



## **İNGEV ve İPM'den Türkiye'de Kadın İstihdamını Artırmak İçin Yol Haritası**

- **"Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı %35 iken, erkeklerde bu oran %71, bu ekonomik kalkınma önünde büyük bir engel."**
- **"Bakım hizmetlerinin eksikliği, kadınların iş gücüne katılımını zorlaştıran en büyük faktörlerden biri."**
- **"Dijitalleşme ve yeşil dönüşüm, kadınlar için esnek çalışma imkanları sunarak istihdam fırsatlarını artıracak kritik alanlar."**
- **"Kadınların iş yerinde karşılaştığı 'cam tavan' etkisi, terfi ve kariyer basamaklarında yükselmelerini engelliyor."**
- **"Türkiye'de 2004 yılında Anayasa'ya eklenen 'Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir' hükmüne rağmen, uygulamada toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanamamakta."**
- **"Kadın girişimciliğini desteklemek, istihdam yaratmanın yanı sıra ekonomik kalkınmanın kilit adımlarından biri."**
- Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı, dünya standartlarının gerisinde kalmaya devam ediyor. İNGEV (İnsani Gelişme Vakfı) ve Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi (İPM) iş birliğiyle hazırlanan ActHuman **"Kadın İstihdamı ve İş Gücünde Engeller & Fırsatlar: İleri Gitmek için Bir Kılavuz"** başlıklı rapor, bu soruna yönelik kapsamlı bir yol haritası sunuyor. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için yenilikçi çözümler öneren rapor, kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarına yönelik uygulanabilir stratejiler içeriyor.

---

## Vural Çakır: "Kadınların ekonomik güçlenmesi Narinleri kurtaracaktır"

İNGEV Başkanı Vural Çakır, ekonomik olarak güçsüzleştirilmiş, muhtaç hale getirilmiş ve dört duvar arasında bırakılmış kadınların çocuklarına sahip çıkmalarının da engellendiğini belirtti. Çakır şunu ekledi;

*"Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi, Narinlerin, çocuklarımızın geleceğini kurtarmanın en etkili yoludur. Kendisi gelinlikli bir tabutla toprağa verildi. Allah rahmet eylesin. Bizler Narinlerin o gelinlikten daha fazlası, eğitimini almış, meslek sahibi, ekonomik olarak güçlü bir birey olarak yetişebilmesi için elimizden gelen pratik çabayı gösteriyoruz. Çocuklarımız anneleri ekonomik olarak güçlü olduğu ve toplumun bunu desteklediği ölçüde daha güvende olacaktır."*

---

## Sabancı Üniversitesi Dr. Öğretim Üyesi Esra Durceylan Kaygusuz: "Kapsamlı ve Somut Öneriler Sunuyoruz"

Raportör Esra Durceylan Kaygusuz, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımını etkileyen çok boyutlu engellerin titizlikle analiz edildiğini belirterek şunları söyledi:

*"Raporun hem sivil toplum hem özel sektör hem de kamu kurumlarının ortak fikirlerinden beslenmesi, problemi çok boyutlu ele alması ve bir yol haritası belirlemesi çok önemli. Tüm katılımcılar, kadınların iş gücüne katılımını kısıtlayan faktörlerin ortak noktasının, aslında problemin ana kaynağının, toplumsal cinsiyet eşitsizliği olduğu konusunda hem fikirler. Kadınlara çalışma hayatında daha fazla yer açacak tüm politika önerileri, kadınları aile içinde ve toplumda daha güçlendirmeyi amaçlıyor. Aynı zamanda gelecek nesillerin, özellikle de kız çocuklarının refahı ve beşerî sermayeleri üzerinde olumlu etkilerinin olması, kadınların çalışmasının sadece kadınların değil toplumun genel refahı için de önemli olduğunu gösteriyor."*

---

## Kadınların Ekonomik Güçlenmesi İçin 6 Önemli Başlık

Raporda öne çıkan 6 temel ilerleme alanı, kadınların iş gücüne daha etkin bir şekilde katılmasını sağlamak amacıyla geliştirilmiş stratejik öneriler içeriyor. Bu öneriler, hem yerel düzeyde somut çözümler sunmayı hedefliyor hem de büyük ölçekte toplumsal değişimlere katkıda bulunmayı amaçlıyor:

- Tanımlı Protokollerle İlerleme:** Kadınların iş hayatına katılımını artıracak süreçlerin, belirlenmiş ve standartları tanımlanmış bir protokol doğrultusunda yürütülmesi gerektiği vurgulanıyor. Bu sayede iş gücündeki kadınların performans ve etkinliği artırılabilir.
- Yerelleşme ve Yerel Danışma Kurulları:** Yerel düzeydeki farklılıkların göz önüne alınması gerektiği belirtiliyor. İl, ilçe ve yöre düzeyinde yerleşmiş stratejiler ve yerel danışma kurulları ile ilerlenerek, işverenler ve kadın çalışanlar arasındaki ihtiyaçlar daha iyi karşılanabilir.

- Dođru Segment Hedefleme:** Kadın iş gücüne yönelik stratejilerin doğru ve gerçekçi bir şekilde hedeflenmesi gerektiği vurgulanıyor. Kadınların yeteneklerine ve ihtiyaçlarına göre planlanan programlar, istihdam oranlarını yükseltebilir.
- Geleneksel Kalıpların Dışına Çıkma:** Kadınların sadece geleneksel mesleklerde değil, farklı sektörlerde de yer almasını sağlamak için iş dünyasında daha cesur ve yenilikçi adımlar atılmalı. Kadınların STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarında daha fazla temsil edilmesi için teşvik edici politikalar geliştirilmesi gerektiği belirtiliyor.
- Rekabetçi Ücret Politikaları:** Ev hizmetleri ile rekabet edebilecek düzeyde ücret ve gelir potansiyeli yaratmak, kadınların iş gücüne daha fazla katılımını sağlayacak. Bu durum, özellikle ekonomik olarak dezavantajlı bölgelerde kadınlara daha fazla fırsat sunabilir.
- Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi:** Kadınların girişimcilik süreçlerine katılımını artırmak için finansal okuryazarlık, dijital beceri kazandırma ve mentorluk programları oluşturulmalıdır. Bu sayede kadın girişimciler, finansmana erişim konusunda güçlenerek daha sürdürülebilir iş modelleri geliştirebilirler.

**Raporun tamamını okumak için lütfen tıklayınız:** <https://ingev.org/raporlar/Kadin-Istihdami-ve-Is-Gucu-Ileri-Gitmek-icin-Bir-Kilavuz.pdf>

## Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Stratejik Politika Önerileri

### Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Stratejik Politika Önerileri

Raporda kadınların iş gücüne katılımını artırmak için sunulan stratejik politika önerileri, çeşitli alanlarda somut adımlar atılmasını teşvik ediyor. Bu öneriler, eğitimden iş yerinde cinsiyet eşitliğine, bakım hizmetlerinden dijitalleşme ve yeşil dönüşüme kadar geniş bir yelpazeyi kapsıyor. Kadınların ekonomik hayatta daha etkin bir şekilde yer almasını sağlamak için kapsamlı bir strateji geliştirilmesi gerektiği vurgulanıyor.

İşte raporda öne çıkan bazı önemli politika önerileri:

### 1. Eğitime Erişim ve STEM Alanlarında Kadın Temsili

Kadınların eğitime erişimi ve yükseköğretimdeki alan seçimleri, iş gücüne katılımlarında kritik bir rol oynuyor. Raporda, kadınların STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarında daha fazla temsil edilmesi için burslar, mentorluk programları ve teşvik edici politikalar geliştirilmesi öneriliyor. STEM alanlarına yönlendirilecek kadınlar, geleceğin dijital ve yeşil ekonomilerinde önemli roller üstlenebilecek. Kadınların bu alanlarda yer alması, sadece istihdam oranlarını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine de katkı sağlayacak.

### Öneriler:

- Kadınların STEM alanlarına yönelmesini teşvik eden burs programları oluşturulmalı.
- Mentorluk programları ve rol modeller aracılığıyla kız çocuklarının bu alanlara yönlendirilmesi sağlanmalı.
- Meslek liseleri ve üniversitelerde STEM alanlarında cinsiyet dengesini gözetken kotalar getirilmeli.

## 2. İş Yerinde Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılığın Önlenmesi

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları en büyük zorluklardan biri cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan etkisidir. Raporda, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemek için iş yerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlayacak politikaların geliştirilmesi gerektiği belirtiliyor. **Cam tavan** etkisini azaltmak ve kadınların yönetici pozisyonlarında daha fazla yer almasını sağlamak için liderlik programları ve eşit ücret politikaları uygulanmalı.

### Öneriler:

- İş yerlerinde cinsiyet eşitliği politikaları oluşturulmalı ve uygulamaya geçirilmeli.
- Kadınların terfi süreçlerinde karşılaştıkları ayrımcılığı önlemek için düzenli denetim ve değerlendirmeler yapılmalı.
- İş yerlerinde bakım hizmetleri ve kreş gibi destekleyici unsurlar yaygınlaştırılarak, kadınların iş-yaşam dengesi sağlanmalı.
- Kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ulaşmalarını sağlamak için liderlik programları ve eğitimler düzenlenmeli.

## 3. Bakım Hizmetlerinin Yaygınlaştırılması

Kadınların iş gücüne katılımını zorlaştıran en önemli unsurlardan biri, bakım hizmetlerinin yetersizliğidir. Çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev içi sorumluluklar genellikle kadınların üzerine yıkılıyor, bu da onların iş hayatında daha az yer almasına neden oluyor. Raporda, bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve devlet desteği ile bu hizmetlerin erişilebilir hale getirilmesi gerektiği vurgulanıyor.

### Öneriler:

- Kreş, çocuk bakım merkezi ve yaşlı bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalı ve devlet destekli programlarla ailelere sunulmalı.
- İş yerlerinde kreş açma zorunluluğu sıkı bir şekilde denetlenmeli ve bu hizmeti sunmayan iş yerlerine yaptırımlar uygulanmalı.
- Bakım ekonomisinde istihdam artırıcı politikalar geliştirilerek kadınların profesyonel bakım hizmetleri aracılığıyla iş gücüne katılımı teşvik edilmeli.

## 4. Dijital ve Yeşil Dönüşümde Kadınların Rolü

Dijitalleşme ve yeşil dönüşüm, kadın istihdamını artırmak için önemli fırsatlar sunuyor. Raporda, dijital ve yeşil becerilerin kazanılması için kadınlara yönelik eğitim ve destek programları oluşturulması gerektiği belirtiliyor. Bu alanlardaki iş fırsatları, kadınların esnek çalışma koşullarına daha kolay adapte olmasına ve iş gücüne daha fazla katılım sağlamasına olanak tanıyabilir.

### Öneriler:

- Kadınlara yönelik dijital beceri eğitimleri sunulmalı ve kadınların dijital sektörde istihdam edilmesi teşvik edilmeli.
- Yeşil ekonomi alanında, özellikle yenilenebilir enerji, sürdürülebilir tarım ve geri dönüşüm sektörlerinde kadınlara yönelik iş imkanları artırılmalı.
- Kadınların dijitalleşme sürecinde geri kalmaması için teknolojik donanımları ve internet erişimleri desteklenmeli.

## 5. Kadın Girişimciliğinin Desteklenmesi

Kadınların iş gücüne katılımını desteklemenin en etkili yollarından biri de girişimciliği teşvik etmektir. Kadın girişimcilerin iş hayatında daha aktif rol alması, hem istihdam yaratılması hem de ekonomik büyüme için kritik öneme sahiptir. Kadın girişimcilerin karşılaştıkları finansal ve yönetsel zorlukların aşılması için mentorluk ve finansal destek programları hayata geçirilmeli.

### Öneriler:

- Kadın girişimciler için finansmana erişim kolaylaştırılmalı ve hibe programları yaygınlaştırılmalı.
- Kadın girişimcilerin iş dünyasında güçlenmesi için finansal okuryazarlık eğitimleri ve dijital pazarlama destekleri verilmeli.
- Kadın girişimciler, mevcut işlerini büyütmek ve yeni pazarlara açılmak için dijital platformlar ve e-ticaret fırsatları ile desteklenmeli.

## 6. İş-Yaşam Dengesini Sağlayacak Uygulamalar

Kadınların iş gücünde uzun süreli yer alabilmeleri için iş-yaşam dengesi sağlayan esnek çalışma modelleri geliştirilmelidir. Özellikle doğum sonrası iş hayatına geri dönüş sürecinde kadınların dezavantajlı duruma düşmemesi için ebeveyn izinleri ve esnek çalışma modelleri yaygınlaştırılmalıdır.

### Öneriler:

- Esnek çalışma modelleri devlet tarafından düzenlenmeli ve iş yerlerinde uygulanan politikaların denetimi sağlanmalı.
- Kadınların doğum izinleri sonrası işe geri dönmelerini desteklemek için devlet ve işveren iş birliği ile programlar geliştirilmeli.
- Ebeveyn izni süreleri ve hakları konusunda cinsiyet eşitliği gözetilmeli, babalar için de devredilemez izin süreleri artırılmalıdır.

---

## Sonuç ve Somut Öneriler

Raporda, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımının toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik büyüme için hayati önemde olduğu vurgulanmaktadır. Ancak, bakım hizmetlerinin yetersizliği, eğitimde cinsiyete dayalı ayrımcılık, iş yerindeki cam tavan etkisi ve toplumsal normlar, kadınların iş gücüne katılımını ciddi şekilde engellemektedir. Bu sorunları aşmak için somut adımlar atılmalıdır.

Kadınların STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik, Matematik) alanlarına yönlendirilmesi, bu alanlardaki kadın temsiliyetini artırarak dijital ve yeşil dönüşüme daha fazla katılmalarını sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve iş yerlerinde kreş açma zorunluluğunun denetlenmesi, kadınların iş-yaşam dengesini kurmalarına yardımcı olacaktır. Esnek çalışma modelleri, uzaktan çalışma ve esnek saat uygulamaları da kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştıracaktır.

Son olarak, kadın girişimciliğini teşvik etmek amacıyla finansal destekler ve dijital beceri eğitimleri sunulmalı, kadın liderlerin yetiştirilmesi için liderlik programları geliştirilmelidir. Cinsiyet eşitliğine dayalı politikaların iş yerlerinde sıkı şekilde uygulanması, kadınların kariyerlerinde yükselmelerini sağlayacak ve ekonomik katkılarını artıracaktır.

**Raporun tamamını okumak için lütfen tıklayınız:** <https://ingev.org/raporlar/Kadin-Istihdami-ve-Is-Gucu-Ileri-Gitmek-icin-Bir-Kilavuz.pdf>

**İNGEV Hakkında:** İNGEV, İnsani gelişme için referans kabul edilen bağımsız bir sivil toplum kuruluşu olmak vizyonuyla hareket eder ve savunuculuk, araştırmalara dayanan sosyal politika önerileri ve uygulama projeleri yaparak insani gelişmeye katkıda bulunur. İNGEV, kimseyi arkada bırakmama hedefiyle özellikle hassas grupların yaşam standartlarını geliştirmeye odaklanır. Öncelikle düşük gelirli olanların, kadınların, çocukların, mültecilerin ve iklim değişikliğinden zarar görenlerin sürdürülebilir geçim kaynaklarına sahip olmaları ve erişimi için çalışır. Etkin sonuçlar almak için her düzeyde karar verici ile, merkezi ve yerel yönetimle iş birliği yapar. İNGEV ayrıca insana yakışır iş ve ekonomik büyüme, cinsiyet eşitliği, eşitsizliklerin azaltılması, sorumlu tüketim-üretim ve iklim eylemi başta olmak üzere sürdürülebilir kalkınma hedeflerini ve insani gelişmeyi savunmayı başlıca misyonu olarak görmektedir.

**Sabancı Üniversitesi İstanbul Politikalar Merkezi Hakkında:** İstanbul Politikalar Merkezi (İPM) demokratikleşmeden iklim değişikliğine, transatlantik ilişkilerden çatışma analizi ve çözümüne kadar, önemli siyasal ve sosyal konularda uzmanlığa sahip, çalışmalarını küresel düzeyde sürdüren bir politika araştırma kuruluşudur. İPM, 2001 yılından bu yana, karar alıcılara, kanaat önderlerine ve paydaşlara uzmanlık alanına giren konularda tarafsız analiz ve yenilikçi politika önerilerinde bulunmaktadır.

**İletişim:** İNGEV – N. Berk Çoker – [berk.coker@ingev.org](mailto:berk.coker@ingev.org), İstanbul Politikalar Merkezi (İPM) – Cana Tülüş - [cana.tulus@sabanciuniv.edu](mailto:cana.tulus@sabanciuniv.edu)

