


ÇALIŞMA YAŞAMI ve TOPLUMSAL CİNSİYET



ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADININ TARİHÇESİ (Edanur D.)

- Kadınlar, gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, “ücretli” olarak ve “işçi” statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. XV ve XVIII. yüzyıllar arasında, Ortaçağda Avrupa’da terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık , kadınların erkekler ile birlikte en yoğun olarak çalıştıkları işkollarının başında gelmekteydi.
- Lonca düzeni içinde; lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında yaygın ve yoğun biçimde olmasa bile, kadın çalışanlara rastlanmış, hatta daha sonraki yıllarda, yalnızca kadınların çalıştığı bazı iş kolları doğmuştur.
- Sanayi Devrimini izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmalarının büyük rolü olmuştur.



- 
- XIX. yüzyılda kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içindeki oranlarını hızla arttırmıştır.
 - I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllara gelindiğinde, kadın işgücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca artmıştır.
 - II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır. Nitekim 1950'li yıllarda, istatistiksel verilere göre, 15–64 yaş grubundaki kadın nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde yüzde 50'si, gelişmiş ülkelerde ise, yüzde 47 ekonomik olarak aktif, yani çalışma yaşamı içinde yer almaktadır.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ÖNEMİ (Edanur D.)

- Toplumsal cinsiyet eşitliği, temel bir insan hakkı olduğu kadar, kadınların ekonomik hayata katılımının kadınlara, ailelere, topluluklara ve nihayetinde ekonomiye önemli katkıları vardır. Kadınların ekonomik faaliyetlere katılımları yoluyla güçlenmeleri; daha istikrarlı ve adil toplumların oluşmasına, kalkınma, sürdürülebilirlik ve insan hakları alanlarındaki uluslararası hedeflere ulaşılmasına, kadınların, erkeklerin, ailelerin ve toplumların yaşam kalitelerinin yükselmesine, güçlü ekonomiler inşa edilmesine ve özel sektör kuruluşlarının daha başarılı iş sonuçları elde etmelerine katkısı olmaktadır.



KADININ İŞ HAYATINDAKİ ÖNEMİ

(Edanur D.)

- Kadınların iş hayatındaki yeri gün geçtikçe artıyor. Son yıllarda hem kadınların iş hayatına katılmasında hem de kadın yönetici kademesinde ciddi oranda artış olduğu gözleniyor. Yapılan araştırmalar kadınların çalışma hayatına katılmasının ve yönetici olarak görev almasının, ülkelerin büyüme hızıyla paralel olarak ilerlediğini gösteriyor. Yani kadınlar iş hayatında ne kadar yer alıyorsa o ülke de o kadar büyüyor.



Kadınların güçlenmesinin, kendilerine ve çevrelerine ne gibi katkıları vardır?



KADINLARIN GÜÇLENMESİ (Edanur D.)

- Güçlenme; kadın, erkek tüm insanların yaşamlarını kontrol edebilmesi, kendi gündemlerini belirleyebilmesi, beceri kazanması (veya sahip olduğu beceri ve bilgilerinin kabul görmesinin sağlanması), öz güvenlerinin artması, sorunları çözebilmesi anlamına gelir. Tüm dünyada kadınlar, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine bağlı olarak birçok engel ile karşılaşmaktadır. İş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmesi, kadınların güçlenmesine çok önemli katkı sağlar.



Kadınların güçlenmesi,

- Onurlu ve özgür bir hayat sürmeleri
- Özsaygı ve özgüvenlerinin artması
- Kendilerine özgü bir kimlik bulmaları
- Toplumda ve ailede saygın bir yer edinmeleri
- Finansal olarak bağımsız olmaları
- Toplumun iyiliği ve refahı için katkı yapmaları
- Ülke ekonomisinin büyümesine katkı yapmaları
- Ülke kaynaklarından adil ve eşit olarak faydalanmaları gibi olumlu sonuçlar sağlamaktadır.



KADININ HANEYE KATKISI (Edanur D.)

- İşgücüne katılımı, gelir getirici işlerde çalışması öncelikle hane gelirini artırmakta ve hanenin refah düzeyini yükseltmektedir.
- Kadınların ücretli işlerde çalışması hane içindeki gelir eşitsizliğini azaltmakta ve bunun sonucunda da makro düzeyde gelir eşitsizliği azalmaktadır.
- Çeşitli araştırmaların, kadınların gelir getirici kaynaklara ulaşımının artırılmasının aile bireylerinin özellikle çocukların refahında ciddi artışlar yarattığını da göstermektedir.

Bu nedenlerle, kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı sadece kendileri için değil fakat aile üyeleri ve içinde buldukları toplulukların da refahını etkilemekte, hane içi kaynak dağılımını olumlu etkilemektedir.



KADININ İŞ YERİNE KATKISI (Tutku K.)

Kadın yöneticilerinde bulunduğu işyerlerinde;

- Şirket performansında artış,
- Finansal yükselme,
- Yatırım getirileri,
- Pazar payı,
- Sermaye ve hisse senedi,

gibi değerlerde artış sağladığı görülmektedir.

Kadın yöneticilerin olduğu şirketlerde kurumsal verimliği belirleyen çalışma ortamı değerleri, koordinasyon ve denetim, liderlik, sorumluluk, dışa dönüklük ve yeniliklere açık olma gibi konular şirket çalışanları nezdinde daha olumlu görülmektedir.



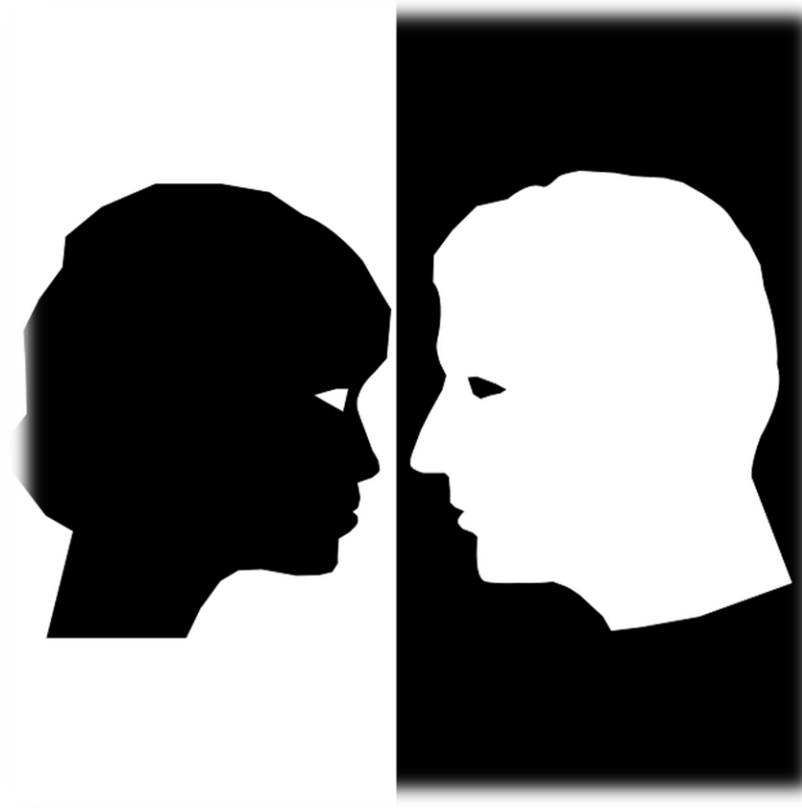
KADININ EKONOMİYE KATKISI

(Tutku K.)

- Günümüzde yapılan birçok araştırma, toplumsal cinsiyet eşitliğinin gelişmesinin, kalkınma, yoksullukla mücadele, iş verimliliğinin artması, bebek ölüm oranlarının azalması ve nihai olarak ekonomik ve sosyal büyümenin artmasına katkı sağladığını göstermektedir. Gerek akademik yazında gerek ulusal ve uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan raporlarda cinsiyet eşitliğinin iktisadi büyüme bakımından çok olumlu sonuçları olduğu konusunda bir uzlaşma mevcuttur.
- Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ise ekonomik büyümenin önündeki en önemli engellerden biridir. Kadın erkek eşitsizliğinin en fazla olduğu ülkeler aynı zamanda kişi başına düşen milli gelirin en düşük olduğu ülkelerdir.



Kadın çalışma yaşamında ne gibi sorunlar ile karşılaşır ?



ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN ALGISI ve YAŞANAN SORUNLAR (Tutku K.)

- Çalışma yaşamı da dâhil olmak üzere yaşamın tüm alanlarında eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda uluslararası norm ve standartlar bulunmasına karşın, bugün hiçbir toplum ayrımcılıktan tamamen arınmış değildir.
- Toplumsal cinsiyet rolleri, kadına ve erkeğe hem özel hayatlarında hem de özel hayatları dışında kamusal alanda (iş, sosyal yaşam gibi) toplumsal olarak yüklenen sorumlulukların ve yaptıkları işlerin farklılıklarına işaret etmektedir.
- Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların ve erkeklerin ne yapması gerektiği veya neleri yapabilecekleri hakkında toplumda yaratılmış olan fikirlere ve değerlere dayanarak, kadınlara ve erkeklere farklı roller, sorumluluklar ve görevler yüklenmesi olarak tanımlanır.
- Ülkemizdeki geleneksel değerler, tutumlar ve sosyoekonomik yapı da toplumsal yaşam ve çalışma hayatında kadınları dezavantajlı duruma düşürmektedir.



- Bugün pek çok toplumda erkeklerin temel rolü üretken alanda tanımlanır. Ücret karşılığı yapılan bu üretken işler, ekonomik katkı, milli gelir hesapları ve sosyal haklara bağlanmaktadır. Ev dışında, kamusal alanda yürütülen bu faaliyetler, kişiye hem gelir hem de sosyal statü sağlar.
- Günümüzde toplumların birçoğunda kadınların temel rolü, yeniden üretim faaliyetleri olarak görülmektedir. Yeniden üretim işleri, toplumların, hanelerin ve bireylerin yeniden üretimi için gerekli bütün faaliyetler olarak tanımlanabilir.
- Daha çok kadınların ev-içi yeniden üretim faaliyetlerine referansla kullanılır. Ev içinde çoğunlukla kadınların yaptıkları bu işler 'çalışma' değildir. Herhangi ekonomik bir çıktı ile ödüllendirilmez, görünmez ve karşılıksız emek olarak nitelendirilir.
- İş yaşamında cinsiyete yönelik ayrımcılık, özellikle farklı boyutlarıyla üzerinde en çok konuşulan ve araştırılan konulardan birisi olmuştur. Bu araştırmalar, iş görenlerin karşılaştığı önyargıların, cinsiyet ayrımının her iki cins için iş yerinde önemli bir sorun teşkil ettiğini göstermektedir.
- Kadınların ya da erkeklerin yoğun olarak istihdam edildikleri sektörler, "kadın işi" - "erkek işi" ayrışmasını getirmektedir. Bu ayrışma, "cinsiyete dayalı mesleki ayrışma" olarak adlandırılmaktadır.



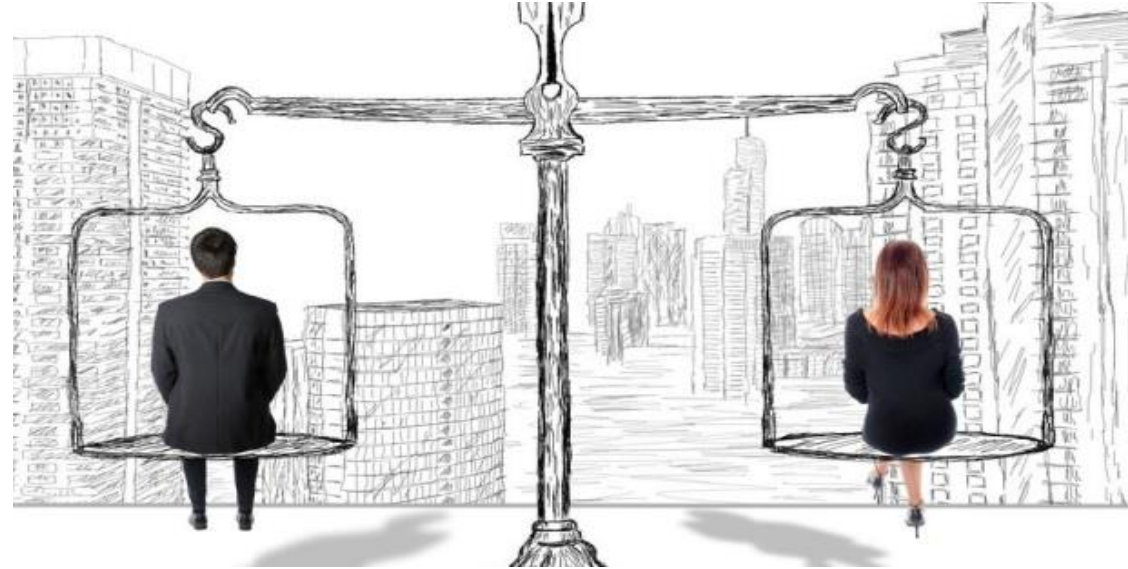
- Kadınların işgücü piyasasında ikincil konumlarını ve olumsuz çalışma koşullarını yansıtan evrensel özellikleri bulunmaktadır. Bunların arasında ;

- ✓ işgücü piyasasında işe alınma,
- ✓ yükseltme,
- ✓ işten çıkarılma,
- ✓ cinsel taciz ve mobbing,
- ✓ ücretlendirmede ayrımcı uygulamalarla karşılaşmalar.



- Ayrıca işyerlerinde hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşırlar, karar verme ve yönetimle ilgili üst pozisyonlarda daha az yer alırlar; mal ve hizmet üretiminde düşük nitelik gerektiren, monoton ve tekrara dayalı işlerde çalışırlar.
- Sosyal güvenceden yoksun, kolay vazgeçilen ve sendikal örgütlenmesi zayıf işgücüdürler. Belli sektörlerde, işkollarında ve mesleklerde yoğunlaşırlar.
- Çoğu zaman işle ilgili bazı özellikler sadece bir cinse atfedilmekte, diğer cinsin bu niteliklerden tamamen yoksun olduğu varsayılmaktadır.

- Her alanda olduğu gibi iş yaşamında da kadın-erkek eşitliğinin ya da cinsiyet adaletinin sağlanması, bugün ulusal ve uluslararası alanda ele alınan ortak bir sorun olarak önemini korumaktadır.
- Kadınlar bir taraftan toplum tarafından kendilerine biçilen geleneksel eş ve annelik rollerini yerine getirmeye çalışırken diğer taraftan da meslek yaşamlarında erkek rakipleri ile yarışarak iki misli sorumluluk üstlenmektedir.
- Mesai saatlerinin fazlalığı ve özellikle annelere yönelik yasa ve yönetmeliklerin hem yetersizliği hem de uygulamadaki eksiklikler nedeniyle kadın özel hayat-ış hayatı dengesini sağlamada zorlanmakta, mutsuz olmaktadır.



‘Cam Tavan Sendromu’ nedir ?



Cam Tavan Sendromu (Edanur D.)

- **Cam tavan**; kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda pek de kolayca aşılamayan bir duvardır.
- "Cam tavan" kavramı 1970'li yılların başında cinsiyete, etnik köken ve dine dayalı ayrımcılığın en fazla hissedildiği alan olan terfilerdeki ayrımcılığı tanımlamak için ABD'de ortaya çıkmış.
- *Wall Street*'de Hymowitz ve Schellhardt'ın 1986 yılındaki röportajı ile akademik alanda önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir.
- Cam tavan genelde somut olmayan engelleri içerdiği için bu sorunu ortaya çıkaran unsurları da sınırlandırmak mümkün olmamaktadır.



İŞ YAŞAMINDA CİNSİYETLER ARASI ÜCRET EŞİTSİZLİĞİ (Edanur D.)

- Özellikle sanayi ve hizmet sektöründe kadın ve erkek çalışan arasında bir ayrımcılık yapıldığı, kadının erkekle aynı işi yapmasına rağmen daha düşük ücret aldığı düşünülmektedir.
- 1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nce eşit iş için erkek ve kadın işçiler arasında eşit ücret ilkesi kabul edilmiştir.
- Sanayi devriminden bu yana çıkartılan yasalar, cinsiyet farkı gözetmeksizin eşit işe eşit ücret yönündedir. Ancak yasaların yetersiz olduğu görülmektedir.
- Kadın ve erkeklerin belirli işkollarında yoğunlaşması, eğitimde ve iş tecrübesinde erkeklerin avantajlı konumu, kadınlara ödenen ücretin de düşük olması sonucunu doğurmakta, kadın çalışanlar kariyerlerinde erkeklerle eşit ilerleseler bile, ücret konusunda ayrımcılıkla karşılaşmaktadırlar.
- Bugün, Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında daha fazla sayıda yer almasına ve konumlarının göreceli olarak daha iyi olmasına rağmen, yapılan teorik ve ampirik çalışma sonuçları Türkiye'de kadınların işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir.



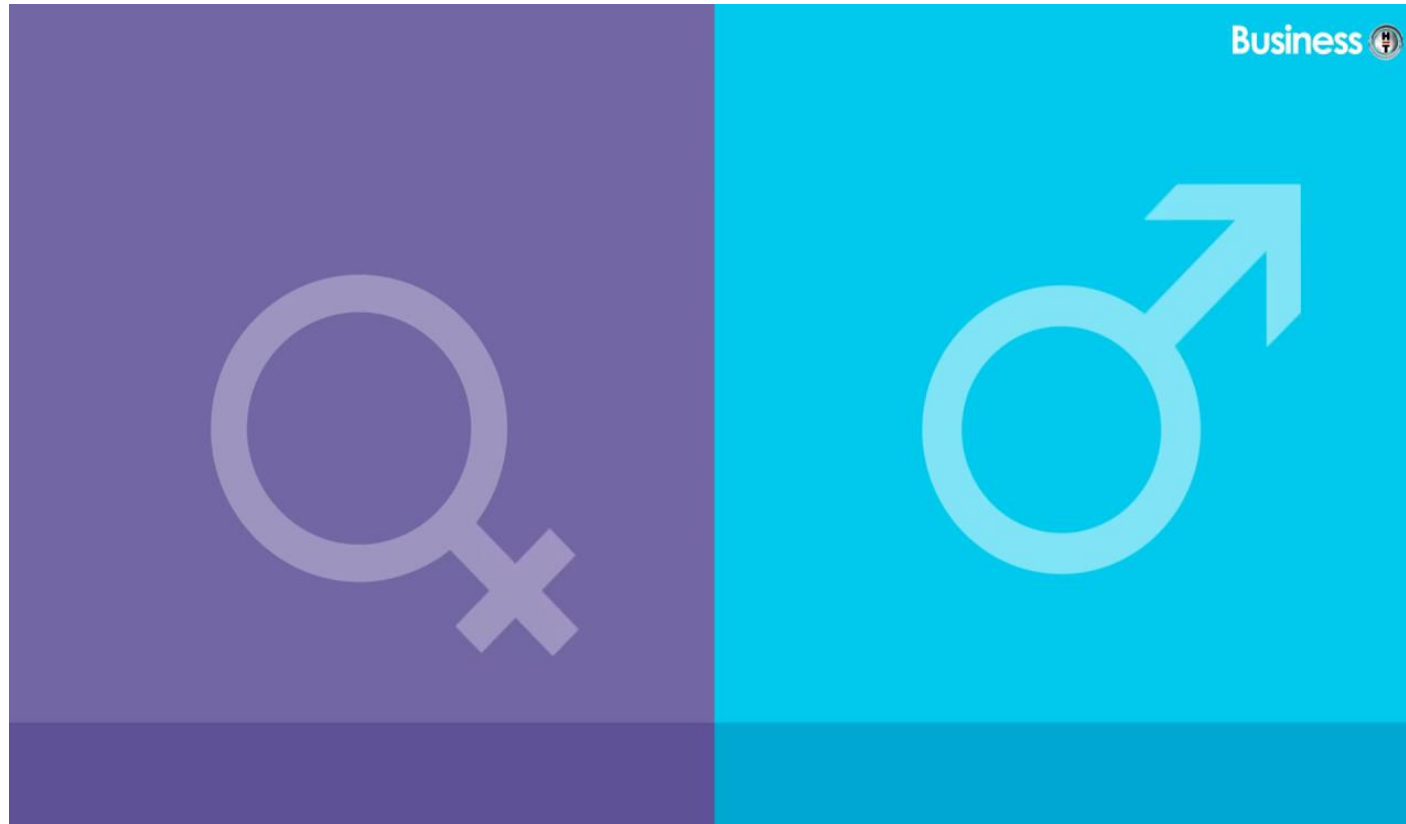
Eğitim durumu ve meslek grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı, 2010

	Yıllık ortalama brüt ücret (TL)			Yıllık ortalama brüt kazanç (TL)			Cinsiyete dayalı ücret farkı ⁽¹⁾
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	17 884	17 837	18 029	19 694	19 683	19 728	-1,1
Eğitim durumu							
İlkokul ve altı	12 237	12 597	10 519	13 099	13 526	11 065	16,5
İlköğretim ve ortaokul	12 192	12 571	10 470	13 043	13 505	10 949	16,7
Lise	15 117	15 531	13 969	16 414	16 907	15 049	10,1
Meslek lisesi	18 759	19 442	15 647	21 280	22 195	17 109	19,5
Yüksekokul ve üstü	31 486	33 574	28 184	35 393	37 878	31 437	16,1
Meslek grupları							
Yöneticiler	43 825	43 073	46 201	49 170	48 198	52 242	-7,3
Profesyonel meslek mensupları	31 520	34 549	27 861	33 974	37 557	29 647	19,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	22 082	22 536	20 865	24 628	25 283	22 872	7,4
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18 875	19 383	18 203	21 478	22 066	20 700	6,1
Hizmet ve satış elemanları	12 922	13 167	12 188	13 787	14 076	12 919	7,4
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	14 091	(*)	(0)	14 561	(*)	(0)	(*)
Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15 278	15 586	13 004	16 921	17 297	14 151	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13 336	13 851	10 518	14 544	15 144	11 266	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	12 075	12 449	10 713	13 032	13 513	11 276	13,9

(1) Cinsiyete dayalı ücret farkı; (erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti *100 olarak hesaplanmıştır.

(0) Gözlem değerleri güvenilir tahminler için yeterli değildir.

(*) Gözlenmiş verilerin aritmetik işlem sonucu elde edilmesini önlemek amaç ile verilmiştir.





KADIN İSTİHDAMININ ÖNEMİ (Edanur D.)

- İş hayatında bulunan, çalışan kadının dünyayı görüş açısı evde oturarak dünyayı televizyondan gören kadının görüş açısından farklı olur.
- Eğer kadın toplum hayatında yer alırsa bu toplumdaki problemleri de yakından görür. Bu durum da dolayısıyla kadının bu tür toplumsal olaylarda karar alma mekanizmasını etkinleştirir. Böylece kadını ilgilendiren durumlarda kadınların karar alması, doktor, mühendis, siyasetçi gibi bölümlerde çalışması toplum tarafından kadına olan saygıyı da arttırır.
- Çalışma hayatında bulunan kadınlar yeni gelişmeleri gözlemleme konusunda şanslı olur. Bu gözlemleri aile ve çocuklarına aktararak yeni nesillerinde gelişmesine katkı sağlar.
- Çalışan kadın aile bütçesine katkıda bulunur.
- İş hayatına sahip olan kadınların planlama ve organizasyon yeteneği artar.



KADIN İSTİHDAMININ DURUMU (İrem Nur Ş.)

- İş gücüne katılım oranı erkeklerde 2017 yılında %72,5, kadınlarda %33,6'dır.
- Erkeklerde istihdam oranı 2017 yılında %65,6, kadınlarda %28,9'dur.
- ILO verilerine göre Türkiye 2015, 2016 ve 2017 yıllarında OECD ülkeleri arasında kadınların iş gücüne katılım oranında en alt sırada yer almaktadır.
- Ülkemizde istihdam edilen kadınların yıllara göre iktisadi faaliyet kolları incelendiğinde tarımın payının yıllar içinde düştüğü görülmektedir. Bu durum, yıllar içerisinde kırdan kente yaşanan göç dalgasından kaynaklanmaktadır.
- Türkiye'deki kadın istihdamında sanayi ve hizmetler sektöründe zamanla artış yaşandığı, inşaatta ise cinsiyete dayalı ayrımcılığın henüz aşılamadığı gözlemlenmektedir.
- Son yıllarda kırdan kente yaşayan kadınların iş gücüne katılım oranı düşerken, kentte yaşayan kadınların iş gücüne katılım oranı artmaktadır.



- Tarımda ücretli veya yevmiyeli çalışan oranı erkeklerde kadınlara kıyasla daha yüksektir. İşveren oranı her iki cinsiyet için de aynı seviyelerde ve düşük seyrederken, tarımda istihdam edilen erkeklerin büyük bir kısmı kendi hesabına çalışmaktadır. Söz konusu oran kadınlarda oldukça düşüktür. Tarımda istihdam edilen kadınların büyük kısmı ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta ve ekonomik bağımsızlık ile sosyal güvenceden yoksun kalmaktadır.
- Tüm ana meslek gruplarında erkekler, kadınlardan daha fazla ortalama brüt ücret almaktadır.
- 20 milyon kadın ile 8 milyon erkeğin iş gücüne dâhil olmadığı ülkemizde, 11 milyon kadın ev işleri sebebiyle iş gücü piyasasından uzak kalmaktadır.
- Türkiye’de hâlâ ailevi sorumluluklar ile çocuk ve yaşlı bakımı gibi görevler, kadının sorumluluğunda görülmektedir.
- Kreş ve çocuk bakım evlerinin sayısındaki yetersizlik ve hâlihazırdakilerin ücretlerinin yüksek olması, çalışabilecek durumda olan pek çok kadını iş gücü piyasasının dışında bırakmaktadır.
- Türkiye’de 0-5 yaş aralığındaki çocukların gündüz bakımında anneler ilk sırada gelmektedir.
- Türkiye’de kadın istihdamını etkileyen faktörler arasında yer alan eğitimde, ilkokul dışında tüm seviyelerde okullaşma oranı artmaktadır.



- Türkiye’de yükseköğretim mezunu olan ve eğitim hayatında da istihdamda da yer almayan kadın oranı, okuryazar olmayan kadınlardan sonra ikinci sırada gelmektedir.
- Ülkemizde eğitim durumuna göre istihdam verileri incelendiğinde, kadınların eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranlarının arttığı görülmektedir.
- AB’de kadın istihdam oranı %65 seviyesinde seyretmekte olup, erkekler ile kadınlar arasındaki istihdam farkı yaklaşık %11’dir.
- Türkiye’de kadınlar ile erkeklerin aldığı ücretlerde görülen farklılıklara AB’de de rastlanmaktadır. Benzer şekilde Avrupalıların neredeyse yarısı ailevi sorumluluklar, çocuk bakımı ve ev işleri gibi konuları kadının sorumluluk alanında değerlendirmektedir.
- AB’de yükseköğretimde okullaşma oranı Türkiye’ye benzer şekilde kadınlarda erkeklerden daha yüksek olmasına rağmen karar alıcı pozisyondaki kadın oranı erkeklerden daha düşüktür.

SOMEONE HAS TO WORK HARDER.

SAME RIGHTS, SAME OPPORTUNITIES.

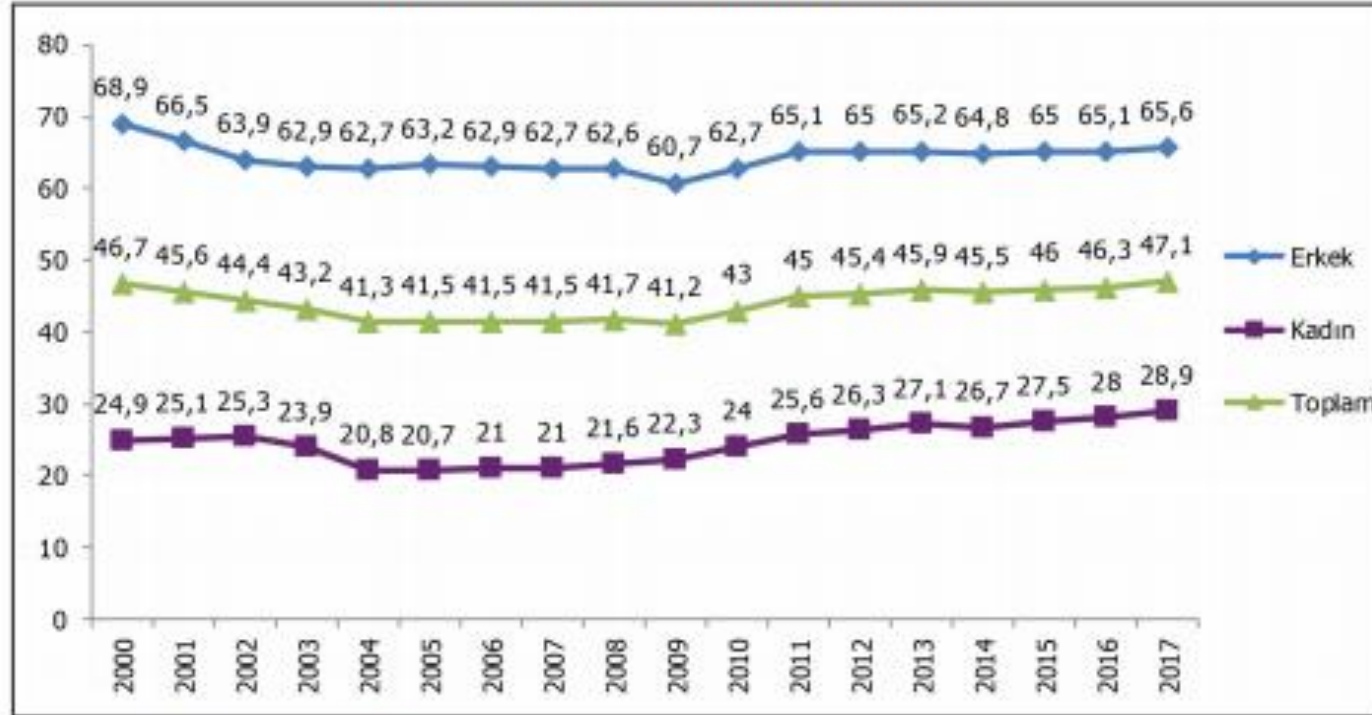


1945
1948

- Ülkemizdeki kadın istihdamını artırmak için kamu, özel sektör ve sivil toplum birlikte hareket etmeli ve bu konu, kurumların öncelik alanlarından biri haline getirilmelidir.
- Eğitimin tüm seviyelerinde kadınların okullaşma oranının artırılması, mesleki eğitimde kız çocuklarının teşvik edilmesi ve toplumumuzdaki kadın işi-erkek işi olgusunun önüne geçilmesi ülkemizdeki kadın istihdamının artırılması için atılacak önemli politika adımları arasındadır.
- Ücretsiz aile işçiliğinin azaltılması ve tarımda istihdam edilen kadınların ekonomik bağımsızlıklarını ve sosyal güvencelerini kazanmaları için denetimlerin ve teşviklerin artırılması gerekmektedir.
- Cinsiyete dayalı ayrımcılığın azaltılması için toplumsal alanlar eşitlikçi bir yaklaşımla düzenlenmeli, kamuoyunda gerekli farkındalık yaratılmalı, çocuk bakım evleri ile kreşlerin sayısı artırılmalı ve ücretleri düşürülmelidir.

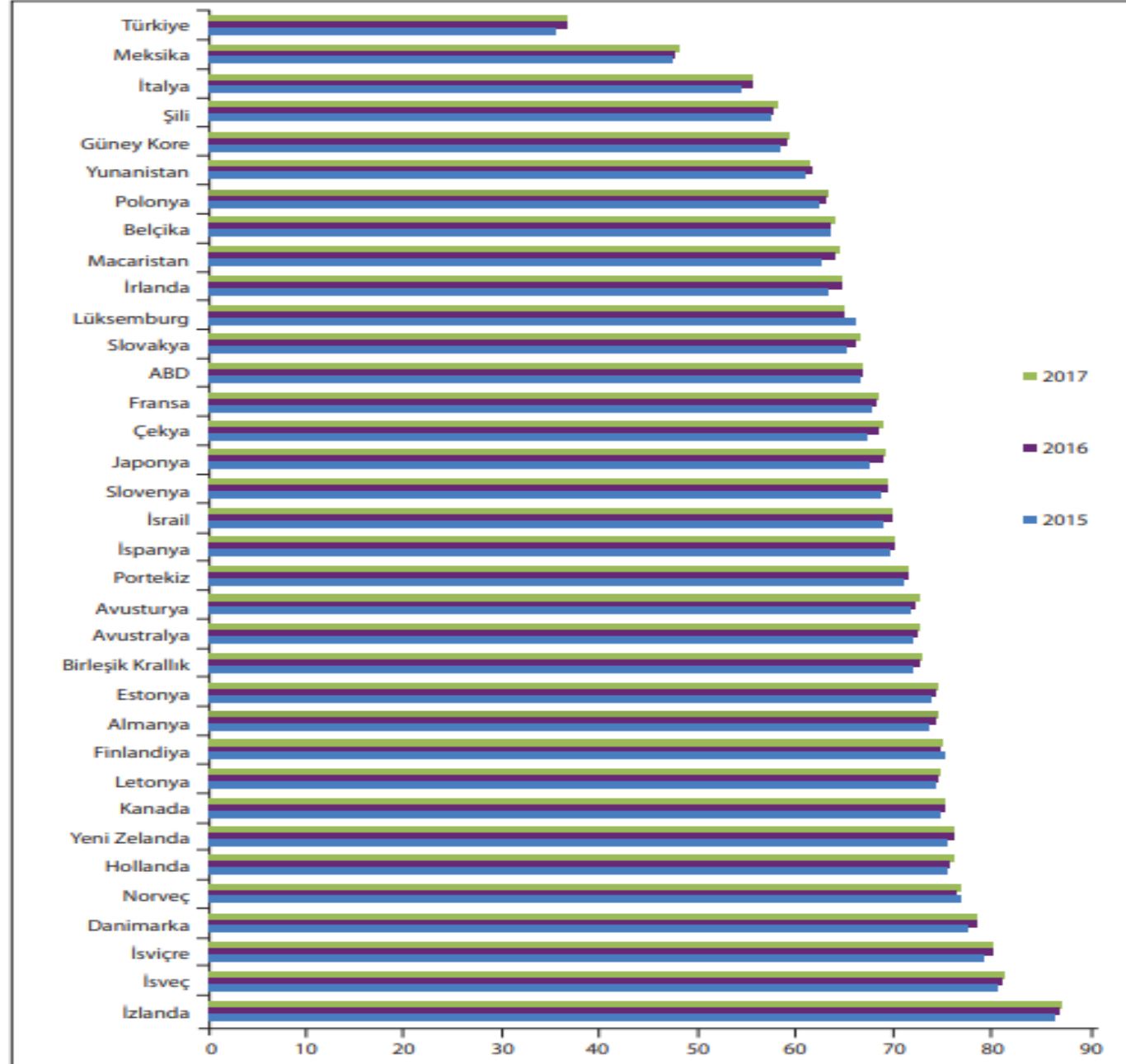


Şekil 2: Cinsiyete Göre İstihdam Oranları (%)



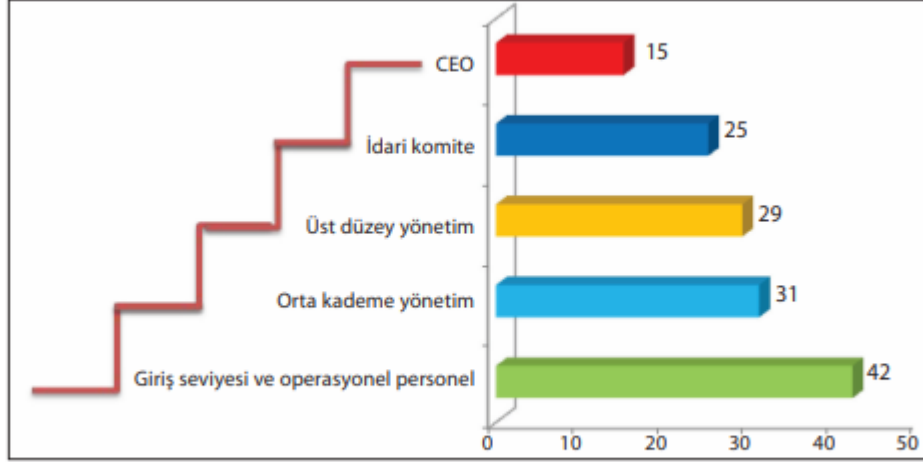
Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Şekil 3: OECD Ülkelerinde Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları (%)



“Women Matter Turkey 2016 - Turkey’s Potential for the Future: Women in Business” Raporu (İrem Nur Ş.)

Şekil 4: Araştırmanın Yürütüldüğü Şirketlerde Farklı Yönetim Seviyelerindeki Kadın Temsil Oranları (%)



Kaynak: Women Matter Turkey 2016 - Turkey's Potential for the Future: Women in Business

Şirketlerdeki kadın temsiliyi artırmak ve üst düzey yönetim kadrolarında daha çok kadını istihdam etmek, kurumsal performansın geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabilir.

➤ Araştırmalar, Türkiye'nin lider şirketlerinde çalışanların %42'sinin kadın olduğunu göstermektedir.

- Araştırma sonuçlarına göre kadın temsili, giriş seviyesinde daha fazla iken merdivenin basamakları çıkıldıkça söz konusu temsil azalmaktadır. Türkiye'deki lider şirketlerin genelinde %42 olan kadın oranı, yürütme kurullarında %25'e, CEO seviyesinde ise %15'e düşmektedir.
- Türkiye'deki öncü şirketlerin kadın-erkek eşitliğini kurumsal öncelikleri haline getirmeleri ve kadın liderleri desteklemeleri durumunda dünya çapında şirket konumuna gelme potansiyelleri bulunmaktadır.

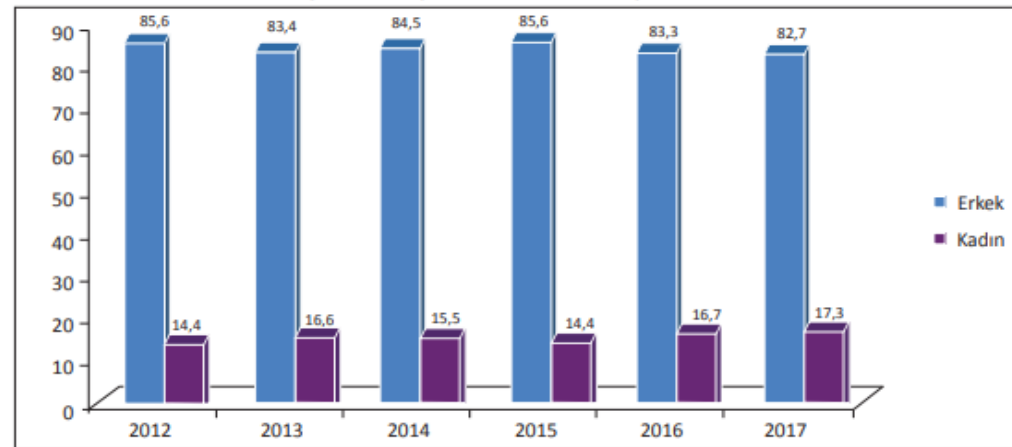
KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DAĞILIMI (Busenur Ö.)

- Ülkemizde istihdam edilen kadınların yıllara göre iktisadi faaliyet kolları incelendiğinde öncelikle tarımın payının yıllar içinde düştüğünü görmekteyiz. Bu durum Türkiye'deki kadın istihdamının yoğun şekilde tarıma dayandığının ve yıllar içerisindeki düşüşün kırdan kente yaşanan göçlerden ileri geldiğinin göstergesiydi.
- Sanayi sektörüne 2017 yılında %14,6 olarak gerçekleşmiştir. Genel olarak "erkek işi" olarak görülen inşaat sektöründe ise kadın istihdam oranı ne yazık ki %1'in üzerine çıkamamıştır. 2017 yılında bu oran %0,9 olarak gerçekleşmiştir.
- Hizmetler sektörü incelendiğinde, 2000 yılında Türkiye'de çalışan kadınların %26,4'ü hizmetler sektöründe istihdam edilirken, bu oran 2017 yılında %56,1'e ulaşmıştır.



- Türkiye’de istihdam edilenlerin işteki durumu yıllara ve cinsiyete göre incelendiğinde, karşımıza çıkan en önemli sonuç ücretsiz aile işçisi kategorisindedir.
 - Herhangi bir ücret almadan, ailelerinin yanında kendi çiftliklerinde ya da işletmelerinde çalışan kadınların oranı %80’in üzerindedir.
 - Kırsal bölgelerde ücretsiz aile işçisi olarak ekonomik gelir ve sosyal güvence elde etmeden çalışan bu kadınlar, son yıllarda artan kırdan kente göç sonucunda ilk olarak ev kadını konumuna geçmekte ve iş gücünün dışında tutulmaktadır.
- Çalışan kadınlarımız arasında en azı yönetici olarak çalışanlardır.

Şekil 6: Cinsiyete Göre Yönetici Pozisyonları (%)



Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Araştırması

KADIN İSTİHDAMINA YÖNELİK ÇALIŞMALAR (Busenur Ö.)

- Türkiye’de kadın erkek eşitliği yasal çerçevede güvence altına alınmıştır. Cumhuriyet’in kurulması kadınlara temel vatandaşlık haklarının sağlanması açısından önemli bir dönüm noktasıdır
- Türkiye Anayasa başta olmak üzere İş Kanunu (2003), Medeni Kanun (2001) ve Ceza Kanunu (2004) kadın erkek eşitliğini geliştirici ilerici düzenlemeler içermektedir.
- 2004 tarihli Anayasa’nın 10. Maddesi’nde yapılan değişiklik, kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir ve devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğunu içermektedir. İşgücü piyasasında kadın erkek eşitliğini sağlamaya ilişkin hükümler 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 5. Maddesinden detaylı bir şekilde yer almıştır.



➤ İŞ KANUNUNUN 5.MADDESİ (Busenur Ö.)

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı,
- İşverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı,
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramayacağı, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı hükmü getirmektedir.
- İşyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümlerde ilk kez Kanunda yer almıştır. Türk İş Hukuku'na göre işverenin "işçiyi gözetme borcu" çerçevesinde çalışanın, vücut bütünlüğünü, sağlığını ve yaşamını korumakla ve iş yerinde iyi niyet kurallarına uygunluğu sağlamak gibi görevleri vardır. Bu açıdan bakıldığında işverenin çalışanlarını iş yerinde gerçekleştirecek cinsel tacize karşı koruması Anayasal bir görevdir.
- İş Kanunu'nda kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin süreleri de artırılmıştır, 8 hafta doğum öncesi ve 8 hafta doğum sonrası olmak üzere AB Direktiflerinde belirtilen 16 hafta minimum ücretli doğum izni süresi bu şekilde uygulamaya konulmuştur.



İŞKUR ve Kadın İstihdam Eylem Planı (Tutku K.)

- İŞKUR, Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018) ile kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmayı hedeflemektedir. İŞKUR Kadın İstihdam Eylem Planı'nın bu iki temel hedefi ve bu hedefler için belirlenen eylemler şöyledir:
- **1. Kadın istihdamının artırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi**
 - ❖ İşbaşı eğitim programlarının kadın istihdamını arttıracak şekilde düzenlenmesi sağlanacaktır.
 - ❖ Kurum hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı geliştirilecektir.
 - ❖ 2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Bakanlık Genelgesinde de yer alan "İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğini gözeterek ve bu kurullara "kadın" konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacaktır." Tedbirinin etkinliğini artırmak adına çalışmalar yapılacaktır.
 - ❖ Kadınların işe dayalı hareketlilik noktasında yaşadıkları sıkıntılar tespit edilecek, bu tespitler gerçekleştirilecek politikalarda göz önünde bulundurulacaktır.
 - ❖ Kadınların meslek edindirilmesi ve istihdamına yönelik hazırlanan projeler desteklenecektir.



- ❖ İlk kez iş arayan kadınlar başta olmak üzere kadınlar için iş fırsatlarının yaratılması amacıyla özel destek programlarının devamlılığı sağlanacaktır.
- ❖ Yaygın Eğitim Kurslarına katılan kadınların çocuklarına yönelik çocuk bakım oyun odaları yaygınlaştırılacaktır.
- ❖ Özel sektörde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilen kadınların oranı arttırılacaktır.
- ❖ İşgücü piyasasında kadınlara ihtiyaç duyulan alanlar, meslek ve temel beceri ihtiyacı göz önüne alınarak İşgücü Piyasası Araştırmaları yapılacaktır.



► 2. Kadınların işgücü piyasasına erişim olanaklarının artırılması

- ❖ Kadın girişimciliğinin arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.
- ❖ İş arayanların girişimciliğe bakış açısını ölçmeye yönelik farkındalık çalışmaları arttırılacaktır.
- ❖ Kadın girişimcilik eğitimi almış kadın girişimci adaylarına işverenler ya da akademisyenler tarafından mentörlük hizmetleri verilmesi sağlanacaktır.
- ❖ Kadın istihdamında kayıtlılığın korunmasına destek verilecektir.
- ❖ İŞKUR'un kadın istihdamına yönelik faaliyetlerinin tanıtımına ağırlık verilecektir.
- ❖ Kadın istihdamının artırılmasına yönelik teşvik düzenlemeleri tanıtılacaktır.
- ❖ İstihdam garantili kurslarda kadınlara öncelik verilecektir.
- ❖ KOSGEB ile işbirliği halinde yürütölen girişimcilik eğitimleri ve finansman İmkanlarından kadınların daha fazla faydalanmasına yönelik programlar hazırlanacaktır.
- ❖ Kırsalda kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik işbirliği sağlanacak ve programlar hazırlanacaktır.





Ulusal İstihdam Stratejisi (Tutku K.)

- Türkiye’de işgücü piyasasında yapısal dönüşümler ve öncü gelişmeler yaratmak üzere hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi. Ulusal İstihdam Stratejisi Türkiye’de işgücü piyasasında yapısal dönüşümlerini dört ana eksen etrafında ele alıyor.
 1. Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
 2. İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması,
 3. Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması,
 4. İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi.
- UİS kapsamında hazırlanan Eylem Planı’nda kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdamı artırmak, kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek için yapılacaklar 15 madde halinde sıralanmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır:
 1. Kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmaya yönelik tedbirler alınacaktır.
 2. Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusunda bürokratik engeller kaldırılacaktır.
 3. Ev hizmetlerinde çalışan kadınların kayıtlı istihdama geçmeleri yönünde bilinçlendirme çalışmaları yapılacaktır.



TÜRKİYE'DE İŞ KONUSUNDA KADINLARA SAĞLANAN AVANTAJLAR (Busenur Ö.)

- *İŞ HAYATINDA KADIN ERKEK EŞİTLİĞİ*
- *ÇALIŞAN KADININ HAMİLELİK VE DOĞUMA İLİŞKİN HAKLARI*
- *SÜT İZNİ KAÇ GÜN?*
- *DOĞUM PARASI YARDIMI NASIL ALINIR? NE KADAR?*
- *ÇALIŞAN ANNE YARI ZAMANLI ÇALIŞABİLİR*
- *ÇALIŞAN ANNELERE ERKEN EMEKLİLİK*
- *MALUL ÇOCUĞU OLAN ÇALIŞAN ANNELER*
- *ÇOKLU DOĞUM YAPAN ÇALIŞAN KADINA 24 AY EK YARDIM*
- *ÇALIŞAN ANNEYE BAKICI DESTEĞİ*



BAZI KADIN GİRİŞİMCİLER (Edanur D.)



Debbi Fields - Mrs. Fields Bakeries Kurucusu

"İnandığınız şeyi yapmanız için süper güçlere sahip olmanız gerekmiyor."

Coco Chanel

" Hayatımı şöyle keşfettim; sevmediğim her şeyi hafife alıyorum, nasıl olsa seveceğim bir zıttı vardır. "





Oprah Winfrey — Harpo Productions

- *1976 yılında ilk sohbet programını yaptı ve milyonlar tarafından sevildi. 1986 yılında Harpo Communications'ı kurdu ve Oprah Winfrey Show'un bütün haklarını satın aldı. Devamında da ülkedeki en zengin kadınlardan biri haline geldi.*
- *Başarılı bir oyuncu, aktivist, yapımcı, medya imparatoru ve dünya çapında bir yıldız olan Oprah en iyi kadın girişimci oldu.*



"Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkemize dayanarak kadın çalışanlarımıza, her ayın belirledikleri bir günü regl izni verme kararı aldık."



İstanbul Emniyeti, Deniz Liman Şube Müdürlüğü'nde çalışan kadın polisler Boğaz'da devriye gezerek suçlulara deyim yerindeyse göz açtırmıyor. Tekneleri kontrol ediyor, asayiş kontrolünü sağlıyorlar.



Türkiye'nin en yüksek baraj inşaatına kadın eli değiyor

Türkiye'nin en prestijli ve gözde projeleri arasında gösterilen Yusufeli Barajı ve HES inşaatında, zor coğrafi koşullara rağmen başarılı işler ortaya koyan kadın personel, Türk kadınının her koşulda ve sektörde başarıyla çalışabileceğinin en güzel örneğini sergiliyor.




Benedict Cumberbatch: Başrolü Paylaştığım Kadın Oyuncuya Eşit Ödeme Yapılmayan Filmlerde Oynamayacağım

"Eşdeğer ödeme almak ve masada eşdeğer yere sahip olmak; bunlar feminizmin temel ilkeleridir. Ücret çizelgesine ve kadının ne kadar ücret aldığına bakın. Sizle eşdeğer bir ücret almıyorsa, 'ben bu işte yokum!' deyin!"

- İlk 100 satranç oyuncusu
arasında kaç kadın var
biliyor musunuz? Hiç yok.

KAYNAKÇA

- [https://www.ikv.org.tr/images/files/%C4%B0KV_Degerlendirme_Notu_AB_Kat%C4%B1l%C4%B1m_S%C3%BCrecindeki_T%C3%BCrkiyenin_Kad%C4%B1n_%C4%B0stihdam%C4%B1_Karnesi\(2\).pdf](https://www.ikv.org.tr/images/files/%C4%B0KV_Degerlendirme_Notu_AB_Kat%C4%B1l%C4%B1m_S%C3%BCrecindeki_T%C3%BCrkiyenin_Kad%C4%B1n_%C4%B0stihdam%C4%B1_Karnesi(2).pdf)
- <http://esitizberaberiz.org/wp-content/uploads/2018/08/%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma-Ya%C5%9Fam%C4%B1nda-Toplumsal-Cinsiyet-E%C5%9Fitli%C4%9Fi-E%C4%9Fitim-Rehberi.pdf>
- <https://www.birhaberoku.com/tunceli-belediyesi-nden-kadin-calisanlarina-reglizni-27809>
- <https://www.cnnturk.com/video/turkiye/bogazin-kadin-koruyuculari>
- <https://www.trthaber.com/haber/turkiye/turkiyenin-en-yuksek-baraj-insaatina-kadin-eli-degiyor-441825.html>
- <https://www.webtekno.com/benedict-cumberbatch-basrolu-paylastigim-kadin-oyuncuya-esit-odeme-yapilmayan-filmlerde-ynamamayacagim-h46035.html>
- <https://www.youtube.com/watch?v=z3OS41BG2qs>

- 
- <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/News/kadinlarin-ekonomideki-yeri-ve-%C3%83%C2%B6nemi/1968>
 - <http://kadinrastirmalari.kadem.org.tr/calisma-hayatinda-kadinlarin-karsilastiklari-sorunlar-ve-cam-tavan-algilari-kadin-ogretmenler-uzerinde-bir-arastirma/>
 - https://www.academia.edu/4796744/%C3%87ALI%C5%9EMA_HAYATI_VE_KADIN
 - <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/231905>
 - <http://volkan.com.tr/volmagazine/is-hayatinda-kadinlarin-onemi/>
 - <https://www.bolgegundem.com/kimse-bunlari-bilmiyor-iste-calisan-calismayan-kadinlarin-15-hakki-764102h.htm>