmış, iki sene sonraki maaşının azalma olasılığı azalmıştır.<sup>15</sup> Bu nedenle kadınların bakım yükünü azaltarak iş gücüne katılmasını destekleyecek politikaların evde ücretsiz bakım emeğini görüp parasal desteklemek değil, bu konuda kadınlara seçim hakkı vererek ulaşılabilir, kaliteli bakım hizmetleri seçenekleri sunarak oluşturulması kaynakların verimli kullanılması açısından önemlidir.

Son olarak mevzuata 2014 yılında giren kooperatifler aracılığı ile bakım hizmeti vermek yasal iken örnekleri Türkiye’de azdır. Amaç çocuk bakımında eğitilmiş bir öğretmenin sınıf liderliğinde, bakım evinin yönetsel ve destek işlerinde velilerin destek olduğu bir yapı inşa etmektir. Yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinde de aynı kural ile hem aile üyeleri hem de bu konuda eğitilmiş öğretmenlerin bir araya gelerek bakım hizmetini gerçekleştirmesi hedeflenmektedir. Emeğin bir kısmının aile üyeleri tarafından karşılanması bakım hizmetlerinin maliyetinin azalmasına neden olur. Hepimiz son zamanlarda hem uluslararası kuruluşlar hem devlet kurumları hem de özel sektörde kadınların iş gücüne katılımı ve bu kavramla eş zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği kavramlarının geliştirilmesi konusunda farkındalığın arttığını gözlemliyoruz. Bu olumlu rüzgâr ile her bir aktörün üzerine düşeni yapacağı, kadınların daha ön planda ve lider pozisyonlarda olduğu düşünüldüğünde toplumsal cinsiyet eşitliği tutumlarında olumlu etkisinin olacağı aşikârdır. Daha eşitlikçi tutumların toplum tarafından benimsenmesi için politika ve eylem planı önerilerimiz şu şekilde sıralanabilir.

Devlet kurumları, ilgili bakanlıklar, cinsiyet eşitliğini teşvik eden programların planlanması ve uygulanmasında liderlik etmelidir. **Özellikle Millî Eğitim Bakanlığı müfredatı cinsiyet eşit bir dil benimsemelidir.** KGSBEP belgesinde Millî Eğitim Bakanlığı müfredatında eşitlikçi bir dil kullanılmasının hedeflendiği belirtilmiştir. Uygulamada öğretmenlere büyük bir sorumluluk düşmektedir. **Günlük rutinde**

**cinsiyet eşit bir tutum sergilemek ve farkında olmak adına öğretmenlere eğitimler verilmelidir.** Sivil toplum kuruluşları arasında Sabancı Vakfı ve Sabancı Üniversitesinin birlikte desteklediği Mor Sertifika programı uzun yıllardır bu amaca yönelik verdiği eğitimler ile sınıf ortamında eşitlikçi tutumların benimsenmesine destek vermektedir.<sup>16</sup>

**Devlet kurumları iş yeri cinsiyet eşit standartları belirlemeli ve uygulama pratiklerini denetlemelidir.** Özel sektör kadın dostu iş yeri politikaları benimsemeli ve uygulamada yaşanan aksaklıkları gidermek için aksiyonlar almalıdır. Çalışma hayatında her yaşta kadına yönelik şiddet, ayrımcılık ve tacizi ortadan kaldırmak için yasaların ve politikaların uygulanması ve güçlendirilmesi gereklidir. Uygulanmaması durumunda caydırıcı yasalar düzenlenmelidir. Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetin, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların ekonomik güçlenmesi önünde bir engel olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca, şiddet mağdurlarının iş gücü piyasasına yeniden katılımını teşvik edici önlemler geliştirilmelidir.

Sivil toplum kuruluşlarının özellikle kadın örgütlerinin Türkiye’de güçlü olması fırsat bilinenek toplumsal farkındalığı artıracak faaliyetler düzenlenmelidir. Özellikle genç kuşağın kendinden önceki tüm kuşaklara kıyasla daha muhafazakâr toplumsal tutumlar benimsediği gerçeği göz önünde bulundurularak **MEB ve sivil toplum kuruluşlarının bu noktada, genç neslin kadınların iş gücüne katılımına olumlu yaklaşılması, aile içi sorumlulukların eşit paylaşımı, cinsiyete dayalı meslek yönelimlerinin azalması gibi, kadınların iş gücüne katılımını artırıcı konularda eylem planları geliştirmeleri çok büyük önem taşımaktadır.**

Yasal zorunluluklar, tavsiye kararları, kurumların ve şirketlerin kadınların üst yönetim seviyesinde yer almaları amacıyla koydukları hedefler ve bunu sağlayacak uygulamalar kadınların üst kademelerde yükselmelerini desteklerken bu uygulamaların, aynı zamanda üst düzey kadın yönetici aday havuzunun oluşabilmesi açısından kadınların iş hayatında kalmalarını sağlayacak uygulamalar ile desteklenmesi önem taşımaktadır. Bu bağlamda “kadın yönetici kotası” ve birtakım yasal düzenlemeler gündem gelmektedir.

Türkiye’de Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) önemli

<sup>14</sup>2003- 0-3 yaş arası çocuğu olan kadınlara nakit transferi yapılıyor, çocuk için vergi indirimleri sağlanıyor.

<sup>15</sup>2007-2017 Babalar 2 hafta ücretli doğum izni alabiliyor. 2017 sonrası bu izin 16 haftaya çıkıyor.

<sup>16</sup><https://sugender.sabanciuniv.edu/tr/etkinlikler/mor-sertifika-programi>

bir adım atmış ve 2011 yılında ‘yönetim kurulunda en az 1 kadın üye bulunur’ tavsiyesini Kurumsal Yönetim İlkeleri içine dahil ederek Türkiye’de gönüllü bir uygulama başlatmıştır. Sonrasında ise 2014 yılında bu tavsiye yine SPK tarafından ‘yönetim kurulu üye sayısının %25’inden az olmamak kaydıyla şirketlerin belirlediği bir hedef’ olarak değiştirilmiştir. Bu ilkeye göre zorunluluk olmamasına rağmen eğer yönetim kurulunda bir kadın üye yok ise, SPK’ya bunun nedeninin açıklanması gerekmektedir.

Özel sektörde “cam tavan”ın kırılmasına yönelik politika değişikliklerini kabul edip uygulayacak sektör liderlerine ihtiyaç vardır. Sektörün lideri büyük işletmeler iyi uygulamaları ile yol gösterici olmalıdır. Yüzde 30 Kulübü sivil toplum kuruluşları arasında önemli bir girişimdir.

Kadınların iş yerlerinde terfi etmelerini teşvik etmek, işletmelerin önemli bir sorumluluğudur. Yeni pozisyonlar için gerekli becerilerin kazanılmasında destek olmak, yeni görevler ile iş-aile yaşamı dengesi sağlamalarında destekleyici esnek çalışma ortamları yaratmak örnek olarak değerlendirilebilir.

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları en büyük engellerden biri, doğum sonrası işe geri dönme sürecidir. İşten uzak kalınan süre boyunca becerilerde gerileme yaşanabilir. Bu durum kadınların kariyerlerinde ilerlemesini engelleyebilir ve “cam tavan” etkisi yaratabilir. **Bu nedenle, şirketler ve devlet kurumları, kadınları işe geri dönüşlerinde gerekli becerileri tekrar kazanmalarını ve çocuk bakımında esnek politikalar ile destekleyerek “tutundurma programları” geliştirmelidir.**

Mevcut durumda devlet politikası olarak şirketlerde uygulanması gereken tutundurma politikalarının çerçevesi henüz belirlenmemiştir. Özel sektör bu konuda bir adım öndedir. Yeniden Biz Derneği yaptığı mentorluk ve koçluk programlarıyla işe geri dönmek isteyen kadınları desteklemektedir. Özel sektörde, Akbank’ın “Kariyeri’ne Yeniden Başla” projesi, bu konuda öncü bir adımdır. Bu proje, kadınların iş hayatına geri dönüşlerini kolaylaştırmak ve kariyerlerini sürdürmelerini sağlamak için çeşitli destekler sunmaktadır.

Kadınların her ne sebeple olursa olsun işlerine ara verdikten sonra tekrar iş yaşamına dönmesi, ücret-

li doğum izinleri, sonrasında isteğe bağlı ücretsiz izinler, süt izinleri, esnek çalışma saatleri gibi uygulamalar işteki kadının hayatını kolaylaştıracağı ön kabulü ile hazırlanmış politikalar; fakat işe alımda kadınların önüne engelleyici unsurlar olarak çıkmaktadır. Bu durum, politika geliştirme sürecinin ötesinde, politikaların uygulanmasını teşvik edecek bir sistem gerektirdiğini göstermektedir. Bu nedenle **politikalar geliştirilirken devlet kurumları ve STK’ler tarafından kontrol mekanizması, sosyal medyanın gücü ile iyi örneklerin öne çıkartılması** bu politikaların uygulanmasını artıracaktır. Örneğin, kadın çalışanlarına esnek çalışma saatleri sunan veya çocuk bakımı konusunda destekleyici politikalar uygulayan özel sektör şirketlerine vergi indirimleri gibi teşvikler sunulabilir.

Dünya hem tüketimde hem de üretim teknolojilerinde hızlı bir dönüşüm içindedir. Bu dönüşümden en çok etkilenecek grup kadınlar olarak öngörülmektedir.<sup>17</sup> (Dünya Ekonomik Forumu, İşlerin Geleceği Raporu 2023). Üretim süreçlerindeki otomasyon ve dijitalleşme, kas gücü gerektiren işlerin azalmasına ve zihinsel becerilerin önem kazanmasına neden olmaktadır. Bu durum, kadınların daha fazla iş fırsatına erişimini sağlayabilir; ancak kadınların bu yeni becerilere erişimini ve gelişimini desteklemek önemlidir. Avrupa Konseyi bu bağlamda 2021-2027 Dijital Eğitim Eylem Planı’nı hayata geçirmiştir. Plan dijital araçların herkes tarafından aktif ve verimli kullanımını hedeflemekte bir takım eylem planlarını hayata geçirmektedir. Odak gruplarından birisi de kadınlardır. Türkiye’de olduğu gibi Avrupa Birliği’nde de STEM alanlarında kadınların temsiliyeti düşüktür. Dijital ve Yeşil Dönüşüm kadınlar için bir fırsatken bu dönüşümden bir adım geride kalmamaları için alan açılmalıdır. 2024 yılında açıklanacağı duyurulan Dijital Devlet Stratejisi ana başlıkları arasında dijital beceriler ve dijital kapsayıcılık ana temaları vurgulanmıştır.<sup>18</sup> Stratejinin tüm çalışanların dijital okur yazarlığını artıracak, özellikle kadınlara yetkin dijital beceri kazanımında ve daha sonrasında bu becerilere sahip kadınların işe yerleştirilmelerinde strateji planında öncelik vermesi önem taşımaktadır.

12. Kalkınma Planı’na göre “iş gücüne dâhil olmayan nüfusun ekonomide aktif hale gelmesi amacıyla kadın ve gençler başta olmak üzere iş gücüne katılımın teşvik edilmesine, yeşil ve dijital dönüşümün

<sup>17</sup>TÜİK Hanehalkı Dijital Kullanım Araştırması 2023 verilerine göre Türkiye’de hanehalkı internet kullanım oranı erkeklerde %90,9, kadınlarda %83,3’tür. Cinsiyete göre İnternet üzerinden mal veya hizmet satın alma ya da sipariş verme oranı erkeklerde %52,4 kadınlarda %46,6’dır. İnternet üzerinden son 3 ay içinde eğitim, mesleki veya özel amaçlar için öğrenme faaliyeti gerçekleştiren bireylerin oranı, 2023 yılında bir önceki yıla göre 2,8 puan artarak %18,7 oldu. Bu oranın erkekler için %18,1, kadınlar için %19,4’tür. Bu oranlar dijital dönüşüm için gerekli beceriler için bizleri bilgilendirmese de kadın ve erkeklerin dijital servisleri kullanımda farkları olmadığını göstermektedir.

<sup>18</sup><https://cbddo.gov.tr/dijital-devlet-stratejisi/>

de gerektirdiği mesleki becerilerin kazandırılmasına ve iş gücü piyasasının esnekleştirilmesine yönelik programlar hayata geçirilecektir.” (306) konusu hedeflerden biridir. Özellikle çevre odaklı işletmelerde kadın istihdamını artırmak için teşvik politikaları geliştirilmelidir. Örnek vermek gerekirse hibe programlarında kadın istihdamının bir kriter olarak belirlenmesi düşünülebilir.

Kadınların kendi işlerini kurabilmeleri için kadın girişimcilik ekosisteminde engeller belirlenmelidir. Dijital ekonominin büyümesi, e-ticaretin yaygınlaşması kadın girişimciler için fırsat iken finansal kaynaklara erişimin kısıtlı olması kadınların önündeki en büyük engel olarak karşımıza çıkmaktadır. **Sürdürülebilir bir girişimcilik ekosistemi için düşük olan dijital ve finansal okuryazarlığı da artırmak gerekmektedir. Mentorluk faaliyetleri hibe programlarının tamamlayıcı programları olmalıdır.** Bu konuda kadın örgütlerine ve hibe programları olan kuruluşlara önemli görev düşmektedir.

Mevcut yasal çerçevenin etkin ve etkili bir şekilde uygulanması, cinsiyet eşitliği hedefleyen politikaların hayata geçirilmesinde kritik bir adımdır. Bunun yanı sıra, konuyla ilgili daha geniş kapsamlı yasal adımların atılması da gündeme alınmalıdır.

**Teknolojinin gelişimi ve dijitalleşme ile kadınlara yasadışı meslek gruplarında mevzuat tekrar gözden geçirilmelidir.**

**Annelik izni, ebeveynlik izni olarak tanımlanmalıdır. Kadın ve erkeğe birbirine aktarılamaz ebeveynlik izinleri tanımlanmalıdır.**

Esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma imkânları her ne kadar iş yaşam dengesi kurabilmek için sunulmuş olsa da ev işlerinin kadının sorumluluğu olduğu ön kabulü ile kadınların evde hem çalıştığı hem de ev işleri yaptığı bir yapılanmaya evrilmiştir. Aynı zamanda esnek çalışma imkânları güvencesiz çalışmayı da beraberinde getirmiştir. Hanehalkı İşgücü Araştırması sonuçlarına göre yarı zamanlı çalışanların istihdam içindeki oranının 2022 yılında %9,8 olduğu görülmüştür. Bu oran kadınlarda %16,1, erkeklerde ise %6,7'dir. Kadınların tam zamanlı istihdam oranı erkeklerden az iken yarı zamanlı istihdam oranı erkeklerden fazladır. Yarı zamanlı işlerin getirisinin düşük, çoğu zaman güvencesiz işler olması esnek çalışma prensiplerinin belirlenmesinde özel sektörün adil davranması, kamu ve STK'lerin gözlemci rolünü devralması önemlidir. **Yarı zamanlı ve esnek çalışmanın güvencesiz işlere dönüşmemesi için uygulamalar denetlenmelidir.**

İnsani Gelişme Vakfı (İNGEV) ve İstanbul Politikalar Merkezi (İPM) iş birliğiyle hayata geçirilen ActHuman VI, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için kapsamlı politika önerileri sunmakta ve bu alanda atılması gereken adımları belirlemektedir.





## SONUÇ:

Türkiye kadınların iş gücüne katılımında diğer ülkeler ile kıyaslandığında oldukça geride kalmaktadır. Benzer ülkeler son otuz yılda hızlı ve başarılı bir yol katetmişken Türkiye aynı başarıyı gösterememiştir. Kadınların iş hayatına tam anlamıyla katılımını sağlamak ve kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek için hem politika geliştirme hem de bu politikaların uygulanmasını teşvik edecek sistemlerin oluşturulması gerekmektedir. Bu, hem devletin hem özel sektörün hem de sivil toplum kuruluşlarının ortak çabalarıyla gerçekleştirilebilir.

Türkiye'nin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına ulaşması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlaması için kadınların iş gücüne katılımını artırmak büyük önem taşımaktadır. Bu rapor, politika yapımcılar, iş dünyası temsilcileri ve sivil toplum örgütleri için değerli bir kaynak oluşturarak, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için atılması gereken adımları belirlemektedir. Kadınların iş gücüne katılımını artırmak, yalnızca ekonomik büyüme için değil, aynı zamanda toplumsal refah ve eşitlik için de kritik bir adımdır.

### Eğitim ve Meslek Seçiminde Cinsiyet Eşitliği

Eğitime erişimde kız çocuklarının dezavantajı devam etmektedir. Buna ek olarak bölgesel farklılıklar da dikkat çekicidir. Bu nedenle kız çocuklarının okullaşma oranını erkek çocukların seviyesine çıkaracak politikalar bölgesel perspektiften değerlendirilmelidir. STEM alanlarında kadınların temsiliyetini artıracak mentorluk çalışmaları, iş olanakları ve burslar ile teşvik mekanizmaları çeşitlendirilmelidir. Özellikle sanayiye nitelikli eleman yetiştiren meslek liselerinde kız çocuklarına alan açmak, imalat sanayindeki kadın temsiliyet oranlarını artıracak ve kendini besleyen bir döngü ile kadınların temsiliyeti nitelikli iş alanlarında da artacaktır.

### “İkiz Dönüşüm”de Fırsatlar Nasıl Değerlendirilmeli?

Dijital ve yeşil dönüşüm özellikle Covid-19 salgını sonrası firmaların, devlet kurumlarının önceliklendirdiği bir konudur. Bu değişim kadınlar için birçok açıdan fırsatlar yaratmaktadır. Otomasyon, dijitalleşme kas gücü gereken işleri azaltırken bilişsel becerilere olan talebi artırmıştır. Bu nedenle kadınlara bu dönüşümde yer açılması önemlidir. Bu amaçla dijital erişimde dezavantajlı kadınların erişim imkânları iyileştirilmeli, dijital becerilerini artıracak kurslar ve eğitimlere erişimleri kolaylaşmalıdır. Yeşil dönüşüm, döngüsel ekonomi ve tarım istihdamı kadınlar için iş imkânı yaratılabilecek geleceğin işleri olarak belirtilir. Kadın istihdamını bu yeni ekonomilerde artırmak için bilgilendirme, girişimcilik ve eğitim çalışmaları sivil toplum örgütleri ve devlet kurumları ile koordineli devam etmelidir. Dijital dönüşüm aynı zamanda esnek çalışma modellerinin uygulamasını da kolaylaştırabilir. Böylelikle iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanan kadınlar için işler cazip hale gelebilir. Bu konuda devlet kurumlarının esnek çalışmanın beraberinde güvencesiz çalışmayı getirmemesi için gerekli düzenlemeleri ve kontrolleri gerçekleştirmesi önemlidir.

### Bakım Ekonomisi

Bakım hizmetlerinin profesyonel sağlayıcılarının azlığı, genelde özel sektör tarafından verilmesi ve bu nedenle de ücretlerinin yüksek olması, evde bakım hizmetlerinden toplumsal ön kabuller ile sorumlu olduğu düşünülen kadınların önünde çalışma hayatına katılmada en büyük engellerden biridir. Bakım hizmetleri konusunda yerel yönetimler, kamu ve özel sektör koordineli bir planlama ile bakım hizmetlerini sağlamalıdır. Kooperatifçilik özellikle Avrupa'da bakım hizmetleri konusunda uygulanan bir yöntemdir. Bu konuda düzenlemeler mevcut ol-

masına rağmen örnekleri çok azdır. Hem bilinçlendirme çalışmaları sağlanmalı hem de iyi örnekler tanıtılmalıdır.

### Toplumsal Cinsiyet Normları

Türkiye’de kadınların aile içinde güçlenmesi, alınan kararlarda söz sahibi olabilmesi için eğitim çalışmaları yapılmalıdır. Kadının çalışmasına toplumun bakışını olumlandıracak bilinçlendirme çalışmaları MEB müfredatına yerleştirilmelidir. Öğretmenlere cinsiyet eşit dil kullanımı pratiği verilmelidir.

### “Cam Tavan”, İş Yerinde Ayrımcılık

Cinsiyete dayalı iş yeri politikalarından vaz geçilmesi, özellikle doğum izni, ücretsiz izin hakları hem kadınlara hem de erkeklere birbirine aktarılamayacak şekilde tanınmalıdır. Kadın dostu iş yeri politikalarını benimsemiş özel sektör örnekleri özellikle sosyal medyanın gücü kullanılarak toplumun geniş kesimlerine ulaştırılmalı, farkındalık çalışmaları ve konunun hem kadınlar tarafından talep edildiği hem de sağlayıcı iyi örneklerin varlığı bilinmelidir. Kadınların yükselmeleri önündeki engeller belirlenmeli, yönetici pozisyonlarında kadın istihdamı özendirilmeli, hatta kamu politikaları ile teşvik edilmelidir. Özellikle doğum izni veya bir nedenle çalışma hayatına ara vermiş kadınların tekrar iş hayatına döndüklerinde karşılaştıkları zorlukları azaltmak adına tutundurma politikalarını hem özel sektör hem de kamu planlamalıdır.


### Kadın Girişimciliği

Kadın girişimciliği desteklenmelidir. E-ticaretin artması ile sadece kendi lokal marketleri ile kısıtlı kalmayan kadınlar için işlerini kurmak büyük bir fırsattır. Bu nedenle kadın girişimcilerin finansal kaynaklara erişimi önündeki engeller kaldırılmaktadır. Özellikle uluslararası kurumlar tarafından kadınlara özel hazırlanan hibe programları yerel yönetimler tarafından girişimci kadınlar ile paylaşılmalıdır. Hibe programları olan uluslararası ve ulusal kurumlar ile kredi sağlayan bankaların girişimci kadınlara mentor desteği vermesi girişimin sürdürülebilirliğini artıracaktır. Projelerin desteklenmesi bazı ön koşul eğitimler belirlenerek sağlanabilir.

Politikalar, kadınlar için seçimin hem maliyetini azaltacak hem de getirisini artıracak şekilde tasarlanmalıdır. Kamuda her politikanın etki analizi yapılmalıdır. Kaynaklar verimli kullanılmalıdır. Politikalar toplumun her kesiminden kadınların iş gücüne katılımını artıracak şekilde tasarlanmalıdır. Kadınların eğitim, etnik-dini köken, gelir seviyesi, coğrafi bölge gibi birçok alt kategoride farklılaştığı göz önünde bulundurulmalıdır. Başarılı politikalar değerlendirilmeli, benzer gruplar için tekrar uygulanması düşünülmelidir. Programların sonuçlarının ölçülebilirliği esastır.

ACT HUMAN





# **Kadın İstihdamı ve İş Gücünde Engeller & Fırsatlar: İleri Gitmek için Bir Kılavuz**

# KIZ ÇOCUKLARININ EĞİTİME ERİŞİMİ VE DEVAMLILIĞI



## Devletin Rolü

- Kız çocuklarının eğitime erişiminin ve okula devamlılığının artması için geliştirilen politikaların etki takibini yapmalı ve güncellemelidir.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, ev ziyaretleri ile kademe geçişlerindeki kaybolan kız çocukları için aileleri ikna etmelidir.
- Camiler, özellikle karar vericinin baba olduğu aile yapılarına ulaşmak için Cuma hutbeleri aracılığı ile kız çocuklarının eğitiminin önemini vurgulamalıdır.



## Özel Sektörün Rolü

- STK'ler ile ortaklaşa farkındalık faaliyetleri düzenlemelidir.
- Sponsorluk faaliyetleri kapsamında kız çocuklarının eğitime erişimini desteklemeye yönelik bütçeler oluşturmalıdır.



## Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü

- Kız çocuklarının okula devamlılığını sağlayacak farkındalık çalışmaları düzenlemeli ve ailelerde özellikle de ailenin karar vericileriyle eğitim çalışmaları düzenlemelidir.

# YÜKSEK ÖĞRETİMDE CİNSİYETE DAYALI SEÇİMLERİN AZALTILMASI



## Devletin Rolü

- Kız çocuklarına lise ve altı dönemlerde STEM bölümlerinde alan açmalı, “eğitim dilinde cinsiyet eşitliği” eğitimi vermelidir.
- Meslek liselerinde kadın öğretmenlerin sayısı artırılmalıdır.
- Özel sektörün ihtiyacı olan geleceğin becerilerini sağlayabilmek adına müfredat çalışmaları yapmalı ve kız çocuklarına daha çok alan açmalıdır.
- Yerel yönetimler, açılan kursları cinsiyet normlarını besleyici faaliyetler değil istihdam artırıcı faaliyetler olarak organize etmelidir, kurslar geleceğin becerilerine odaklı olmalıdır. Kursların zamanı kadınların aile yaşamları dikkate alınarak tasarlanmalı ve gerekirse “kurs yanı bakım hizmeti” sunulmalıdır.



## Özel Sektörün Rolü

- Meslek liselerinde kız öğrenci temsiliyetini artırmak için burs programları oluşturmalı ve mentorluk çalışmaları yapmalıdır. Staj programlarında da özel kotalar belirlemeli ve istihdam için kotalar oluşturmalıdır.
- Geleceğin becerileri talebi belirlenmeli ve devlet kurumlarına iletilmesinden sorumlu olmalıdır.



## Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü

- Gençlerle ve ailelerle farkındalık çalışmaları yapmalı, ailelerin kız çocuklarının eğitimi konusundaki tutumlarını değiştirmek için bilinçlendirme kampanyaları düzenlenmelidir.
- Uyguladığı programlar yoluyla oluşan iyi örnekleri saptamalı ve toplum liderleri ve yerel dinamiklerle iş birliği yaparak toplumun tamamı tarafından görülmesini sağlamalıdır.





## Devletin Rolü

- a- Kamu, özel sektör, yerel yönetim ve kamunun bakım hizmeti sağlamasını koordine etmeli ve denetlemelidir.
- b- Kreş açan işletmelere teşvikler sağlanmalıdır.
- c- Bakım hizmetinde yetkin kişiler yetiştirmelidir.
- d- Kreş hizmeti vermeyen işletmelere uygulanan cezalar tekrar gözden geçirilmelidir.
- e- Çocuk bakımı dışında hasta, yaşlı ve engelli bakımına yönelik hizmetleri de artırarak ailelerin ve özellikle kadınların üzerindeki yükün azalmasına destek olmalıdır.



## Özel Sektörün Rolü

- a- Yasalar çerçevesinde zorunlu olan kreş ve bakım hizmeti desteğini çalışanlarına vermelidir.
- b- Okul öncesi çağda çocuğu olan hem erkek hem de kadın ebeveynler için esnek çalışma planları sunmalıdır.
- c- Özellikle erkek çalışanlarının bakım konusunda daha eşitlikçi roller üstlenmeleri için teşvik çalışmaları yapmalıdır.



## Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü

- a- Kooperatif bakım hizmeti kurumlarının yaygınlaşabilmesi için farkındalık ve mentorluk çalışması yapmalıdır.
- b- Bakım emeğinin görünür kılınması için farkındalık çalışmaları yapmalı, bakım yükünün eşit dağılımı için toplumda değişim yaratacak kampanya çalışmaları yürütmelidir.
- c- Nitelikli bakım hizmetlerinin erişilebilir fiyatlarda sunulması için savunuculuk faaliyetleri yapmalıdır.

# “İKİZ DÖNÜŞÜM” (DİJİTAL VE YEŞİL)



## Devletin Rolü

- Çevre odaklı işletmelerde kadın istihdamını artırmak için teşvik politikaları geliştirilmelidir.
- “İkiz dönüşüm”e yönelik hibe programlarında kadın istihdamının bir kriter olarak belirlenmesidir.
- Kadınların yeni becerilere erişimini ve gelişimini desteklemelidir.
- Dijital becerilere sahip kadınların istihdamına öncelik verilmelidir.



## Özel Sektörün Rolü

- Kadın çalışanların dijital becerilerini artırmak için eğitim programları düzenlemeli ve dijital dönüşümün gerektirdiği yeni beceriler konusunda kadın çalışanlara yönelik özel eğitim ve sertifikasyon programları oluşturmalıdır.
- “İkiz dönüşüm” sonucu ortaya çıkan yeni mesleklerin gerektirdiği becerilerle ilgili eğitim programları oluşturmalı, bu eğitim programlarında eşit cinsiyet dağılımı gözetmeli ve istihdamını bu programlar üzerinden gerçekleştirmelidir.
- Dijital dönüşümün sağladığı esnek çalışma düzenlemelerini kadın istihdamında bir avantaj olarak konumlandırmalıdır.



## Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü

- “İkiz dönüşüm”ün ortaya çıkardığı yeni mesleklerde başarılı olan kadınları rol model olarak değerlendirerek bu alanda çalışabilecek kadınlara yönelik mentorluk ve kariyer gelişim çalışmaları organize etmelidir.
- Kadın girişimcilerin dijital ve yeşil iş alanlarında iş kurmalarını teşvik etmek için finansal teşvikler, hibe programları ve mentorluk hizmetleri sunmalıdır.
- Özellikle çevre ve sürdürülebilirlik alanında çalışan STK’ler, uzmanlık alanlarında kadınlara özel eğitim programları düzenlemeli ve onların yeşil işlere yönelmelerini teşvik etmelidir.



## Devletin Rolü

- a- Devredilemez ebeveynlik izinleri getirilmeli ve hali hazırda tanınan süreler OECD ortalamalarına çıkarılmalıdır.
- b- MEB eğitimde müfredat programında cinsiyet eşit bir dil benimsemelidir. Öğretmenlere bu konuda eğitimler verilmelidir.
- c- İş yeri eşit standartları belirlenmeli ve denetlenmelidir.
- d- Tutundurma politikaları geliştirilmelidir.



## Özel Sektörün Rolü

- a- Cinsiyete dayalı doğum izni, ücretsiz izin, kreş desteği gibi destek paketleri ebeveynlik destek paketleri olarak sunulmalıdır.
- b- Medya: Toplumun geniş kesimlerine ulaşabilen diziler aracılığı ile cinsiyet eşit tutumlar işlenmelidir.
- c- Kadın yönetici kotasını uygulamaya geçirmelidir.
- d- Mentorluk, yönetici destek programları ile kadın yöneticiler desteklenmelidir.
- e- İşe geri dönen kadınlar için destek programları planlamalı, esnek çalışma programları hazırlamalıdır.



## Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü

- a- Kadının özellikle ev işi sorumluluklarını eşit paylaşabilmesi için genç nesilde eğitim farkındalık çalışmalarına destek olmalıdır.
- b- İş yerinde ayrımcılık ve “cam tavan” konularında farkındalığı artırmak için işverenler, yöneticiler ve çalışanlar arasında bilinç oluşturmaya yönelik seminerler, atölye çalışmaları ve eğitim kampanyaları düzenlemelidir.



## Devletin Rolü

- a- Sürdürülebilir bir girişimcilik ekosistemi için düşük olan dijital ve finansal okuryazarlığı artırmalıdır.
- b- Vergi destek/ muafiyet gibi uygulamalarla kadın girişimcilerin öğrenme sürecini geçebilmeleri için destek programları tasarlanmalıdır.



## Özel Sektörün Rolü

- a- Tedarik zincirinde çalıştığı kadın girişimci sayısını artırmaya yönelik strateji oluşturup hedefler koyarak tedarikçi havuzunu çeşitlendirmeli ve daha çok kadın girişimciye yer vermelidir.
- b- Sivil toplumun kadın girişimci geliştirme programlarına gönüllü mentorluk desteği vermesi için çalışanlarını teşvik etmelidir.



## Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü

- a- Mentorluk faaliyetleri, hibe programlarının tamamlayıcı programları olmalıdır.
- b- Hükümet ve ilgili kurumlarla iş birliği yaparak kadın girişimciliğini destekleyen politikaların geliştirilmesi ve uygulanması için savunuculuk faaliyetlerinde bulunmalı ve kadınların girişimcilik ekosistemine daha fazla dahil olmasını sağlayacak düzenlemelerin hayata geçirilmesine katkı sunmalıdır.

## Kaynakça

- Alan, Ş., G. Çörekçioğlu, M. Kaba, and M. Sutter. 2024. "Female Leadership and Workplace Climate." [https://www.gozdecokcioglu.com/\\_files/ugd/85c586\\_0c271e7214f947628e692a527753377b.pdf](https://www.gozdecokcioglu.com/_files/ugd/85c586_0c271e7214f947628e692a527753377b.pdf).
- Molina, T., ve M. Tanaka. (2023). "Globalization and Female Empowerment: Evidence from Myanmar." *Economic Development and Cultural Change* 71: 519–565.
- Karakaş, D., İpek İlkcaracan, A. A. Bayar, and P. Baran-Özcanlı. ( 2020.) "Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden COVID-19 Salgını ve Bakım Hizmetleri Krizi: Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam Etkisi." TÜBİTAK Projesi.

Proje Kodu: 120K602

- Oğan, Ela, and R.A. Wolff. (2020). "Kamusal Alanda Kadın Ayrımcılığı." *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi* 9, no. 4: 218-235.
- Bandiera, O., I. Lindenbaum, C. Moser, A. Prat, and A. Kotia. (2022). "Job Diversification and Economic Growth." Technical Report, London School of Economics and Political Science.
- İlkcaracan, İpek. "Uzlaştırma Politikalarının Yokluğunda Türkiye Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri." *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Doğru: İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*, editör İpek İlkcaracan. İstanbul: KİH-YÜ ve İTÜ BMT\_KAUM, 2010.
- İlkcaracan, İpek. 2024. "Work-Family Balance and Public Policy: A Cross-Country Perspective." *Development* 55, no. 3: 325-332.
- Yılmaz Şahin, B., ve C. Alp. (2020). "Kadınların İşgücüne Katılımının Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye Örneği." *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17, no. 45: 186-202.
- Heath, Rachel ve Ahmed Mobarak. (2015). "Manufacturing Growth and the Lives of Bangladeshi Women." *Journal of Development Economics*, 115, no. C: 1-15.

## EK - 1

### Teşekkür

ActHuman Sosyal Kapsama İnisyatifi olarak, Danışma Kuruluna değerli yorum ve konuşmaları ile destek veren kişi ve kurumlara teşekkürü borç biliriz.

Berrak Kutsoy  
Bihter Akköse  
Burcuhan Şener  
Cana Tülüş Türk  
Didem Rastgeldi  
Ebru Özberk Anlı  
Ebru Ağduk  
Elif Cansu İlhan  
Doç. Dr. Emel Memiş Parmaksız  
Emirhan Deniz Çelebi  
Esra Durceylan Kaygusuz  
Gökçesu Özgül  
Hande Soğancılar  
Meltem Arıoğlu  
Meltem Anduse  
Nazlı Avşaroğlu  
Nazmiye Altındaş Balkani  
Nazan Bütüner  
Nilay Abınık  
N. Berk Çoker  
Özkan Bolat  
Rana Çavuşoğlu  
Seval Gülen Arıkan  
Simla Yavaş  
Yeşim Sevig  
Zelal Yalçın

**İNGEV Adına**  
**Vural Çakır**

**Esas Holding**  
**Akbank**  
**MBB**  
**İPM**  
**TEV**  
**İLO**  
**UNWomen**  
**CAN Europe**  
**Ankara Üniversitesi**  
**Unilever**  
**Sabancı Üniversitesi**  
**Sabancı Üniversitesi**  
**İNGEV**  
**İSO**  
**İŞKUR**  
**UNDP**  
**Adecco**  
**TÜRKONFED**  
**Habitat**  
**İNGEV**  
**İŞKUR**  
**UNDP**  
**TPF**  
**Sabancı Vakfı**  
**KAGİDER**  
**İPA**

**İPM Adına**  
**Prof. Dr. Fuat Keyman**



**ACT  
HUMAN**

**EYLÜL  
2024**

# Kadın İstihdamı ve İş Gücünde **Engeller & Fırsatlar:** İleri Gitmek için Bir Kılavuz