



KAVRAMSAL MAKALE

Sosyal Sürdürülebilir Kalkınma Açısından Kırılgan Kesimdeki Kadın İstihdamının Rolü ve Önemine İlişkin Bir Değerlendirme*

Ebru AKTAŞ, Yüksek Lisans Öğrencisi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya, e-posta: ebruaktas231@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4856-4959>

Prof. Dr. Berna HIZARCI BEŞER, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kütahya, e-posta: berna.beser@dpu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2957-5030>

Öz

Dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınlar birçok toplumda ikinci plana atılarak taciz, şiddet küçük yaşta evlilikler gibi çeşitli zorbalıklara maruz kalmıştır. Kırılgan kesim içerisinde yer alan kadınların sürdürülebilir kalkınma açısından önemine ilişkin son yıllarda uluslararası örgütler tarafından çeşitli öncü çalışmalar yürütülmektedir. Kadınların erkeklerle eşit olması gerektiği ve kadın istihdamının desteklenmesi ile kadın işsizliğinin azaltılmasının etkisine ve önemine değinilmektedir. Türkiye’de ise Anayasa ve kanunlarla kadınların kırılganlığı önlenmeye çalışılmakta ve caydırıcı yaptırımlar ile kadına yönelik ekonomik ve sosyal desteklemeler artmaktadır. Ancak çoğu ülkede kadın istihdam oranı %50’nin üzerinde iken Yunanistan’da %48,2, İtalya’da %49,4, Meksika’da %46,2 ve Türkiye’de bu oran %31,7 dir. Nüfusun yarısını oluşturan kadınların işgücüne dahil edilmemesi durumu beşerî sermayenin verimsiz kullanılmasına neden olurken ekonomik ve sosyal olarak sürdürülebilir kalkınma açısından geriletici olabilecektir. Sosyal sürdürülebilir kalkınma düzeyinin artırılması için toplumların yaşam koşullarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda özellikle kadın istihdamının etkisi ve önemine ilişkin çalışmaların gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde artırılmasının etkili olacağı görülmektedir.

*Bu çalışma danışmanlığını Berna HIZARCI BEŞER’in yaptığı ve Ebru AKTAŞ tarafından 2023 yılında ‘Sürdürülebilir Kalkınma Kapsamında Sosyal Sürdürülebilirlik ve Türkiye’de Kırılgan Kesimin Güçlendirilmesi’ isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kırılgan Kesimde Kadın, Kadın İstihdamı, Sosyal Sürdürülebilir Kalkınma.

Makale Gönderme Tarihi: 16.09.2024

Makale Kabul Tarihi: 02.01.2025

Önerilen Atıf:

Aktaş, E. ve Hızarcı Beşer, B. (2025). Sosyal Sürdürülebilir Kalkınma Açısından Kırılgan Kesimdeki Kadın İstihdamının Rolü ve Önemine İlişkin Bir Değerlendirme, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1): 55-70.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2025, 8(1): 55-70. DOI:[10.26677/TR1010.2025.1503](https://doi.org/10.26677/TR1010.2025.1503)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



CONCEPTUAL PAPER

**An Evaluation of the Role and Importance of Women's Employment in Vulnerable
Segments in Terms of Social Sustainable Development**

Ebru AKTAŞ, MSc. Student, Kütahya Dumlupınar University, Institute of Graduate Education, Kütahya, e-mail: ebruaktas231@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4499-3169>

Prof. Dr. Berna HIZARCI BEŞER, Kütahya Dumlupınar University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Kütahya, e-mail: berna.beser@dpu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4856-4959>

Abstract

Women in many societies around the world are exposed to various tyrannies such as harassment, violence, and underage marriages. In recent years, various pioneering studies have been carried out by international organizations regarding the importance of women in the vulnerable segment in terms of sustainable development. It is mentioned that women should be equal to men and the impact and importance of supporting women's employment and reducing women's unemployment. In Turkey, efforts are being made to prevent women's vulnerability through the Constitution and laws, and economic and social support for women is increasing through deterrent sanctions. However, while the female employment rate is over 50% in most countries, this rate is 48.2% in Greece, 49.4% in Italy, 46.2% in Mexico and 31.7% in Turkey. Not including women, who constitute half of the population, in the workforce will lead to inefficient use of human capital and may be regressive in terms of economically and socially sustainable development. In order to increase the level of social sustainable development, the living conditions of societies need to be improved. In this regard, it seems that it will be effective to increase studies on the impact and importance of women's employment, both at national and international levels.

Keywords: Woman in Fragile Cut, Women's Employment, Social Sustainable Development.

Received: 16.09.2024

Accepted: 02.01.2025

Suggested Citation:

Aktaş, E. and Hızarcı Beşer, B. (2025). An Evaluation of the Role and Importance of Women's Employment in Vulnerable Segments in Terms of Social Sustainable Development, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 8(1): 55-70.

GİRİŞ

Tarih boyunca kadınlar çoğu toplumda ikinci planda tutularak dezavantajlı bir konumda yer almıştır. Yıllar içinde kadının geride bırakılmasına yönelik eleştirilerin artarak dikkatlerin bu konuya yöneldiği görülmektedir. Özellikle 2000'li yıllara gelindiğinde cinsiyet ayrımcılığı üzerine yapılan vurgular azalmış ve cinsiyet eşitliği kavramı gündeme gelmiştir (Aksoy ve Günay, 2018: 89). Avrupa Birliği (AB)'nin kadın-erkek eşitliğini temel ilkeler arasında yer vermesi ve büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için gerekli bir şart olarak kabul etmesi önemli bir adımdır. Diğer taraftan OECD ülkelerinin toplumdaki büyüme ve kalkınmada kadının rolünü vurgulaması ve Birleşmiş Milletler üyesi ülkelerin İnsan Hakları Evrensel Bildirisi ve 1993 tarihli Kararla Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildirisi oldukça etkili olmuştur. Bu doğrultuda etkili öncü çalışmaların varlığı kadının yerinin geri planda kalmasının daha çok sorgulanmasına olanak sağlamıştır.

Kadın işi veya erkek işi olarak belirtilen mühendislik gibi alanlarda kadına yüklenen anne-eş kavramından çıkılarak, kadınların sosyal ve beşerî hayata katılımının artırılması hedeflenmelidir. Ancak kadınlar ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte Türkiye de gerek aile yapısından kaynaklanan gerekse çevre, sokak zorbalığı, eğitimden mahrum bırakma, çocuk yaşta evliliğe zorlama, sektörlerde önceliğin erkeklere verilmesi, şiddete maruz kalma ve hatta taciz gibi etkenlerle sıklıkla karşı karşıya kalmaktadır.

Kırılgan kesimler, içerisinde buldukları toplumun ekonomik ve sosyal kaynaklarını kullanabilme yönünden yoksun kalan gruplar olarak tanımlanabilir. Ancak kimlerin kırılgan kesimler olduğu toplumdan topluma farklılık gösterebilir. Dünyada yetersiz yaşam şartları içinde yaşayan buldukları yerlerin özelliklerine göre fiziksel, psikolojik, sağlık, maddiyat gibi konularda insani yaşam standartlarına ulaşabilmede devletlere sorumluluklar yüklenmiştir (Bayraktar, 2014: 14).

Bu çalışmada sosyal sürdürülebilir kalkınma kapsamında kırılgan kesim içerisinde yer alan kadına vurgu yapılmakta ve kadın istihdamının etkili olacağı konusu üzerinde durulmuştur. Kadının dünya genelinde yeri ve önemine ilişkin tespitler istihdam verileri düzeyinde değerlendirilerek uluslararası alanda yapılan çalışmalar incelenmiştir. Ancak veriler değerlendirildiğinde gerek ülkeler açısından karşılaştırma yapıldığında gerekse Türkiye'de yer alan düzenlemeler, günümüz çağımızda halen kadının istenen konuma ulaşamadığını göstermektedir. Bu konuda ekonomik büyüme rakamları kadar kalkınmanın hızlanmasında büyük önemi olan dezavantajlı grupların göz ardı edilmemesi ve gerekli çalışmaların kadın bazında daha fazla ön plana taşınmasına gerek duyulduğu ifade edilmektedir.

SOSYAL SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA ve KIRILGAN KESİMDEKİ KADININ DURUMU

Sürdürülebilir kalkınma, 1987 yılında literatüre "Brundtland Raporu" olarak anılan "Ortak Geleceğimiz" (Common Future) raporuyla birlikte genel kabul gören bir olgu olarak girmiş olup aslında 18. ve 19. yüzyılda dahi kullanılmış bir kavramdır.

"Sürdürülebilirlik", uzun vadeli kalkınma (bazen önemli sosyal sermaye olarak adlandırılır) için gereken sosyal minimumları belirlemeyi ve toplumun uzun vadeli işlevlerinin çoğuna yönelik zorlukları belirlemeyi amaçlamaktadır (Bart, 2002: 6). Toplumların kalitesi, toplumun doğal ilişkilerini ve toplum içindeki bireylerin ilişkileri gösterir. Sosyal sürdürülebilirlik, toplumda ve ilgili kurumlarda çok çeşitli insan ihtiyaçlarını karşıladığında ve kimliği şekillendirmek ve uzun bir süre boyunca refahı sürdürmek için sosyal adalet, insan onur ve katılım gibi normlar karşılandığında elde edilmektedir (Littig ve Griebler, 2005: 71). McKenzie'ye göre ise sosyal sürdürülebilirlik, topluluklardaki yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve toplulukları bu koşullara ulaşma sürecidir (McKenzie, 2004:12).

Sosyal sürdürülebilir kalkınma tanımları ise 1990'lı yıllardan başlayarak geçen 30 yıl süre içerisinde tekrar tekrar türetilerek özüne dokunulmadan revizeler yapılmıştır. Sosyal sürdürülebilir kalkınma konusunda netlik ve sağlık konusundaki eksikliklerin varlığı uygulanabilir bir sosyal sürdürülebilir

kalkınmanın tanımı olmadığını ortaya koymuştur. Sürdürülebilirliğin genel olarak kabul edilen tek bir tanımı bulunmamaktadır. Sosyal kelimesi çok yönlü bir kelimedir. Sosyal kelimesinin dilimizde karşılığı toplumsaldır. Fransızca ve İngilizce kökenlere sahip sosyal, social (yoldaş, müttefik, ortak) anlamlarını taşımakla birlikte topluma uygun, toplumu gözeten, toplumsal sözcüğünden alıntıdır. Sosyal sürdürülebilirlik sadece tek bir alanla sınırlı değildir. Disiplinler arası bir kavramdır. Başta ekonomi olmak üzere sosyoloji, psikoloji, mimari gibi birçok alanda literatürde kullanılmıştır.

Sosyal sürdürülebilir kalkınma tanımlarının bazıları sırasıyla açıklanmaktadır. Bunlardan ilki sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde sosyal sürdürülebilirlik zincirin kayıp olan ekonomik büyüme ve kalkınmada destekleyici etkileşim içeren sosyal sermaye boyutu olarak tanımlanmıştır. Sosyal istikrarın güçlü bir tanımı, eşitlik ve demokrasi değerlerine dayanmalıdır; ikincisi, insan-politik, medeni, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tüm halklara etkin bir şekilde tahsis edilmesi anlamına gelmektedir (Sachs, 1999: 27).

Sivil toplumun gelişmesiyle kültürel ve sosyal olarak farklı grupların bir arada yaşamasına yol açan bir ortamın oluşmasıyla uyumlu bir gelişmedir ve sosyal teşviklere herkes için yaşam kalitesinde bir iyileşme vaat etmesidir (Stren, Polese ve Mario, 2000: 16). Bir toplumun içindeki çalışma ve ilgili kurumsal düzenlemeler, geniş bir insan ihtiyaçlarını karşılıyorsa doğanın ve onun üreme yeteneklerinin uzun bir süre boyunca ve sosyal adaletin normatif iddialarını koruyacak şekilde şekilleniyorsa, sosyal sürdürülebilirlik sağlanacak ve insan onuru ve katılımı yerine gelmiş olacaktır.

Sürdürülebilir kalkınma kavramı çevresel ve ekonomi alanında ilgi görmesine rağmen sosyal boyutunun çok yönlü olması nedeniyle ivme kazanamamıştır. Sosyal sürdürülebilirlik kavramının ülkelerin çıkarımı bile farklılaşmaktadır. AB ülkelerine bakıldığında iç politikaya bağlı olarak şekillenmektedir. Örneğin Almanya sosyal sürdürülebilir kalkınmanın emekten geçtiğini düşünürken Hollanda sosyal sürdürülebilir kalkınmayı tüketime bağlamaktadır. Sosyal sürdürülebilir kalkınmanın gelişim süreci incelendiğinde ise yıllara göre farklılık gösterip farklı algılanmasının temelinde mevcut duruma hizmet ettiği görülmektedir. Bununla birlikte sosyal hizmetin desteklenmesi de aynı zamanda sosyal sürdürülebilirliği ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında oldukça etkilidir. Sürdürülebilir kalkınma, ekonomik olarak uygun, sosyal olarak kabul edilebilir ve çevresel açıdan sağlıklı bir ilerleme olduğunda gerçekleşmektedir (Özmete, 2010: 90). Bu doğrultuda kırılma; yaşamı boyunca çeşitli sorunlarla karşılaşan gerek fiziksel gerek zihinsel ya da ekonomik imkânların yetersizliği nedeniyle diğer insanlara göre eksikliğini hisseden kişilerin yer aldığı gruptur. Bir birey, ülkede yaşayan vatandaşların genelinin ulaşabildiği hizmetlere ulaşamıyorsa veya ulaşmada zorluklar çekiyorsa kırılma kesimin içinde yer alır (Karaboğa, 2015: 8). Kırılma kesimler maddi olanak yetersiz, yaşayan birey veya ailenin din, dil ırk gibi ayrımcılıklara maruz kalan ve bu etkenler nedeniyle toplumdan uzaklaşan bireylerdir. Bu bireyler yaşamını sürdürmede gerekli olan gıda, barınma, sağlık vb. temel gereksinimlere ulaşmada zorluk çekmektedirler. İnsanlar sahip olduğu cinsiyet, özel (fiziksel durumlar) yoksulluk gibi etkenlerle hayatları süresince mücadele etmek zorundadır. Kırılma kesimleri yalnızca cinsiyet, ırk, etnik grup ve yoksulluk kavramıyla ilişkilendirilmemektedir. Kırılma kesimler aynı zamanda bireysel öz ihtiyaçlarını karşılamada sürekli sorunlarla yaşamaktadır (Mayer, 2003). Kırılma kesimler; bedensel ve zihinsel özel gereksinimi olan bireyler, alkol bağımlıları, yaşlılar, suçlular, istismara uğramış çocuklar, tek ebeveynli aileleri dezavantajlı olarak tanımlanmaktadır (Adaman ve Keyder, 2007: 89).

Kırılma kesimler denildiğinde öncelikli olarak; özel gereksinime sahip, ailelerinin etnik kimlikleri nedeniyle dışlanan çocuklar, ülkeleri savaş içinde olan çocuklar ve özellikle yoksulluk içinde yaşayan çocuklar yer almaktadır. Çeşitli kaynaklara bakıldığında kırılma kesimler yoksullar, çocuklar, kadınlar, gençler, özel gereksinimi olan bireyler, yaşlılar /göçmenler, kayıt dışı istihdam edilen işçiler ve azınlıklar yer almaktadır.

Kadın –kalkınma ilişkisinin kurulmasında geliştirilen 3 farklı yaklaşım bulunmaktadır. Durmaz, 2022: 37). İlki kalkınmada kadın yaklaşımı (WID-women in development) dir. Bu yaklaşımda kadının ev dışında üretken faaliyetlere katılımına odaklanmıştır. Ancak birlikte aşırı yük altına giren kadının

cinsiyetler arası iş bölümünün yetersiz olması nedeniyle zayıf yönleri de bulunmaktadır. İkinci yaklaşım kadının ekonomi alanında varlığına verdiği değer açısından sonrasında kadın ve kalkınma yaklaşımı (WAD-women and development) dır. Bu yaklaşım toplumsal düzeyde cinsiyete dayalı iş bölümü ve sömürüye odaklanmıştır. Kadınların hane içinde ve dışında zaten üretici faaliyetlerde buldukları ileri sürülmektedir. Bu yaklaşımda belirtilen faaliyetlere görünürlük ve sosyo-ekonomik statü açısından marjinal düzeyde ele alınmaktadır. Son yaklaşım ise toplumsal cinsiyet ve kalkınma yaklaşımı (GAD-gender and development) dır. Kadının üretim süreçlerindeki emeğini tanıyan eşitsizliklerin çok düzeyli müdahaleler ile dönüştürülmesi gerektiğini öneren bir yaklaşım olup kadınların güçlendirilmesini kilit kavram olarak görmektedir. Kadınların ataerkil sosyo-ekonomik düzenin dönüştürülmesinde başlıca rol oynaması gerektiği ve kalkınma politikalarının da bunu destekleyerek gerekli düzenlemelerin yapılmasının gerekliliğine odaklanmaktadır (KEİG, 2015:8).

Kalkınma kavramının kendi içindeki gelişimi uzun yıllar sürse de bu süreçlere kadınların dâhil edilmesi yıllarca ihmal edilmiştir. Kalkınma içinde kadınların üretici rolünün gerekli olması ve kadınların istihdama katılarak özellikle üçüncü dünya ülkelerinde yoksulluğun önlenileceği düşüncesi; kadınların kalkınmaya dâhil edilmesinin önemini göstermiştir (Yıldırım ve Gül, 2021: 681).

Kırılgan Kesimdeki Kadınların İstihdamı

2000'li yıllara kadar kadının toplumdaki mevcut durumu önemsenmemiş ve kadınlar toplumsal baskılara maruz kalmıştır. Özellikle Türkiye'de geleneksel düşünce yapısı kadını birtakım kalıplara sokmuştur. Kadını sadece anne ve eş olarak kabul edilmesi, kadını çalışma hayatında geri plana atmıştır. Fiziksel gücünün erkeklere oranla yetersiz olması da kadını kırılganlığa sürüklemiştir. Bu durumda kültürel ve sosyal çevrenin de etkisi vardır. Kırılganlığın temelini baktığımızda eğitim alma hakkından mahrum bırakılma, iş hayatına atılmada zorluklara ve dışlanmalara maruz kalma, eşit ücret alamama, siyasette yerinin olmaması ya da kısıtlı olmasının yanında kadınlar çocuk yaşlarda alınıp zorla evlendirilmesi, şiddet görmesi hatta öldürülmesi de yer almaktadır.

Kadınların işgücüne katılması, kadın istihdamının artırılması, toplumlarda ekonomik kalkınmanın sağlanmasında ve kırılganlığın da azalmasında etkili olacağı belirtilmektedir (Sar, 2021:21). Çalışma hayatında dezavantajlı gruplar arasında yine özel gereksinimi olan bireyler, çocuklar, yaşlılar, göçmen işçiler, eski hükümlüler ile birlikte başta kadınlar bulunmaktadır. Neoliberal politikaların da etkisiyle iş bulma, çalışma ve işten ayrılma sürecinde kadınların ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir. Cinsiyet temelli yaklaşımların kadınları çalışma hayatında dezavantajlı kırılgan duruma düştüğü görülmektedir (Çevik ve Özkul, 2022: 612).

Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları zorluklardan bazıları şunlardır (Durmaz, 2016: 44-54 ve Ertürkmen, 2023: 394-395);

1. İkili Rol Yaklaşımı,
2. Kazançtaki Farklılıklar,
3. Eğitim Seviyesi ve Beşerî Sermaye Yatırımı,
4. Çocuk Sahibi Olmak,
5. Medeni Durum,
6. İşverenin Ayrımcı Tutumu,
7. Üst Yönetim Kademesine Geçememe: Cam Tavan, Kraliçe Arı Sendromu ve Cam Asansör (cam yürüyen merdiven).

Avrupa Birliği'nde Kırılgan Kesimdeki Kadınlar

AB Antlaşmasının 2. ve 3. Maddelerinde kadın-erkek eşitliğinin temel ilkeler arasında sayılması ve "Kadın-erkek eşitliğinin hâkim olduğu bir toplum" vurgusu ile eşitliğin desteklendiği görülmektedir. AB işleyiş anlaşmasının 8. maddesinde ise "Birlik tüm faaliyetlerinde, erkekler ile kadınlar arasındaki eşitsizliği gidermek ve eşitliği desteklemek için çaba gösterir" hükmü yer almaktadır. Aynı şekilde temel haklar şartında kadın erkek eşitliği başlığında kadın-erkek eşitliği istihdam, iş ve ücret dâhil olmak üzere bütün konularda garanti altına alınmalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği temel bir hak ve AB'nin ortak bir değeri olmanın yanı sıra, AB büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için gerekli bir şarttır. Birlik "toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi ile kadın ve erkeğe eşit muamele ve eşit fırsatların sağlanması, cinsiyet temelli her tür ayrımcılığın önlenmesi için çaba sarf etmektedir" maddeleri yer almaktadır.

AB'nin kadınlar için yaptığı başlıca düzenlemeler; Lizbon Stratejisi, Avrupa 2020 Stratejisi, Kadın-Erkek Eşitliği için Strateji, Kadın Erkek Eşitliği için Yol Haritası, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınmada Kadınların Güçlendirilmesi AB Eylem Planı (2010), Kadın Şartı (2010) çalışmaları mevcuttur.

Kadın-erkek eşitliği AB'de fırsat eşitliğinin başlangıç noktası olan 1957 Roma Anlaşması'dır. AB Konseyi; 1995 yılında kadın ve erkek arasında fırsat eşitliğine yönelik ve 1996-2000 yıllarını kapsayan program kabul etmiştir. Amaç fırsat eşitliği konusunu hem AB hem de uluslararası platformlardaki programlara dâhil etmektir. 1997 yılına gelindiğinde Amsterdam Antlaşmasıyla kadın ve erkek eşitliği AB'nin temel görevi olarak belirtilmiştir. 2006-2010 yılları için Avrupa Komisyonu, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının geniş alanları kapsamaması gerektiğine vurgu yapmıştır. Bu kapsamda, kadınların ve erkeklerin karar alma sürecine eşit düzeyde katılmaları ve bu durumun teşvik edilmesi, cinsiyetler arasında aile hayatı ve meslek hayatı açısından uzlaşma sağlamaya yönelik politikalar teşvik etmek istenmektedir. Kadın ve erkekler arasında Eşitlik Raporu 2008 yılında Avrupa'da kadın-erkek eşitliğinin iki boyutlu bir denge olduğuna dikkat çekmektedir (Kılınçarslan, 2024: 138).

Kadınların erkeklerle eşit durumda olmasına önem veren AB bu eşitliğin kadınların da üretken hale gelmesiyle sağlanacağı görüşünden yola çıkmaktadır. Buna göre kadın istihdamının desteklenmesi, kadın işsizliğinin azaltılması, bakım hizmetlerine erişimin artırılması, kadınların kariyerlerine ara vermelerinden sonra istihdam piyasasına geri dönüşlerinin kolaylaştırılması, kadınların işsizlik oranları ile orantılı olarak aktif istihdam politikalarından yararlanmasının sağlanması, kadın istihdamını olumsuz etkileyebilecek vergi avantajlarının azaltılması yönündedir. Ayrıca esnek çalışma biçimlerinin kadınlar için olumlu etkiler yaratacak şekilde kullanılması eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesinin uygulanmasının sağlanması; kadınların hayat boyu öğrenme faaliyetlerine erişiminin kolaylaştırılması, kadın istihdam oranının artırılması sürecine sosyal tarafların da müdahil olması, istihdam piyasasında cinsiyet ile ilişkili tüm farkların azaltılmasına önem verilmektedir.

Avrupa Komisyonu kadın-erkek eşitliğini teşvik etmeye yönelik çalışmalarına devam etme taahhüdünü 2016 Çalışma Programı kapsamında yeniden teyit etmiş, 2016-2019 dönemi için cinsiyet eşitliği hakkındaki stratejik bağlantı belgesini açıklamıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda eşitsizlik oranı azaltılmış olsa da eşitsizlik düzeyi istenen seviyede değildir.

Türkiye ve Balkan ülkelerinde kadın haklarının güçlendirilmesi ve desteklenmesi amacıyla Avrupa Komisyonu Genişleme Genel Müdürlüğü tarafından yeni bir proje olarak "Kadınların Güçlendirilmesi" duyurulmuştur. Sivil Toplum Bileşeni Ortaklık Eylemleri Programı kapsamında Avrupa Birliği ülkeleri, Türkiye ve Balkan ülkelerinde cinsiyet eşitliğini geliştirmek amacıyla faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ve kamu otoriteleri arasında güçlü bölgesel ortaklıklar kurmayı hedeflemektedir.

Bu kapsamda sivil toplum kuruluşları kadın haklarının geliştirilmesi ve AB düzeyinde daha etkin olmalarının sağlanması, vatandaşların hak ve sorumlulukları konusundaki farkındalığının artması, kültürlerarası diyalogun artırılması, daha etkin bilgi paylaşımının sağlanması, kadın haklarının iyileştirilmesi ve kadına karşı şiddetle mücadele konularında desteklenmesi hedeflenmektedir.

Tablo 1. AB Üyesi Ülkelerde Kadın İstihdam Oranı (%)

Ülke	2021 Yılı	2022 Yılı	2023 Yılı
Belcika	66.8	68.1	68.3
Bulgaristan	69.1	72.1	72.6
Cek Cumhuriyeti	72.1	73.7	74.5
Danimarka	75.5	77.4	77.0
Estonva	77.5	80.4	80.9
İrlanda	69.9	72.6	74.3
İspanya	62.1	63.7	65.4
Fransa	70.2	71.2	71.7
Hırvatistan	63.4	65.5	66.9
Kıbrıs	70.8	73.4	75.2
Letonva	72.9	75.5	76.0
Litvanva	76.7	78.6	77.7
Lüksemburg	70.3	71.5	71.4
Almanva	75.6	76.7	77.2
Malta	68.4	72.9	73.6
Hollanda	77.5	79.0	79.6
Avusturva	71.3	73.4	73.3
Polonva	68.5	70.3	72.0
Portekiz	72.7	74.3	75.4
Romanva	56.9	59.1	59.1
Slovenva	72.6	74.3	74.3
Slovakva	70.4	72.6	73.6
Finlandiya	75.8	77.8	78.1
İsvec	77.7	79.1	80.2
İzlanda	77.5	82.1	82.1
Norvec	77.5	78.0	77.8
İsvicre	78.1	78.4	79.2
Sırbistan	58.9	61.8	63.4
Macaristan	73.6	75.4	76.1

Kaynak: Eurostat, 2024.

AB üye ülkelerinin 2021, 2022, 2023 ekonomide kadın istihdam oranları yıllar itibariyle artış göstermiştir. En düşük istihdam oranı ise 2023 yılı verileri itibariyle Romanya (59,1)'dir. 2022, 2023 yıllarında Romanya, Slovenya ve İzlanda da kadın istihdam oranı aynı oranda kalarak gelişme/

gerileme göstermemiştir. 2023 yılında 2022 yılına göre istihdam oranı düşen ülkeler ise Danimarka, Litvanya, Lüksemburg ve Avusturya'dır.

Kadın istihdamı için AB esneklik olgusuna önem vermiştir. Bunun temelinde ise ilk kez işe girecek genç kadınlar, ya da özel gereksinime sahip kadınlar için istihdam olanaklarının genişletilerek rekabet koşullarına adapte olmalarını sağlamaktır. AB cinsiyete göre istihdam çalışmasında 2005 yılı ve sonrası için AB üye ülkelerinde kadın istihdamı raporları bulunmaktadır.

OECD Ülkelerinde Kırılgan Kesimdeki Kadınlar

OECD'ye üye ülkelerde kadınların çalışma hayatındaki zorluklarına dikkat çekerek istihdam çalışmaları yürütmüştür. 1929 yılında meydana gelen büyük bunalım işgücü piyasasındaki eksikleri ele almış ve bunun sonucunda OECD piyasayı güçlendirmek ve engelleri azaltmak adına daha aktif faaliyetler yürütülmüştür. Kadın katılımında çeşitli politikalara da sahip olan kuruluş 2010 yılında cinsiyet insiyatifini de kurmuştur.

OECD ülke araştırmalarında kadınların genel olarak yarı zamanlı işlerde çalıştığı görülmektedir. Kadınlar erkeklerle eşit koşullarda ve eşit sürede çalışma imkânına sahip olsa da cinsiyete dayalı ücretlendirme yapıldığı ve kadınların erkeklere oranla düşük ücret aldığı görülmektedir.

Kadınların iş hayatında istihdam edilmesini desteklemek amacıyla aile dostu politikalar da geliştirilmiştir. Aile gelirinin yeterli düzeyde olmasını sağlamak, çocuk gelişimini iyileştirerek, iş ile çocuk bakımı yardımcı olmak ve istihdamda cinsiyet eşitsizliğini azaltmak için aile ve iş dengesinin sağlanması için etkili politikalar içermektedir. Maliyetler ile istihdam arasında doğrusal bir paralellik vardır. Maliyetlerde ne kadar düşüş gözlemlenirse kadınların istihdam oranında da artış gözlemlenmektedir. OECD ülkelerindeki vergilendirmeye bakıldığında evli kadınların daha ağır vergilere tabi tutulduğu bilinmektedir.

İlan (2017) yılında gerçekleştirilen "OECD ülkelerinde kadın işgücüne katılımı: ekonomik kalkınma ve vergi yükü açısından analizi" isimli çalışmada, uluslararası kuruluşların kadınların işgücüne katılımlarını incelemiştir. İlan'a göre OECD ülkelerinde 1929 Büyük Bunalım sonrasında kadınlara daha iyi ekonomik fırsatlar sunmak için işgücü piyasasının güçlendirmesine yönelik çalışmalara başlanmıştır. 2010 yılında "OECD Cinsiyet İnsiyatifi"ni kurmasıyla birlikte kadınların işgücüne katılımının ekonomik ve sosyal faktörlere bağlı olduğunu da vurgulanmıştır.

Ekonomik faktörlere göre: devletler birçok kez kriz dönemlerinden geçmişlerdir. Bu dönemlere oluşan çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerindeki eksiklik kadınlar tarafından tamamlanmıştır. İşsiz kalan eşin yükünü hafifleterek aile ekonomisine destek olan kadınlar çeşitli işlerde çalışabileceği koşulları aramışlardır. Eğitim seviyesinin önemi fark edilerek daha eğitimi yüksek kadınların kayıt dışı ekonomide ezilmemiştir. Ücret ve terfi konularında da kadına karşı negatif ayrımcılık uygulanmış ve çalışma hayatından caydırılmaya çalışılmıştır. Fakat kadınların iş hayatına atılması hane halkı yoksulluk oranlarını düşürmüştür.

Sosyal faktörlere göre: İnsan haklarını açısından kadınların çeşitli kurumlarda istihdam edilmesi, kadınların karar alma mekanizmasında yer alması ülkeleri farklı bakış açıları ve yetenekleri sayesinde siyasi otoriteyi daha geniş açıdan etkileyecek, yeni hukuki düzenlemeler, politikalar bu bakış açısı ile şekillenecektir.

OECD'nin 2010 ve 2021 yılları arası istatistiklerine baktığımızda OECD ülkelerinde 18-64 yaş arası kadınların iş hayatındaki yeri yüzde 50'nin altında olan ülkeler Yunanistan, İtalya, Meksika ve Türkiye'ye ait veriler sırayla verilmektedir.

Tablo 2. Yunanistan’da Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
İstihdam oranı	48,0	45,0	41,7	39,9	41,1	42,5	43,3	44,4	45,3	47,3	47,5	48,2
İşgücüne katılım oranı	57,5	57,5	58,3	58,3	59,0	59,9	60,4	60,3	59,9	60,4	59,3	59,6
İşsizlik oranı	16,5	21,7	28,4	31,6	30,4	29,1	28,3	26,3	24,4	21,7	20,0	19,1

Kaynak: OECD Stat, 2022.

Yunanistan da kadının çalışma hayatındaki yeri OECD ortalamasının altında kalmıştır. İşsizlik oranı 2021 yılı itibariyle yaklaşık %20 civarındadır.

Tablo 3. İtalya’da Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
İstihdam oranı	46,1	46,5	47,1	46,5	46,8	47,2	48,9	48,9	49,5	50,1	49,0	49,4
İşgücüne katılım oranı	51,1	51,4	53,4	53,6	54,4	54,1	55,2	55,9	56,2	56,5	54,7	55,4
İşsizlik oranı	9,7	9,6	11,9	13,2	13,9	12,8	12,9	12,5	11,9	11,3	10,4	10,8

Kaynak: OECD Stat, 2022.

İtalya da kadın istihdam ve katılımı yıllar itibariyle çok fazla artış gösterememiştir. İşsizlik oranı ise dalgalanmalar göstermekle birlikte 2020 ve 2021 yıllarında yaklaşık %10 seviyelerinde kalmıştır.

Tablo 4. Meksika’da Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
İstihdam oranı	43,2	43,7	44,9	45,0	44,2	44,7	45,1	44,9	45,6	47,0	44,6	46,2
İşgücüne katılım oranı	45,6	46,2	47,3	47,4	46,6	46,8	47,0	46,7	47,3	48,8	46,7	48,3
İşsizlik oranı	5,4	5,3	5,1	5,1	5,0	4,6	4,1	3,7	3,6	3,7	4,3	4,3

Kaynak: OECD Stat, 2022.

Meksika da kadın istihdam ve işgücüne katılım oranı %40 seviyesindedir. 2010-2019 döneminde işsizlikte de gerçekleşen düşüş, pandemi sonrası 2019 yılından sonra artış göstermiş ve yaklaşık %4 civarında sabit kalmıştır.

Tablo 5. Türkiye’de Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıl	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
İstihdam oranı	26,2	27,8	28,7	29,6	29,5	30,5	31,2	32,2	32,9	32,2	29,7	31,7
İşgücüne katılım oranı	30,2	31,5	32,3	33,7	33,6	35,0	36,2	37,6	38,3	38,7	35,	37,3
İşsizlik oranı	13,3	11,6	11,0	12,2	12,1	12,9	14,0	14,4	14,2	16,8	15,3	15,0

Kaynak: OECD Stat, 2022.

Türkiye’de kadının istihdam ve işgücüne katılım oranı pandemi döneminde dalgalanma gösterse de son yıllarda artış seyrindedir. İşsizlik oranı 2024 yılında da %15 civarındadır. OECD üyesi ülkelerin kadın istihdam oranlarına bakıldığında yıllar içinde istikrarlı bir artış göstermiştir.

BM'ye Üye Ülkelerde Kırılğan Kesimdeki Kadın

BM yüzyıllardır süre gelen kadınların dezavantajlı (ikinci plana atılma, hor görülme, alınıp-satılma, eğitim-sağlık hizmetlerinden yoksun bırakılma) durumuna ayrıca ilgi göstermiştir. Başta çıkan insan hakları evrensel bildiriyle ayrımcılığın kabul edilemezliği vurgulayarak bütün insanların eşit ve özgür doğduklarını ve herkesin hiçbir ayrımcılığa tabi tutulmaksızın hak ve özgürlüklere sahip olduklarını ilan etmiştir (BM, 1948: 1-7).

BM Genel Kurulunun 18 Aralık 1979 tarihinde 34/180 sayılı Kararıyla kabul ettiği kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın tasfiye edilmesini içeren “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi” (Convention on the Elimination of All Forms Discrimination against Women-CEDAW) sözleşmesi 3 Eylül 1981 yılında yürürlüğe girmiştir. 30 maddeden oluşan sözleşme genel hatlarıyla kadına karşı yapılan her türlü ayrımcılık için hukuki, siyasal, ekonomik ve kültürel alanlarda tedbirlerin alınması, aile ve toplum geleneklerindeki ayrımcılığı tasfiye ederek eğitim ile güçlendirilmesi, kadın satışlarının yasaklanması, vatandaşlık başta olarak oy verme seçme seçilme hakları tanınmıştır (CEDAW, 1981: 1-9).

BM kadınların eğitim, sağlık, çalışma gibi hakları gözetilerek hem ekonomik hem de sosyal alanda etkin bir şekilde var olmalarını hedeflemektedir. Kırsal alanda yaşayan kadınlar için eğitim başta olmak üzere teknik yeterlilik sağlanarak ekonomik imkânlardan yararlanarak toplumsal faaliyetlerde etkin kredi alarak pazarlama imkânı da sunarak başta yerleşimini sağlayacak konut ihtiyacı olmak üzere çeşitli olanakları kapsayan yararlanma hakkı verilmiştir. Kadına şiddete karşı da çalışmalar yapan BM Genel Kurulu tarafından 20 Aralık 1993 tarihli Kararla Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiriyi ilan edilmiştir. Bu bildiri doğrultusunda ise; vücut bütünlüğüne özen göstererek eşitlik, özgürlük kısaca insan onuruna yakışır hakları belirterek insanlık dışı, onur kırıcı muameleye karşı cezaya sözleşmesini dikkate alarak kadınların yaşamsal alanı iyileştirmek hedeflenmiştir (Brundtland, 1987:27).

TÜRKİYE'DE KADINLARIN DURUMU ve KADIN İSTİHDAMI

Türkiye de kadınlar, gerek aile yapısından kaynaklanan çevre, sokak zorbalığı, eğitimden mahrum kalma, çocuk yaşta evliliğe zorlanma, sektörlerde önceliğin erkeklere verilmesi, şiddete maruz kalma ve hatta taciz gibi etkenlerle tarih boyunca karşı karşıya kalmıştır. Kadın nüfusu 42 milyon 252 bin 172 kişidir ve Türkiye’de nüfusun %49,9’unu kadınlar oluşturmaktadır. BM tarafından 2013 yılında BM *Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri 52 Minimum Gösterge Setini* kabul etmiş olup Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ilk defa 2017 yılında yayımlamıştır.

Tarihsel süreç içerisinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kadınların ağır işlerde çalışmasını önlemek amacıyla 1936 yılında kadınların yer altında ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Türkiye’de ise kadınlara ülkenin kuruluşundan itibaren siyasi haklar tanınmıştır. Bu kapsamda ilk kadın partisi kurulmuş olup 1923 yılında yapılan reformlar ile kadınların çalışma hayatında kendilerine yer bulmaları sağlanmıştır. Tevhid-i tedrisat kanunu çıkarılmıştır. Eğitime yönelik milli eğitim bakanlığı kurulmuş ve tüm okulları buraya bağlayarak eğitimde kadın erkek eşitliği sağlanması istenmiştir. Fakat ardından eğitime yönelik yapılması gereken faaliyetlerin geç kaldığını belirtirken Türkiye de zorunlu eğitimin uzatılmasına yönelik ilk adım 1997 yılında atılmıştır. Çıkarılan belediye yasasıyla kadınlara seçme ve seçilme hakları tanınmış ardından muhtar, milletvekili, oranları artmıştır. Türkiye’de 1926 yılı Medeni Kanun ile erkeklerin kadınları alıp satma durumunu ve çok eşlilik için yapılan çalışmalar ise çok eşliliği kaldırmıştır. Ayrıca tek taraflı boşanma usulünü de kaldırarak kadınlara boşanma hakkı, velayet hakkı ve malları üzerinde tasarruf hakkı verilmiştir. Eşitliğin sağlanması için BM ile birlikte hareket eden Türkiye bu kapsamda “Kadınlara Yönelik Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” ni 1979 yılında kabul etmiştir. Şiddete uğrayan ve savunmasız bir durumda kalan kadınlar için sığınma evleri ve devlet koruması başlamıştır.

1980’li yıllardan bu yana gerek uluslararası düzeyde gerek ülke içinde kadına yönelik çalışmalar ve kadın hakları konusunda toplumsal bilinç giderek artmıştır. 1995 itibariyle ulusal mevzuat gözden geçirilmiş, çeşitli yasal düzenlemeler yapılarak kadın-erkek eşitliğinin sağlanması hususunda gelişmeler meydana gelmiştir. 1998 yılında yürürlüğe giren 4320 sayılı “Ailenin Korunmasına Dair Kanun” ile birlikte aile içinde şiddete maruz kalan kadın veya çocuklara şahsen şikâyet bildiriminde bulunma imkânı tanımaktadır. Avrupa Birliği uyum çerçevesinde kadın hakları konusundaki 3 Ekim 2001 tarihinde TBMM’de kabul edilerek 17 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa değişiklikleri, aile içinde kadın-erkek eşitliği kavramını güçlendirici hükümler içermektedir. 1 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren Yeni Medeni Kanun da Anayasa değişikliklerini tamamlayıcı niteliği ile kadının hem aile içinde hem toplumsal yaşamdaki konumunu güçlendirmiştir. 22 Mayıs 2004 tarihinde yürürlüğe giren Anayasa değişiklikleri çerçevesinde de Anayasa’nın “Kanun önünde eşitlik” konulu 10. maddesinde yapılan düzenlemeyle, “Kadın ve erkek eşit haklara sahiptir. 1990 yılında kurulan ve kadın hakları konusunda uygulayıcı ve sorumlu kuruluş konumundaki Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün teşkilat kanunu tasarısı TBMM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Kadının toplumsal ve sosyal statüsünü güçlendiren düzenlemelere yer veren yeni Türk Ceza Kanunu TBMM Genel Kurulu tarafından 26 Eylül 2004 tarihinde kabul edilmiştir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından kadına yönelik şiddet, töre/namus cinayetlerinin önlenmesi amacıyla, yasal, kurumsal, eğitsel ve kültürel alanlarda alınması gereken önlemler 2007-2010 Ulusal Eylem Planı’nın hazırlanması hedefinde yer almıştır (T.C Dışişleri Bakanlığı, 2024)

“Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı”, 2018-2023 yıllarını arasında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü koordinatörlüğünde kamu kurum ve kuruluşlarının, yerel yönetimlerin, üniversitelerin, sivil toplum kuruluşlarının, meslek kuruluşlarının, özel sektörün ve ilgili diğer kuruluşların kadınların güçlenmesine yönelik yapacakları çalışmalarını kapsayacak şekilde hazırlanmıştır.

Tablo 6. Türkiye’de Kadın İşsizlik Oranı (%)

Yıllar	2020	2021	2022
Oran	15,1	15,2	13,7

Kaynak: TÜİK, 2022.

Türkiye de kadınların işsizlik oranlarına bakıldığında son 3 yıl için (2020, 2021, 2022); 2020 yılı başında kadın işsizlik oranı %15,1 iken 2021 başında bu oran %15,2 olmuştur. 2022 yılında gerileme göstererek %13,7’e düşen kadın işsizliği erkek işsizlik oranlarıyla kıyaslandığında %3 oranında fazladır.

Tablo 7. Türkiye’de Kadın İstihdam Oranı (%)

Yıllar	2020	2021	2022
Oran	27,0	29,3	29,5

Kaynak: TÜİK, 2022.

Tablo 8. Türkiye’de Toplam Nüfus İçinde Kadın İşgücü Oranı (%)

2020/2021 yılı	Kadın	Toplam
Okuma yazma bilmeyen	6,5	3,8
Yükseköğretim mezunu	17,3	19,2
İstihdam oranı	26,3	42,8
İşgücüne katılım oranı	30,9	49,3
İşsizlik oranı	15,0	13,2

Kaynak: TÜİK, 2022.

Kadınların istihdam oranına bakıldığında son üç yılda (2020, 2021, 2022) artış göstermektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa son verme ve cinsiyet eşitliğini sağlama yönünde çalışmalar yapılsa da sektörlerde erkek istihdamı her zaman üstünlük göstermektedir. 2021 yılına gelindiğinde istihdam oranı %29,3 düzeyine çıkmıştır.

Eğitim seviyesinin de etkisiyle değişen istihdam oranı %26,3 düzeyine ulaşmıştır. Eğitime katılım oranı %30,9 iken işsizlik oranı da %15 seviyesindedir.

Tablo 9. Türkiye’de Toplam Nüfus İçinde Kadınların Eğitim Seviyesi

Eğitim Seviyesi	Toplam Nüfus		Kadın		Erkek	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Okuma Yazma Bilmeyen	16 785	19 835	13 475	17 020	21 165	23 642
Bir Okul Bitirmeyen	22 936	25 911	18 765	19 211	24 917	29 373
Lise Altı Eğitim Seviyesi	32 838	35 344	22 137	23 672	35 263	38 058
Lise Ve Dengi Eğitim Seviyesi	41 855	47 326	32 114	33 359	44 480	50 988
Yükseköğretim Seviyesi	63 085	68 229	50 788	56 814	70 639	75 360
Toplam	43 118	47,886	35 828	40 116	45 648	50 678

Kaynak: ASHB, 2022.

Tablo 9’a göre eğitim seviyelerinden ziyade okuma yazma bilmeyen kişi sayısı ve okul bitirmeyenlerin oranı da artmıştır. Türkiye nüfusun %49,9’ u kadındır ve kadınların 2022 verilerine göre işsizlik oranı %13,7 düzeyinde iken istihdam %29,5 dir. Eğitime katılım oranı ise %30,9’dur. Bu oran eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte yıllar itibariyle artış göstermiştir. Kadınların istihdamda yarı zamanlı çalışma oranı %16,4 düzeyine çıkmış, hanesinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadın istihdam oranı %26,1 olmuştur. Kadın milletvekili oranı %17,3 düzeyine yükselirken, yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı %33,2 olmuştur. Yönetici pozisyonundaki kadın oranı ise 2022 itibariyle %20,7’dir. Bu oranlar artış göstermekle birlikte AB ve OECD ülkeleriyle kıyaslandığında oldukça geride kalmaktadır.

Türk Anayasasıyla desteklenen kadın erkek eşitliği ilkesi 2010 yılında yapılan değişiklik ve 10. madde ile de kuvvetlendirilmiştir. Medeni kanuna göre evlenme yaşı 18 olarak belirtilmiş ve evlenme yerini erkeğin ikametgâhından değiştirerek kadın ya da erkeğin yapmıştır. Bu kanunun ardından aile mahkemeleri devreye girmiştir. Aile mahkemeleriyle aile içi çatışmalardan doğan sorunların eşitlik esas alınarak çözüm bulması istenmiştir. 2008 yılında ailenin korunmasına dair kanun yürürlüğe girmiş ve kadına dair şiddeti önlemeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. İş Kanunu kapsamında işçi ve işveren arasında ayrımın özellikle cinsiyet esas alınarak yapılmasının önüne geçilmiştir. Türk Ceza Kanunu eşitliğe aykırı davranışlar, şiddet, istismar gibi konularda kadınların korunması için gereken önlemler ve yaptırımları içermektedir. 1986 yılında yürürlüğe giren kadına yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi ile kadınlara uluslararası düzeyde karşılaştıkları ayırım, suiistimal eşitsizlik gibi durumlara karşı güvence verilmiştir (ASHB, 2022).

Yıllar itibariyle çocuk evliliklerin önüne geçme çalışmaları devam etmiş ve oranlar son on yılda %6’lardan %2 düzeyine düşmüştür. OECD ülkelerinde kadın iş hayatında %70 düzeylerinde yer alırken Türkiye’de sadece %31,7 düzeyindedir. Türkiye’de kadınlara yönelik sosyal desteklemeler ise şu şekildedir;

- **Şartlı Nakit Transferi (Eğitim ve Sağlık İçin Belirli Bir Şarta Tabi Yardımlar):** Sosyal yardımlar kırılğan kesimlerin tamamını kapsamakla birlikte özellikle yoksulluğu esas alarak yoksul aileler, eşi vefat eden kadınların bulunduğu ailelerde eğitim alması gereken öğrencilerin okula gitmesi önündeki engelleri kaldırarak yeni olanaklar açmak için yapılan maddi desteklerdir.

- *Eşi Vefat Etmiş Kadınlara Yönelik Yardım:* Eşi vefat eden ihtiyaç sahibi kadınlara yapılan bu yardımlar ihtiyaç sahiplerinin standart asgari yaşam düzeyini yakalamaları için desteklemeler içermektedir. 2024 yılı kapsamında verilen yardım miktarı ise 2.215 TL destek verilmektedir. Destekçi role sahiptir.
- *Muhtaç Asker Çocuğu Yardımı:* Babanın askerde olmasından dolayı maddi durumu kötü olan ve herhangi bir sosyal güvencesi olmayan ailelere uygulanan destektir. 2024 yılı itibariyle ödeme tutarı 1600 TL'dir.
- *Muhtaç Asker Ailelerine Yönelik Yardım:* Maddi durumu kötü olan asker ailelerinin desteklenmesi için verilen maddi yardımlardır. 2 defa ödenir. Tutar 2024 itibariyle aylık 800 TL'dir.
- *Öksüz ve Yetim Yardımı:* Anne baba veya her ikisi de vefat ermiş çocukların yoksulluk çekmesinden dolayı yapılan ödemelerdir. Ödeme aylık olarak yapılır. 2024 yılında tutar 800 TL'dir.
- *Çoklu Doğum Yardımı:* Çoklu doğumlarda ailenin beslenmesini karşılamaya yönelik yapılan ödemelerdir. Tutar 2024 yılı için 800 TL'dir.
- *Aile Destek Ve Sosyal Dayanışma:* Bu kapsamda sosyal, kültürel, mesleki ve sportif kurslar, seminerler ve konferanslar ile kadınlara yönelik bilinçlendirme çalışmaları sürdürülmüştür.

Aile yardımları kapsamında yeni doğum yapan kadınlar ve çocuklar için destekleme yaparak hem anne hem de bebeğin sağlığı korunmak istenmiştir. Eşi vefat eden kadınların tek başına yaşamlarını sürdürmede karşılaştıkları sorunların önlenmesi için düzenli nakit yardımları yapılmaktadır.

SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Toplumların gelişmesinde sosyal sürdürülebilirliğe duyulan ihtiyaç giderek artmaktadır. Sürdürülebilir sosyal bir toplum kendi kaynaklarını koruma ve geliştirme yeteneğine sahiptir. Böylece toplumların gelecekteki sorunlarını önleme ve/veya çözme esnekliğine sahip olması da önemlidir. Bu kapsamda uluslararası kuruluşlar sosyal açıdan güçlendirme çalışmaları yürütmekte, büyüme ve kalkınma için dezavantajlı kesimlere yönelik düzenlemeler yapmaktadır.

Günümüzde kadınların işgücüne katılımı ve statüsü iyileştirilmekle birlikte çalışma hayatında cinsiyet eşitsizliğinin yarattığı sorunlar görülmektedir. OECD'ye göre toplumdaki büyüme ve kalkınmada kadının rolü azımsanmayacak kadar büyüktür. Diğer taraftan AB kadın-erkek eşitliğinin birliğin dayandığı temel ilkeler arasında sayarak, AB büyüme, istihdam ve sosyal uyum hedeflerine ulaşması için gerekli bir şart olarak kabul etmiştir. BM İnsan Hakları Evrensel Bildirisiyle ve 1993 tarihli kararlar *Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri* ile kırılmanın önüne geçmeye çalışmıştır. Kadın kırılma kesimde önceliğe sahiptir. Toplumsal cinsiyet temelli yaklaşımın etkisiyle kadınların gebelik, annelik olasılığı nedeniyle *güvenilmez çalışanlar* olarak algılanmasına neden olmaktadır (Çevik ve Özkul, 2022:613).

2010 ve 2021 yılları arasında OECD üyesi ülkelerde kadın istihdam oranlarına göre Yunanistan, İtalya, Meksika ve Türkiye hariç diğer ülkelerdeki kadın istihdam oranlarının %50 ve üzeri olduğu görülmektedir. 2021 yılında AB ülkeleri kadın istihdam oranı ise ortalama 75,07 düzeyindedir. Yunanistan'da %48,2, İtalya'da %49,4, Meksika'da %46,2 ve Türkiye'de bu oran %31,7'dir.

Sosyal olarak sürdürülebilir bir toplum, adil, eşitlikçi, kapsayıcı ve demokratik olan ve mevcut nesil ile gelecek nesiller için yaşam kalitesi sağlamayı amaçlayan bir toplumdur. Sosyal sürdürülebilirlik sağlanması için topluluklardaki yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve toplulukları bu koşullara ulaşma sürecinde kırılma kesimin geride bırakılmaması gerekmektedir. Bu kapsamda kadınlar özellikle Türkiye'de sokak zorbalığı, eğitimden mahrum bırakma, çocuk yaşta evliliğe zorlama, sektörlerde önceliğin erkeklere verilmesi, iş hayatında zorluklara ve dışlanmalara maruz kalma, eşit ücret alamama, şiddete maruz kalma ve hatta taciz gibi etkenlerden dolayı kırılma düzeyi yüksek olup güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu nedenle çalışmada devletlerin özellikle Türkiye'de baskı ve çıkar grubu olarak sivil toplum kuruluşlarının kadına yönelik toplumsal baskının azaltılmasında eğitimin etkisini ön plana çıkarması

önerilmektedir. Türkiye’de kadın istihdamının arttırıcı yönde desteklemelerin ve teşviklerinin miktarının arttırılması gerekmektedir. İş adamlarının ve yatırımcıların kadın istihdamının arttırılması sorumluluğunu daha fazla üstlenmesi de oldukça etkili olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın en temel kısıtı sürdürülebilirliğin sosyal boyutuna ilgi artsa da literatürü sınırlı bir çerçevede kalmış olup açık bir teorik kavrama oturtulamamasıdır. Dezavantajlı kesimlerin kalkınmasının sosyal sürdürülebilirlik açısından etkili olduğu yönünde destekleyici çalışmalara sonraki çalışmalar daha çok yer vermelidir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Destek Bilgisi: Herhangi bir kurum ve/veya kuruluştan destek alınmamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Etik Onayı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi’nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazar(lar)ına aittir.

Etik Kurul Onayı: İkincil verilerin kullanılmasıyla oluşturulmuştur.

Araştırmacıların Katkı Oranı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

KAYNAKLAR

AB Kadınların Güçlenmesi Proje Çağrısı. (2024) Erişim Adresi: <https://www.ab.gov.tr/45719.html>
Erişim Tarihi: 11.11.2024.

Adaman, F. ve Keyder, Ç. (2007). Türkiye’nin büyük kentlerinin gecekondu ve çöküntü mahallelerinde yaşayan yoksulluk ve sosyal dışlanma. *Tes-İş Dergisi*, 83, 89-92.

Aksoy, A. D. ve Günay, G. (2018). Türkiye’de kadın kooperatifçiliği. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53(1), 86-90.

Bayraktar, İ. (2014). *Dezavantajlı gruplar*. Erişim Adresi: <http://www.ibrahimbayraktar.net/01/dezavantajl-gruplar.html>. Erişim Tarihi: 04.08.2022.

Biart, M. (2002). Social sustainability as part of the social agenda of the European community. *soziale Nachhaltigkeit Von der Umweltpolitik zur Nachhaltigkeit*, 149(8), 5-10.

BM İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, (1948) Erişim Adresi: <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/9a3bfe74-cdc4-4ae4-b876-8cb1d7eeae05.pdf> Erişim Tarihi: 03.11.2024.

BM (1993). Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri. (1993). Erişim Adresi: https://inhak.adalet.gov.tr/Resimler/Dokuman/2312020094614bm_19.pdf Erişim Tarihi: 05.11.2023.

Brundtland, G. H. (1987). Our Common Future World Commission on Environment and Development. Erişim Adresi: <https://www.are.admin.ch/are/en/home/media/publications/sustainable-development/brundtland-report.html> Erişim Tarihi: 02.06.2022.

CEDAW Komitesi Raporu (1981) Erişim Adresi: https://www.tbmm.gov.tr/komision/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/ulke_raporlari/CEDAW%20Komitesi'ne%20verilen%20T%C3%9CRK%C4%B0YE%20RAPORU%202%20ve%203.%20d%C3%B6nem.pdf. Erişim Tarihi: 03.07.2022

Çevik, C. ve Özkul, B. (2022). Çalışma yaşamında dezavantajlı gruplar ve eşitsizlikler. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*; 7(3): 611-618.

Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.

- EURO Stat. (2021). Erişim Adresi: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_13846020/default/table?lang=en Erişim Tarihi: 03.11.2024.
- Ertürkmen, G. (2023). Türkiye’de dezavantajlı gruplar ve istihdam. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 6(4), 388-411.
- İlanan, İ. (2017). OECD Ülkelerinde kadın işgücüne katılımı: ekonomik kalkınma ve vergi yükü açısından analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, SBE, Maliye Anabilim Dalı, Ankara.
- Karaboğa, Ş. (2015). *Türkiye’de dezavantajlı gençlerin belirlenmesinde kullanılan kriterlerin eleştirel incelenmesi* (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi). Gençlik ve Spor Bakanlığı, Ankara.
- Kadın Emegi ve İstihdamı Girişimi (KEİG), (2015). Türkiye’de Kadın Kooperatifleşmesi: Eğilimler ve İdeal Tipler, Ekim 2015, İstanbul: Kayhan.
- Kılınçarslan, P. (2024). Avrupa Birliği toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları: Başlangıcından günümüze bağlamsal bir inceleme, *Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi*, 23(1), 135-148.
- Littig, B., and Griebler, E. (2005). Social sustainability: a catchword between political pragmatism and social theory. *International Journal of Sustainable Development*, 8(1-2), 65-79.
- Mayer, S. (2003). What is a disadvantaged group. Effective Communities Project. Minneapolis, MN. Retrieved from: http://www.effectivecommunities.com/pdfs/ECP_DisadvantagedGroup.pdf. Erişim Tarihi: 01.06.2021.
- McKenzie, S. (2004). Social sustainability: towards same definitions. (2022, 8 December) Retrieved from: http://naturalcapital.us/images/Social%20Sustainability%20Towards%20Some%20Definitions_20100120_024059.pdf. Erişim Tarihi: 05.07.2022.
- OECD Stat. (2021). LFS by sex and age. Erişim Adresi: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=lfs_sexage_i_r Erişim Tarihi: 05.12.2022.
- Özmete, E. (2010). Sosyal hizmette sürdürülebilir kalkınma anlayışı: Kavramsal analiz, *Aile ve Toplum*, 11(6), 22 .
- Sar, E. (2021). Çalışma hayatında kadın istihdamı ve Türkiye’de yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 20-40.
- Sachs, I. (1999). *Social sustainability and whole development: Exploring the dimensions of sustainable development*. In Becker, E. and Jahn, T. (Eds) *Sustainability and the Social Sciences: A Cross-disciplinary Approach to Integrating Environmental Considerations into Theoretical Reorientation*. (pp. 25-36). London: Zed Books.
- Stren, R., Polese, M., and Stren R.E. (2000). *The social sustainability of cities: diversity and the management of change* (1st ed.). Toronto: University of Toronto Press.
- TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, (2022). İşgücü İstatistikleri, Erişim Adresi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC-%C4%B0statistikleri-2021> Erişim Tarihi: 08.03.2023.
- T.C Dışişleri Bakanlığı (2022). Türkiye de kadın hakları alanında kaydedilen gelişmeler. Erişim Adresi: https://www.mfa.gov.tr/turkiye_de-kadin-haklari-alaninda-kaydedilen-gelismeler.tr.mfa Erişim Tarihi: 11.07.2022.
- ASHB, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2022). Türkiye de Kadın, Ankara, Ocak Erişim Adresi: https://www.aile.gov.tr/media/97652/tu-rkiye-de-kadin_20220214.pdf. Erişim Tarihi: 01.09.2022.

Yıldırım, F., ve Gül. H. (2021). Uluslararası Kalkınma Politikaları ve Kadınların Güçlendirilmesi Üzerine Bir Değerlendirme. *Manas Journal of Social Studies*, 10(1):680-682.