



Kadın İstihdamı

Ekonomik Araştırmalar | Ocak 2020

Kalkınma Yatırım Bankası



**KALKINMA
YATIRIM
BANKASI**

Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

kalkinmaarastirma@kalkinma.com.tr

Burada yer alan bilgiler, Türkiye Kalkınma ve Yatırım Bankası A.Ş. (Kalkınma Yatırım Bankası) tarafından, bilgilendirme ve kişisel kullanıma yönelik hazırlanmıştır. İşbu raporda yer alan hiçbir bilgi, bir vaat veya temsil olarak yorumlanamaz ve kabul edilemez. Bu rapor finansal veriler içermesine rağmen bilgilendirme niteliğindedir, bilgilerin doğruluğuna ve eksiksizliğine ilişkin Kalkınma Yatırım Bankası'nın herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Burada yer alan yorum ve tavsiyeler, yorum ve tavsiyede bulunanların kişisel görüşlerine dayanmaktadır. Herhangi bir yatırım aracının alım-satım önerisi ya da getiri vaadi olarak yorumlanmamalıdır. Burada yer alan bilgilere dayanarak alınacak yatırım, kredi ve benzeri kararların sonucunda doğabilecek zararlardan Kalkınma Yatırım Bankası hiçbir şekilde sorumlu tutulamaz.

Bu raporda yer alan tüm bilgiler, Kalkınma Yatırım Bankası'nın yazılı rızası olmadıkça kısmen veya tamamen üçüncü kişilerle paylaşılamaz, herhangi bir şekilde çoğaltılamaz, dağıtılamaz, yayınlanamaz ve başkası tarafından sunulamaz, başka bir yerde kullanılamaz.

Kalkınma Yatırım Bankası işbu raporda yer alan bilgilerin doğruluğuna veya eksiksizliğine ilişkin açıkça veya zımnen herhangi bir beyan veya taahhüt vermemektedir. Kalkınma Yatırım Bankası, işbu raporda bilgilerde önceden herhangi bir bildirimde bulunmaksızın doğrulama, tamamlama ve değişiklik yapma hakkını saklı tutar.

İçerik

Genel Görünüm.....	4
Türkiye’de Görünüm.....	5
Kadın İstihdamı Neden Önemli?	12
Önümüzdeki Döneme İlişkin Fırsatlar.....	14
Kadın İstihdamının Desteklenmesi	14
Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarında “Kadın İstihdamı”	17

Kutular

Kutu 1: Yükseköğretimde Kadın	7
Kutu 2: İmalat Sanayide Kadın İstihdamı.....	11
Kutu 3: Cinsiyet Eşitliğini Önemseyen İşletmelere İlgi Artıyor	16

Grafikler

Grafik 1: Kadının İşgücüne Katılım Oranının En Düşük Olduğu Ülkeler, 2018.....	4
Grafik 2: Seçilmiş Ülke Gruplarında Kadının İşgücüne Katılım Oranı, 2018	5
Grafik 3: Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı (15+ yaş, %).	5
Grafik 4: Eğitim Düzeyine Göre Kadının İşgücüne Katılımı ve İşsizlik Oranları.....	6
Grafik 5: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri.....	8
Grafik 6: Türkiye’de Kadın İstihdamı (% , 15+ yaş).....	9
Grafik 7: İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Meslek Grubu (2019, %).....	9
Grafik 8: Kadının İşgücüne Katılımındaki Bariyerlerin Ortadan Kalkmasıyla Sağlanacak Refah ve GSYH Artışı	12

Genel Görünüm

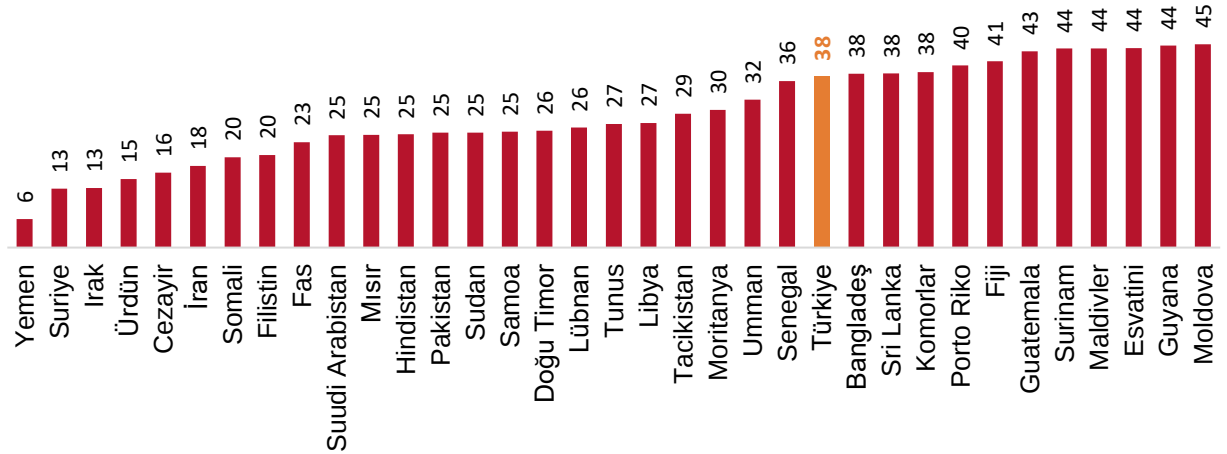
Kadınlar dünyada yaklaşık 5 milyar kişilik çalışma çağındaki nüfusun neredeyse yarısını oluşturmaktadır. Ancak bunun yalnızca yarısı işgücüne dâhildir. Bu oran erkeklerde ise %80 civarındadır. Geçtiğimiz otuz yılda bu farkı kapamada önemli ilerlemeler sağlansa da çoğu ülkede zorluklar devam etmektedir.

90 ülkeden sağlanan güncel veriler, kadınların ücretsiz bakım ve ev işlerine erkeklere kıyasla günde ortalama 3 kat daha fazla zaman ayırdığını göstermektedir¹. Bu da ücretli işlere ayrılan zamanın yanı sıra eğitim ve serbest zaman sürelerini sınırlamakta ve cinsiyet bazlı sosyoekonomik dezavantajı daha da güçlendirmektedir.

Görünmez bariyerler, kadınların üst seviyedeki yönetici pozisyonlara ulaşmasını engelleyen bir tür “cam tavan” oluşturmaktadır. Kadınlar dünyadaki toplam istihdamın %39’unu oluştururken, 2018 itibarıyla yönetici pozisyonlarda yalnızca %27’lik bir paya sahiptir². Yönetimdeki kadın oranının 2000’den bu yana en az gelişmiş ülkeler hariç tüm bölgelerde arttığı görülmektedir.

Türkiye de son yıllardaki iyileşmeye rağmen, kadının işgücüne³ katılımının en düşük olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. 2018 itibarıyla dünyada ortalama %53 olan kadının işgücüne katılım oranı Türkiye’de %38 ile dünya ortalamasının oldukça altındadır.

Grafik 1: Kadının İşgücüne Katılım Oranının En Düşük Olduğu Ülkeler, 2018
(15-64 yaş arası kadın nüfusa oranı, %)



Kaynak: Dünya Bankası Dünya Kalkınma Göstergeleri (ILO tahmini), Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

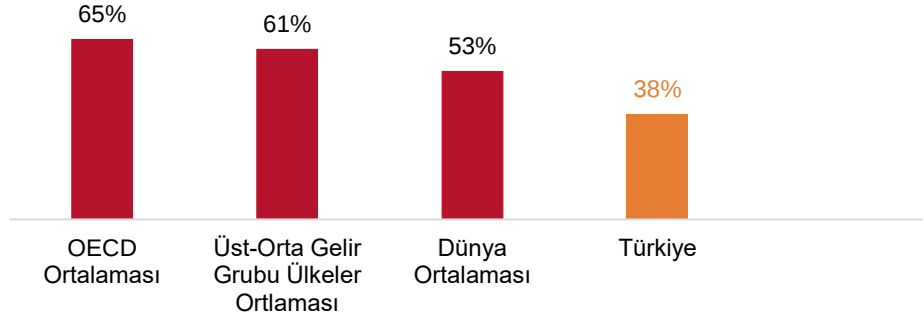
¹ Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) Bilgi Platformu - SKA 5'te İlerleme 2019

<https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

² Report of the Secretary-General on SDG Progress 2019 Special Edition, United Nations

³ İstihdam edilenler ile işsizlerin oluşturduğu tüm nüfusu kapsamaktadır.

**Grafik 2: Seçilmiş Ülke Gruplarında Kadının İşgücüne Katılım Oranı, 2018
(15-64 yaş arası kadın nüfusa oranı, %)**

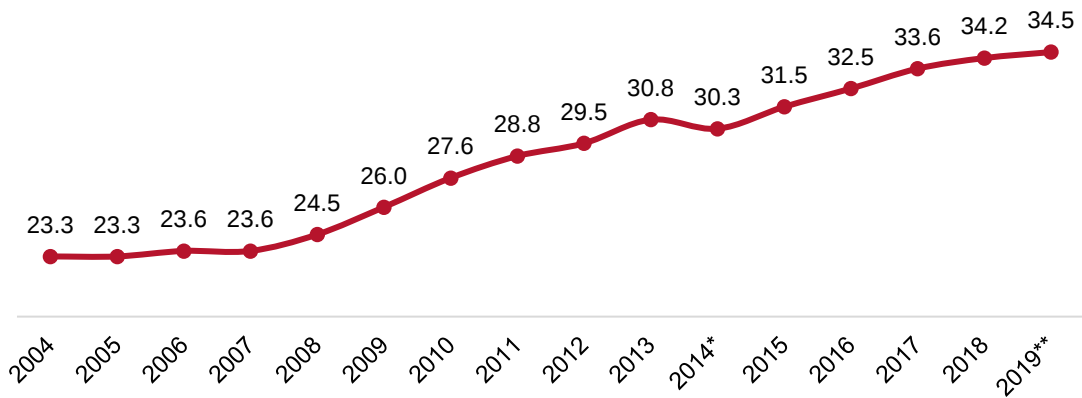


Kaynak: Dünya Bankası Dünya Kalkınma Göstergeleri (ILO tahmini), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

Türkiye’de Görünüm

Kadınların işgücüne katılımı son on yıllık dönemde istikrarlı bir şekilde artmaktadır. Kırsal alanlardan kente göç, zorunlu eğitim süresinin uzamasının⁴ da etkisiyle artan eğitimi ve yükseköğretimde daha fazla kadının yer alması kadının işgücüne katılımına katkı sağlayan önemli faktörler olmuştur. Ayrıca, tarım sektöründe çalışan kadınlara kıyasla ücretli işlerde çalışan kadınların sayısının daha hızlı artması⁵ son yıllarda kadının işgücüne katılımının yukarı yönlü eğilimine katkı vermiştir.

Grafik 3: Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımı (15+ yaş, %)



Kaynak: TÜİK, Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

*Zaman serisinde kırılma

**Raporun tamamında 2019 yılına ait veriler 2019 Ocak-Ekim dönemini kapsamaktadır.

⁴ İlk olarak 1997’de 5 yıldan 8 yıla, daha sonra 2012’de 12 yıla uzamasını ifade etmektedir.

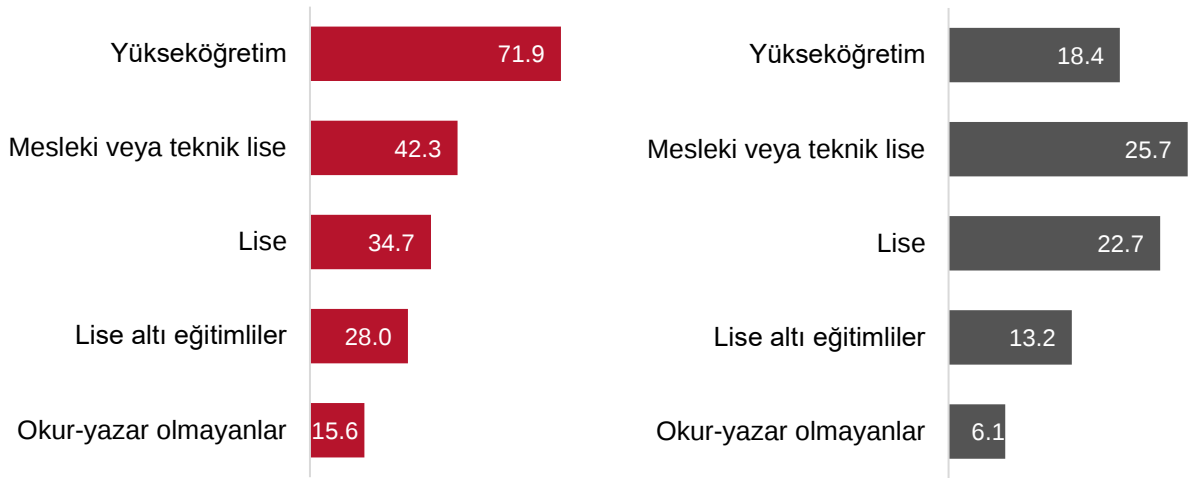
⁵ OXFAM-TEPAV, Making Economies Work for Women: Female Labor Force Participation in Turkey

Eğitim düzeyi & işgücüne katılım

Eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım oranı artmaktadır. Örneğin kadın mezun sayısının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu yükseköğretim düzeyinde (*Kutu 1*) kadınların işgücüne katılım oranı %72'ye ulaşırken okur-yazar olmayan kadınlarda bu oran %16'ya kadar gerilemektedir.

İş gücüne katılımın artması yeterli istihdamın sağlanamadığı durumda işsizlik oranını artıracak için Türkiye'de eğitim düzeyi yüksek olan kadınların işsizlik oranı⁶ nispeten daha yüksektir.

Grafik 4: Eğitim Düzeyine Göre Kadının İşgücüne Katılımı ve İşsizlik Oranları
(2019, 15+ yaş, %)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

⁶ İşsiz nüfusun işgücü içindeki oranını ifade etmektedir.

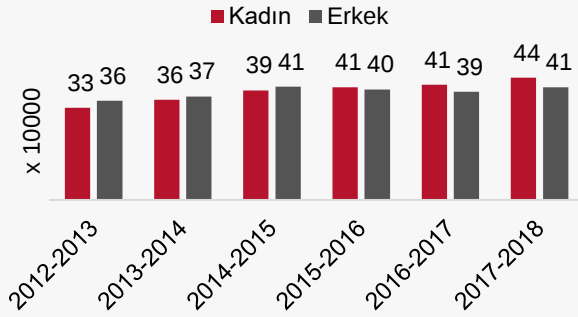
Kutu 1: Yükseköğretimde Kadın



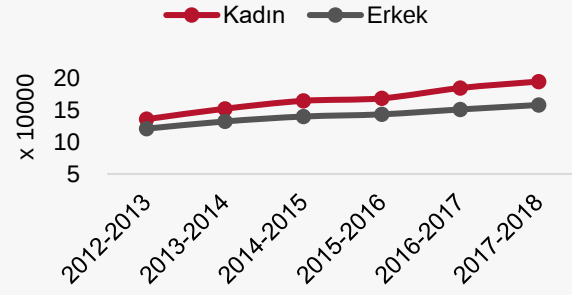
Türkiye’de **erkeklerle kıyasla kadınların yükseköğretime katılımı daha fazladır.** 2017/18 akademik yılında yükseköğretimdeki 846 bin mezunun %52’sini kadınlar oluşturmuştur. Diğer taraftan, kadın lisans mezunları toplamdan %55 pay almaktadır.

Son beş yıllık süreçte, kadın mezun sayısı yılda ortalama %6 civarı artmıştır. Bu oran, tüm yükseköğretim seviyelerindeki erkek mezunların artış oranının iki katına tekabül etmektedir. Kadın mezun sayısındaki artış ve eğitim düzeyi yüksek kadınların işgücüne katılımının nispeten sabit olmasına (15-64 yaş arası için 73-74%) karşın, istihdam oranındaki değişimin erkeklerle kıyasla sınırlı kaldığı görülmektedir.

Yıllara ve Cinsiyete Göre Yükseköğretim Mezunlarının Sayısı



Yıllara ve Cinsiyete Göre Yükseköğretim Mezun Sayısı (Lisans)

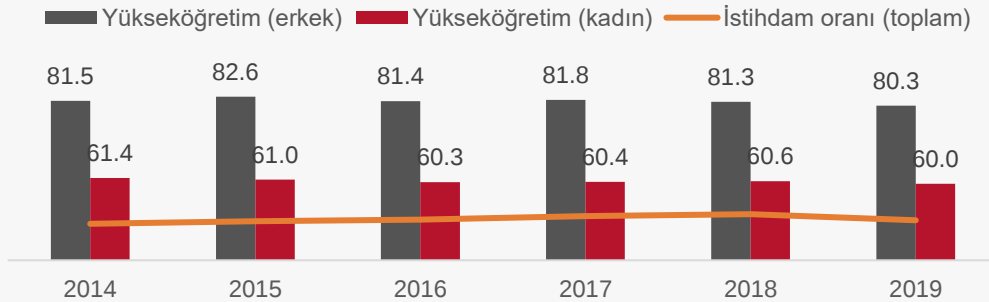


Kaynak: Yükseköğretim Kurulu, Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

*Yükseköğretim mezun sayısı ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora düzeylerinde örgün öğretim, ikinci öğretim, uzaktan öğretim ve açık öğretim mezunlarını kapsamaktadır. 2018/2019 dönemi mezun sayısına ilişkin veriler henüz açıklanmamıştır.

**Lisans eğitimi örgün eğitim ve ikinci eğitim programlarını ifade etmekle birlikte açık öğretim ve uzaktan eğitimi içermemektedir.

15-64 Yaş Grubunda İstihdam Oranları (%)

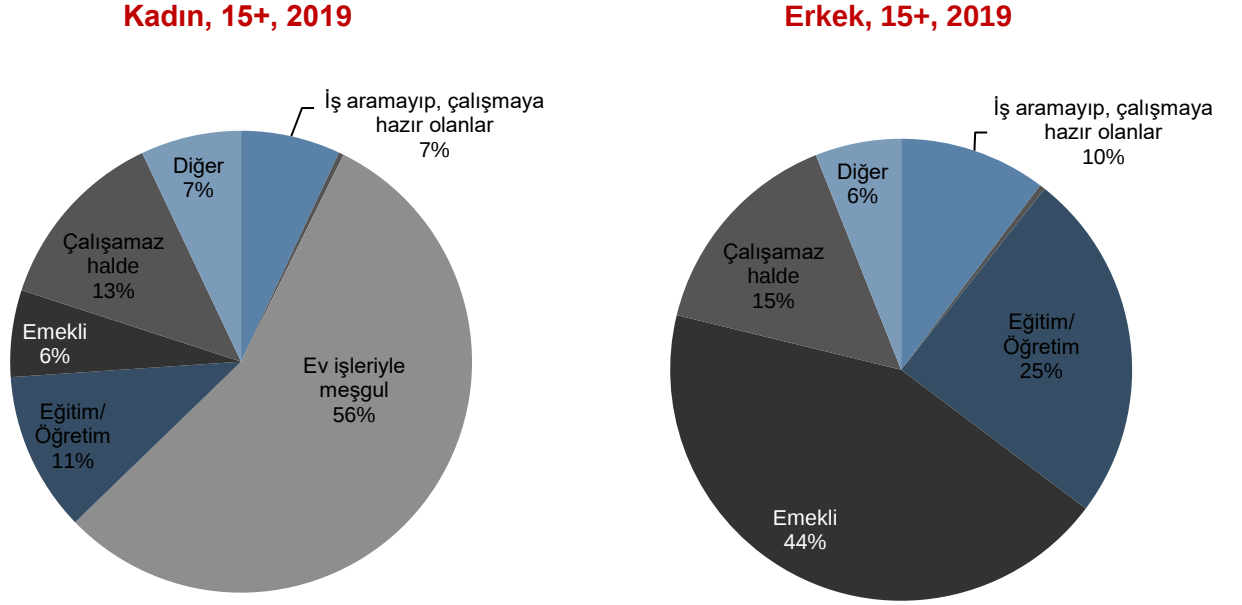


Kaynak: TÜİK, Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

İşgücüne katılımı etkileyen başlıca faktörler

Kadının işgücüne katılımının düşük olmasında çok sayıda faktör etkilidir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından düzenlenen anketlere göre kadınların “ev işleriyle meşgul olması” işgücüne dâhil olmamanın en temel nedeni olarak ortaya çıkıyor (Grafik 5). Aynı anketlerde erkekler için iş gücüne dâhil olmamanın en temel sebebi olarak emekli olmak cevabı öne çıkarken bunu eğitim/öğretimde bulunma takip etmektedir.

Grafik 5: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri



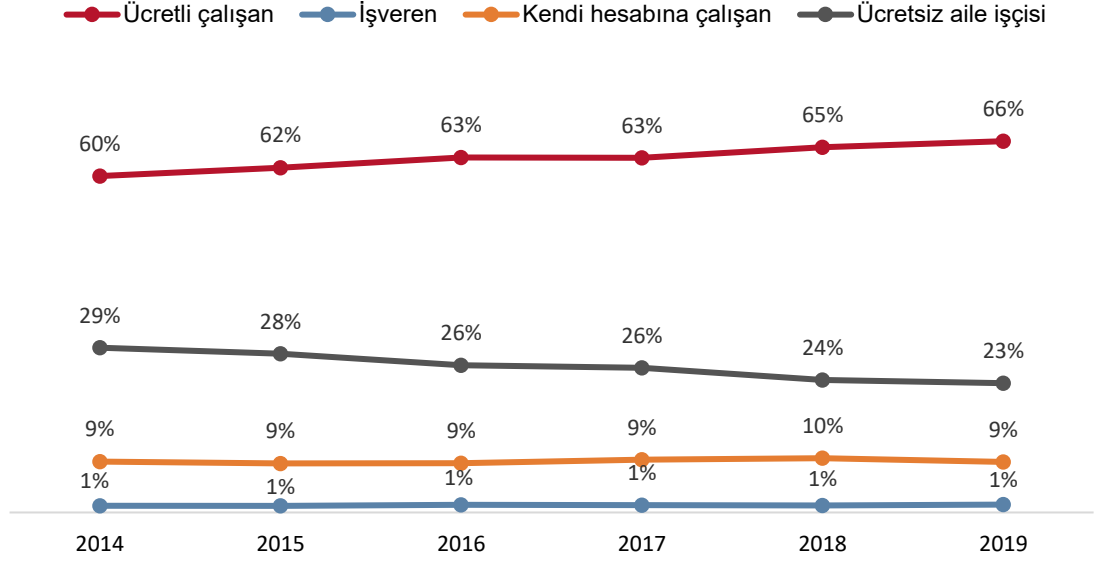
Kaynak: TÜİK, Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

Kadın istihdamında durum

Kadınların istihdamdaki durumuna daha yakından bakıldığında, kadın ve erkek arasında önemli farklılıkların olduğu görülmektedir. İstihdam edilen kadınların yaklaşık dörtte biri **“ücretsiz aile işçisiyken”** erkeklerde bu oran %5’in altındadır. Öte yandan, erkek işverenler istihdamın %6’sını oluştururken bu oran kadınlarda %1 civarındadır.

Yine de 2014-2019 arası dönemde kadınların istihdamdaki durumunda iyileşme gözlenmektedir. Ücretsiz aile işçisi olan kadınların payının %29’dan %23’e gerilediği görülürken, ücretli çalışanların payında %60’tan %66’ya bir artış söz konusudur. Ücretsiz aile işçilerinin yaklaşık %90’ı tarımda istihdam edilmektedir. Kadınların ücretli istihdamında artışa ‘kayıtlı’ istihdamdaki iyileşme eşlik etmektedir.

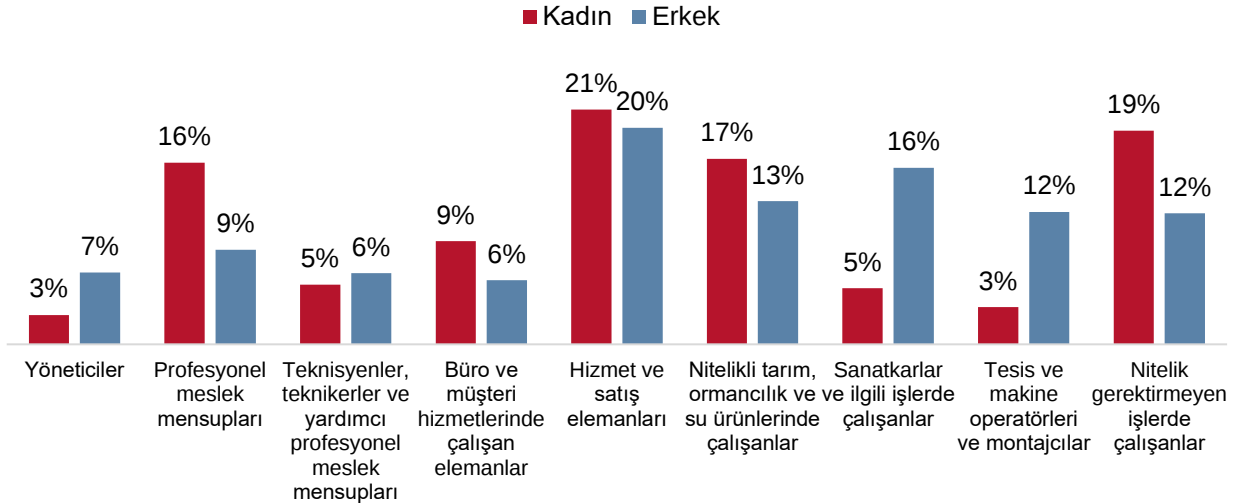
Grafik 6: Türkiye’de Kadın İstihdamı (% , 15+ yaş)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

Bir yandan kadın profesyonellerin payının erkeklerin iki katı kadar olduğu, yönetici düzeyinde ise erkeklerin kadınlara kıyasla iki katın üzerinde paya sahip olduğu bir yapı bulunurken; diğer tarafta nispeten daha düşük beceri düzeyi gerektiren alanlarda kadınların payının daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Bu meslek gruplarında daha yüksek paya sahip olmak, daha düşük ücret düzeylerine yönelik bir gösterge niteliğindedir. Kadın istihdamının yoğun olduğu imalat sanayi sektörlerine ilişkin bilgiye ise Kutu 2’de yer verilmektedir.

Grafik 7: İstihdam Edilenlerin Cinsiyete Göre Meslek Grubu (2019, %)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

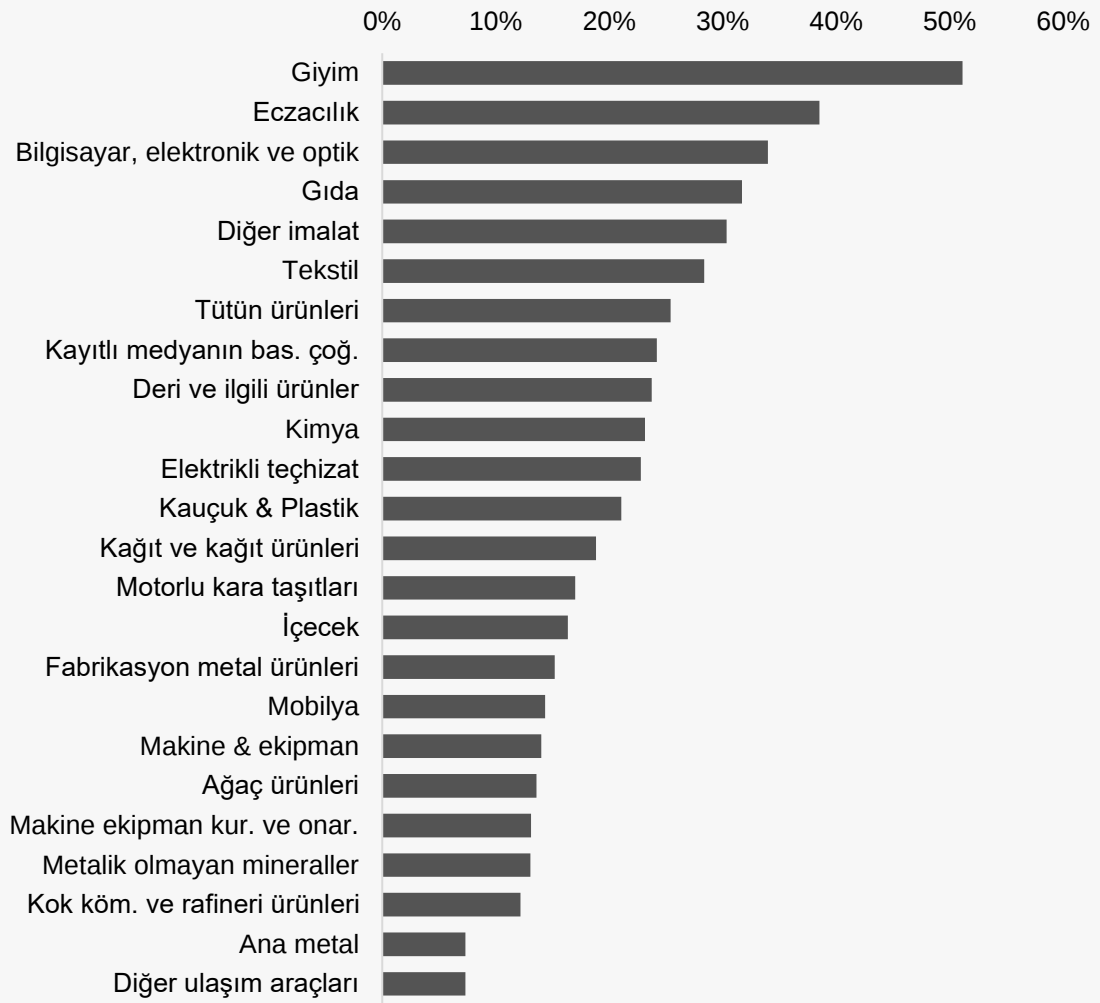
Türkiye’de kayıtlı ve ücretli istihdama yönelik olumlu yönde bir eğilim söz konusudur. Sürdürülebilir bir iyileşme için, işgücüne katılım oranının kayıtlı istihdamda istikrarlı bir yükselişle birlikte artması gerekmektedir.



Kutu 2: İmalat Sanayide Kadın İstihdamı

İmalat sanayide emek yoğun endüstriler olarak gıda, tekstil ve giyim sektörleri imalat sanayi istihdamının %40'ını oluştururken, imalat sanayide istihdam edilen kadınların %60'ı bu sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde çalışmaktadır. Kadın istihdamının payının en yüksek olduğu sektörler giyim (%51), ilaç (%39), bilgisayar-elektronik-optik (%34), gıda (%32) ve tekstil (%28) olarak öne çıkmaktadır.

İmalat Sanayide Kadın İstihdamının Payı (Türkiye, 2018)



Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

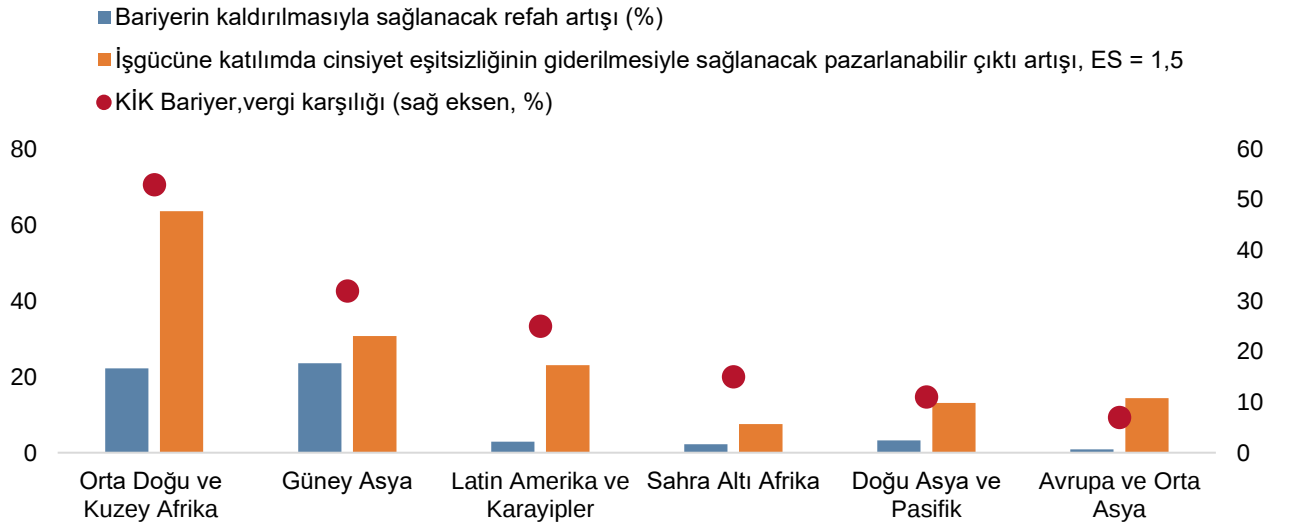
Kadın İstihdamı Neden Önemli?

Kadın istihdamı büyümeyi desteklemektedir.

Kadın işgücünü büyümenin önemli bir parçası olarak düşünmek gerekmektedir. İşgücüne tam katılımın sağlanamaması, böyle değerli bir kaynağın en uygun şekilde kullanılamaması sebebiyle ülkenin potansiyel büyümesini baskılamaktadır.

Katılımın önündeki engeller kaldırıldığında ekonomik büyüme ve refahta önemli kazanımlar sağlanmaktadır. Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) yaptığı bir çalışmaya göre işgücüne katılım oranlarındaki farkın en fazla olduğu ülkelerde cinsiyet açığını kapatmak GSYH'yi ortalama %35 artırmaktadır⁷. Çalışmaya göre milli gelirdeki kazanımın %80'i işgücüne katılımın artmasından, geri kalan %20'si **cinsiyet çeşitliliğinin verimliliği artırmasından** kaynaklanmaktadır. Ayrıca, hesaplamalar kadının işgücüne katılımı arttıkça; tüketim malları, ev eksenli üretim (*home production*) ve serbest zamanlardaki (*leisure time*) değişimin de hesaba katıldığı refah düzeyinde önemli kazançlar olacağını göstermektedir.

Grafik 8: Kadının İşgücüne Katılımındaki Bariyerlerin Ortadan Kalkmasıyla Sağlanacak Refah ve GSYH Artışı



Kaynak: Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence Jonathan D. Ostry, Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou, Ekim 2018, Kalkınma Yatırım Bankası Ekonomik Araştırmalar

KİK: Kadının işgücüne katılımı

ES: Kadın ve erkek arasındaki ikame esnekliği (*Sıfıra yakın esneklik değeri erkek ile kadın işgücü ikamesinin mümkün olmadığı, sonsuza yaklaşan esneklik değeri erkek ile kadın işgücü ikamesinin fark yaratmayacağı, orta değer ise erkek ile kadın işgücü ikamesinin tamamlayıcı olacağı anlamına gelmektedir*)

İşgücüne daha fazla kadının katılması herkese kazanç sağlamaktadır

Daha fazla kadının işgücüne katılmasıyla toplumun her kesimi kazanç sağlamaktadır. Çünkü çalışmalar, kadının tamamlayıcı becerilerinin verimliliği artırdığına işaret etmektedir. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ekonomik etkisini tahmin ederken, **mevcut çalışmalar artık**

⁷ Closing the Gender Gap, Era Dabla-Norris and Kalpana Kochbar (IMF Finance & Development, Mart 2019)

yalnızca kadın ve erkekteki potansiyele bakmıyor, aynı zamanda sahip oldukları farklı beceriler ve fikirleri de göz önünde bulundurmaktadır. Araştırmalar⁷, kadınların erkeklere kıyasla riskten daha fazla kaçındığını, böylelikle **cinsiyetin daha dengeli dağıldığı şirket yönetimlerinin firma performansını iyileştirdiğini** ortaya koyan çalışmaların altını çizmektedir. İki milyon Avrupalı şirketin dahil olduğu bir çalışmada IMF, bir firmanın **üst yönetiminde veya yönetim kurulunda yer alan bir erkeğin yerine bir kadının konmasının aktif kârlılık oranında (return on assets) 8-13 baz puan artış**; bilgi yoğun ve yüksek teknoloji sektörlerinde üst yönetim veya yönetim kurulunda ilave kadın istihdamının ise 30 baz puan artışla ilişkili olacağını belirtmektedir⁸. Benzer şekilde, bankacılık sektöründe yönetim ve denetim organlarında kadın temsiliinin güçlenmesi ve cinsiyet çeşitliliğinin sağlanmasının finansal istikrara katkı sağladığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır⁹.

Tasarruflarda artış, yoksullukta azalma ve yönetişimde iyileşme sağlamaktadır.

Hanehalkında daha fazla kadının çalışmasının ilave gelir etkisinin ötesinde tasarruflar açısından da önemli etkileri olduğu belirtilmektedir. 150 ülkenin verisinden faydalanan bir Dünya Bankası çalışması¹⁰, kadının işgücüne katılımında 10 yüzde puanlık artışın tasarruf oranını 1,5 yüzde puan artırdığını hesaplamaktadır. Uluslararası deneyim, kadın-erkek arasındaki ekonomik eşitliğin sağlanmasının yoksullukta azalma, daha yüksek GSYH ve daha iyi yönetişimle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır¹¹.



İşgücünde daha fazla kadın

- Artan verimlilik
- Potansiyel büyümenin yukarıya taşınması
- Tasarruflarda artış
- Beşeri sermayede iyileşme
- Artan gelirle büyüyen talep
- Azalan yoksulluk
- Daha iyi yönetişim

Sürdürülebilir Kalkınma

⁸ Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova, and Rima Turk; Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe; IMF Working Paper (2016)

⁹ Sahay, Ratna, and Martin Čihák; "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund (2018)

¹⁰ Sustaining High Growth: The Role of Domestic Savings, World Bank (2011)

¹¹ Klasen, S., Does Gender Inequality Reduce Growth and Development? Evidence from Cross-Country Regressions, World Bank (1999); World Bank, Engendering Development: Through Gender Equality in Rights, Resources and Voice (2001)

Önümüzdeki Döneme İlişkin Fırsatlar

20. yy'da verimlilik artışına en fazla katkı sağlayan işgücü artış hızının yavaşlamış olması, günümüzde küresel büyümenin önündeki en önemli tehditlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Çünkü yaşanan nüfus potansiyel işgücünde baskı yaratmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde demografik yapı bu yöndeki baskıyı artırmaktadır. Önümüzdeki 50 yıl, nüfus artışına bağlı işgücü büyümesi konusunda sınırlı olanaklar sunmaktadır¹². Bu bağlamda **Türkiye, özellikle kadın işgücüne dayalı fırsat penceresi bulunan**; sanayi üretimin çeşitliliği, hizmetlerin gelişmişliği, uluslararası üretime entegrasyon düzeyi vb. bakımından en gelişkin ekonomilerden biri durumundadır. Kadının işgücüne katılımının düşük olduğu ülkelerin önemli bir kısmı ucuz işgücüne dayalı sektörlerde gelişme potansiyeline sahipken, Türkiye özellikle eğitilmiş, nitelikli kadın işgücünün önem taşıdığı, rekabet avantajı yaratabileceği sektörler odaklı bir gelişim potansiyeli taşımaktadır.

Öte yandan, mesleklerdeki değişim ve en ağır endüstrilerde dâhil teknoloji bazlı işlerdeki artış gibi küresel gelişmeler, erkek istihdamının yoğun olduğu endüstrilerde kadın istihdamı olanaklarını artırması bakımından önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu bağlamda fiziksel üretimi de içerecek şekilde özellikle elektronik gibi yüksek teknoloji sektörlerinde kadın istihdamı nispeten avantajlı durumdadır.

Kadının işgücüne katılımını artırmak kalkınma ve kapsayıcı büyümeyi teşvik etmede bir anahtar niteliğindedir. 2014-2018 döneminde Türkiye'de işgücü yılda ortalama %2,9 oranında artarken, aynı dönemde kadın işgücü yılda ortalama %4,7 büyümüştür. TÜİK'in nüfus projeksiyonlarını baz alarak yaptığımız hesaplama, mevcut artış oranlarıyla kadının işgücüne katılım oranının 2023 itibarıyla %39 civarında olacağına işaret etmektedir. Bu oran Türkiye'nin dünya ortalamasının altında kalmaya devam edeceğini göstermektedir. Bu nedenle mevcut resmi değiştirmek için ilave destek gerekmektedir. Kadın girişimciler için bazı destek programları bulunsa da kadının kayıtlı istihdam alanlarında (*imalat ve hizmetlerde kayıtlı istihdam gibi*) işgücüne katılımının desteklenmesi önem arz etmektedir. Bu konudaki çaba ve ilerlemeler tüm beceri düzeylerinde katılımı artırmanın yanı sıra yüksek eğitim ve beceri düzeyindeki kadın işsizliğinin azalmasına da yardımcı olacaktır.

Kadın İstihdamının Desteklenmesi

Kadın istihdamını teşvik eden firmaların desteklenmesi

Kadının işgücüne katılımında iyileşme sağlamanın bir yolu da hâlihazırda sektör ortalamalarına kıyasla daha çok kadını istihdam eden, ilave kadın istihdamı sağlayan veya ilgili otoriteler tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğiyle alakalı sertifikalandırılmış işletmeleri desteklemektir. Bu bağlamda değerlendirme kriterleri aşağıdaki gibi oluşturulabilir:

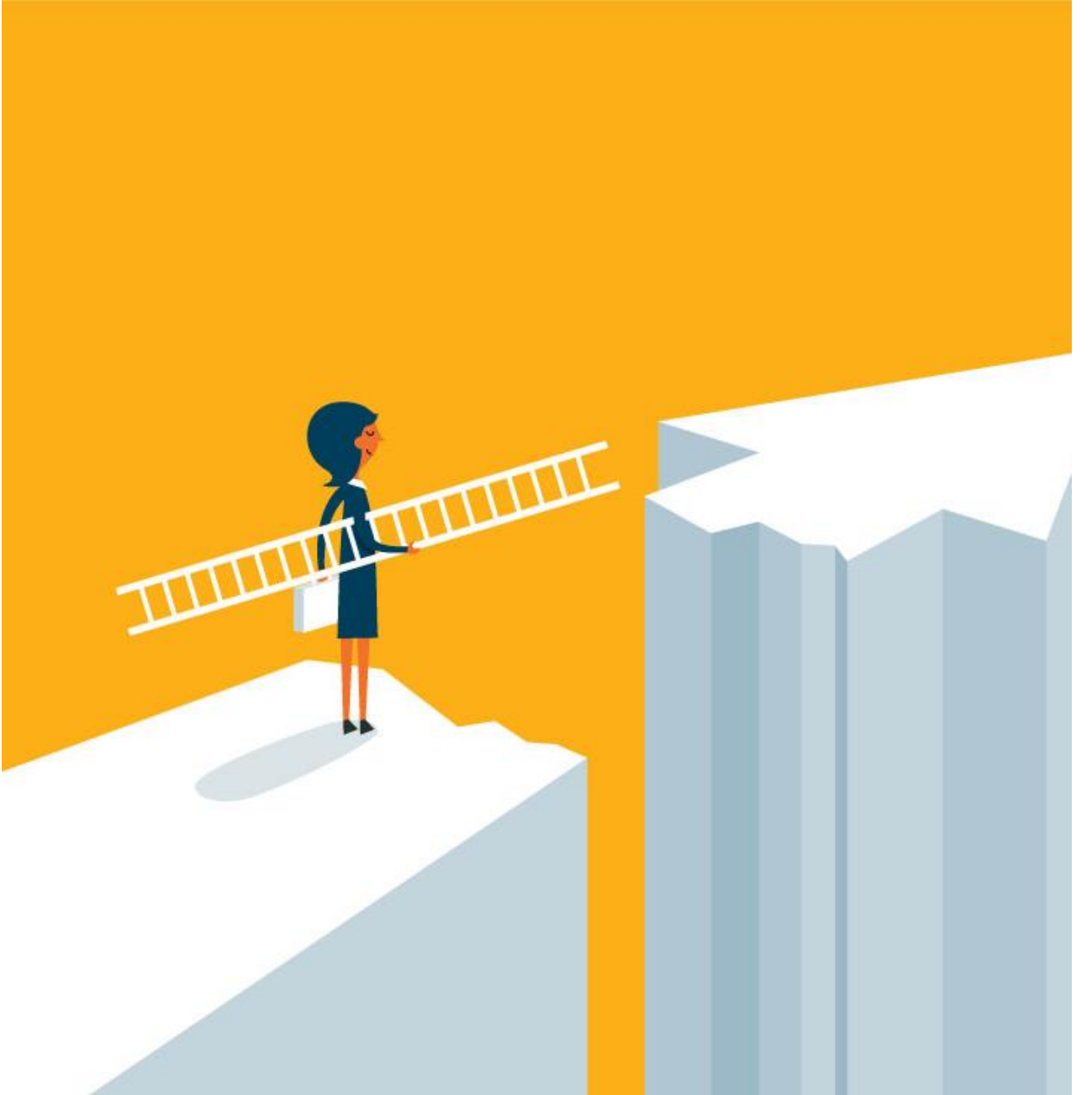
- ❖ Yatırımlarıyla ilave kadın istihdamı sağlayan
- ❖ Sektör ortalamasının üzerinde kadın istihdam oranına sahip
- ❖ Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik olarak sertifikalandırılmış olmak (Kutu 3)

¹² Policy Challenges for the Next 50 Years (2014), OECD

Bu kıstaslardan bir veya daha fazlasını sağlayan firmaların yatırım ve işletme sermayesi ihtiyaçlarının finansmanı, Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınmasında bir anahtar niteliğinde olan kadının işgücüne katılımını artırmaya katkı sağlayacaktır.

Çocuk bakım hizmetlerinin iyileştirilmesi

Kadının işgücü piyasasına girmesinde en önemli faktörlerden birinin çocuk bakımı olduğu düşünüldüğünde, çocuk bakımı yardımlarının iyileştirilmesi, bakım merkezlerinin temin edilmesi ve erken çocukluk eğitime erişimin kolaylaştırılması gibi konulardaki tüm girişimler kadın istihdamını destekleyecektir. Daha genel bir ifadeyle, çocuk bakım, yaşlı aile fertlerinin bakımı ve hanehalkı sorumluluğunun paylaşılmasının desteklenmesine yönelik çabaların işgücüne katılımı artırması beklenmektedir.



Kutu 3: Cinsiyet Eşitliğini Önemseyen İşletmelere İlgisi Artıyor

İşletmeler kadının güçlenmesi ve iş yaşamında cinsiyet eşitliğinin bir göstergesi olarak cinsiyet eşitliği sertifikasyonuna gün geçtikçe daha fazla önem vermektedir. Çünkü **toplumsal cinsiyet eşitliği artık firmalar için bir seçimden ziyade bir başarı göstergesi** olarak görülmeye başlanmıştır. Bu bağlamda yatırımcılar, daha yüksek getiri elde edilmesinde cinsiyet eşitliği etkisinin farkındalığıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sonuçlara ilgi duymaktadır. Kurumsal taahhütler ve açıklamaların yetersiz görülmesi ve yatırımcıların somut adımları ve ilerlemeyi takip etme isteği nedeniyle bu ihtiyacı gidermeye yönelik bir takım araçların geliştirildiği görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği endeksleri, sertifikasyon ve belirli prensipleri öne süren girişimler (*Kadının Güçlenmesi Prensipleri – WEPS gibi*) de bu amaca hizmet etmektedir. Firmaların toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki performansını değerlendirmeye yönelik olarak WEPS Cinsiyet Uçurumu Analizi Aracı (*WEPS Gender Gap Analysis Tool*) gibi ücretsiz araçlar da sunulmaktadır.

Bu alanda birtakım sertifika programları da uygulanmaktadır. Örneğin, resmi olarak 2011’de Dünya Ekonomik Forumu’nda duyurulan EDGE Sertifikasyonu firmaları toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politika ve uygulamalar bazında sertifikalandırmaktadır. UNDP’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mührü (*Gender Equality Seal*) sertifikasyonu cinsiyet bazlı ücret farklılıkları, karar verme süreçlerinde kadının rolünü artırma, iş-yaşam dengesini ve kadının geleneksel olmayan işlere erişimini iyileştirme, iş yerinde cinsel tacizi ortadan kaldırma, kapsayıcı ve cinsiyet ayrımı yapmayan bir iletişim kullanmak gibi bazı temel konulara odaklanmaktadır. Bir diğer cinsiyet eşitliği sertifikasyon programı da Dünya Bankası teknik desteği ile KAGİDER (*Kadın Girişimcileri Derneği*) tarafından geliştirilmiştir. KAGİDER’in Fırsat Eşitliği Modeli (*FEM*) belirli kriterlere bakarak iş yaşamında cinsiyet eşitliğine yoğunlaşmaktadır.

Sürdürülebilirlik Raporlarında Toplumsal Cinsiyet

Konuyla ilişkili bir rapor*, toplumsal cinsiyetle ilgili konularda raporlama yapmanın firmalara bazı kazanımlar sağlayacağını vurgulamaktadır. Bunlar arasında;

- firmaların çalışanlar, tüketiciler ve yatırımcılar tarafından tanınırlığının artması,
- işletmelerin bu konuda hesap verebilirliğini göstermesi,
- paydaşların işletme faaliyetlerinin etkisi, ürünler ve hizmetler konusunda kavrayış kazanması,
- paydaşlar ve yatırımcıların organizasyonun toplumsal cinsiyet eşitliğine ne şekilde katkı sağladığını anlaması

yer almaktadır.

**Embedding Gender in Sustainability Reporting (2009), International Finance Corporation (IFC) and Global Reporting Initiative (GRI)*

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarında “Kadın İstihdamı”

2000 yılındaki Birleşmiş Milletler Binyıl Kalkınma Hedefleri, “herkesin temel eğitim almasını sağlamak” (*işgücüne katılımın temel belirleyeni olarak eğitim*) ve “kadınların konumunu güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek” hedeflerini içermektedir. Sonuncusuna yönelik olarak kadının ücretli istihdama erişimini iyileştirmek, ilk ve orta öğretimde cinsiyet eşitsizliğini gidermek ve siyasette kadın temsiliyi artırmak önem taşımaktaydı. Hedef yıl olan 2015’e geldiğimizde hedeflere ulaşmada önemli ilerleme sağlandığı, ancak arzu edilen değişimin gerçekleşmediği görülmektedir. 2016 itibarıyla, Birleşmiş Milletler yeni hedef setini Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) başlığı altında duyurmuş ve sürdürülebilir kalkınmanın 2030 gündemini oluşturmuştur. Böylelikle bu amaçlardan biri olarak SKA 5, “toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadın ve kız çocuklarını güçlendirmek” olarak kalkınma gündemindeki yerini almıştır.



Bütüncül olarak bakıldığında, UN Women’ın (*Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimi*) da vurguladığı gibi toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının güçlendirilmesi 17 amacın da tamamlayıcısı ve ayrılmaz bir parçası niteliğindedir¹³. Bununla birlikte, spesifik olarak kadın istihdamının desteklenmesi, yoksulluğun ortadan kaldırılmasına yardımcı olacağı gibi eşitsizliklerin azaltılması yoluyla ekonomik büyümeye de katkı sağlayacaktır.

Türkiye’nin 2019 SKA performans endeks değeri 100 üzerinden 68,5 olarak hesaplanmış durumdadır. Bu skorla Türkiye 162 ülke içerisinde 79. sırada konumlanmaktadır. SKA Dashboard, toplumsal cinsiyet eşitliği ve eşitsizliklerin azaltılması başlıklarının Türkiye’nin sürdürülebilir kalkınma gündemini başarmasında öncelikli alanlar arasında olduğunu göstermektedir.

¹³ <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>



**KALKINMA
YATIRIM**
BANKASI

Ekonomik Araştırmalar

kalkinmaarastirma@kalkinma.com.tr

Tel: (216) 636 87 00

www.kalkinma.com.tr

