

# TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR?

Veri, Politika ve Süreç İncelemesi

## HOW TO STRENGTHEN GENDER EQUALITY POLICIES?

A Review of Data, Policies and Processes





**TOPLUMSAL CİNSİYET  
EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI  
NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR?**

Veri, Politika ve Süreç İncelemesi

---

**HOW TO STRENGTHEN GENDER  
EQUALITY POLICIES?**

A Review of Data, Policies and Processes

# TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR?

Veri, Politika ve Süreç İncelemesi

## HOW TO STRENGTHEN GENDER EQUALITY POLICIES?

A Review of Data, Policies and Processes



**TESEV**

Türkiye Ekonomik ve  
Sosyal Etüdler Vakfı

Harbiye Mah. Cumhuriyet Cad. Kahan Apt.

No: 40 / 5 34367 Şişli / İstanbul

Tel: +90 212 292 89 03 PBX

info@tesev.org.tr

www.tesev.org.tr

### Yazarlar Authors

İtir Akdoğan, Gizem Fidan

### Katkıda bulunanlar Authors

Özge Aktaş Mazman, Bürge Elvan Erginli, Ebru Ayşegül Güğüş

### Çeviri Translator

Sebastian Heuer

### Yapım Production

F2O Reklam Tanıtım

### TESEV Yayınları / TESEV Publications

ISBN 978-625-8256-04-8

### Copyright © HAZİRAN 2023

Tüm hakları saklıdır. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı'nın (TESEV) izni olmadan bu yayının hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla (fotokopi, kayıtların ya da bilgilerin arşivlenmesi, vs.) çoğaltılamaz. Bu yayında belirtilen görüşlerin tümü yazarlara aittir ve TESEV'in kurumsal görüşleri ile kısmen ya da tamamen örtüşmeyebilir.

TESEV, bu yayının hazırlanmasındaki katkılarından ötürü İsveç İstanbul Başkonsolosluğu'na teşekkür eder.

### Copyright © JUNE 2023

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced by electronic or mechanical means (photocopies, downloading, archiving, etc.) without the permission of the Turkish Economic and Social Studies Foundation (TESEV). The views expressed in this publication are those of the writers and may not correspond in part or in full to the views of the TESEV as an institution.

TESEV would like to thank the Consulate General of Sweden in İstanbul for their contributions during the preparation of this publication.

**TOPLUMSAL CİNSİYET  
EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI  
NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR?**  
Veri, Politika ve Süreç İncelemesi

---

**HOW TO STRENGTHEN GENDER  
EQUALITY POLICIES?**  
A Review of Data, Policies and  
Processes

**Yazarlar Authors**  
İtir Akdoğan, Gizem Fidan

TESEV  
YAYINLARI

# İÇİNDEKİLER

<b>Önsöz</b>	10
<b>Grafikler</b>	12
<b>Tablo</b>	12
<b>Kısaltmalar</b>	12
<b>Yönetici Özeti</b>	14
<b>Giriş</b>	18
<b>1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri: Veri ve Politika Belgeleri İncelemesi</b>	20
<b>I. İş</b>	20
Katılım	20
Sektörler ve iş niteliği	24
<b>II. Para</b>	28
Gelir durumu	28
Ekonomik durum	30
<b>III. Bilgi</b>	30
Mezun olunan derece ve diğer eğitimler	32
Konulara göre ayrışma	32
<b>IV. Zaman</b>	32
Bakım yükü	34
Sosyal aktiviteler	38
<b>V. Güç-Temsil</b>	38
Politik	38
Ekonomik	40
Sosyal	40
<b>VI. Sağlık</b>	40
Durum	40
Davranış	42
Erişim	44

<b>VII. Dijital Kapsayıcılık</b>	46
Dijital beceriler	46
İnternet kullanımı	46
Faaliyet	48
<b>2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Süreçlerinin Değerlendirilmesi</b>	50
Veriye dayalı karar alma	50
Kurumsal sahiplenme	52
Kamu kurumlarının iş birlikleri	52
Uluslararası kapasiteden yararlanma	54
İzleme	56
<b>3. Daha İyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları için Öneriler</b>	58
<b>Mülakat Kurum Listesi</b>	

# CONTENTS

<b>Foreword</b>	11
<b>Figures</b>	13
<b>Table</b>	13
<b>Abbreviations</b>	13
<b>Executive Summary</b>	15
<b>Introduction</b>	19
<b>1. Gender Inequalities: A Review of Data and Policy Documents</b>	21
<b>I. Work</b>	21
Participation	21
Segregation and quality of work	25
<b>II. Money</b>	29
Financial resources	29
Economic situation	31
<b>III. Knowledge</b>	31
Attainment and participation	33
Segregation by field	33
<b>IV. Time</b>	33
Caring activities	33
Social activities	37
<b>V. Power-Representation</b>	37
Political	37
Economic	39
Social	39
<b>VI. Health</b>	43
Status	43
Behaviour	45
Access	47



<b>VII. Digital Inclusion</b>	47
Digital skills	47
Internet use	47
Activity	51
<b>2. Evaluation of Gender Equality Policy Processes</b>	53
Data-driven decision-making	53
Organisational engagement	55
Collaboration of public institutions	57
Utilising international capacity	57
Monitoring	59
<b>3. Recommendations for Better Gender Equality Policies</b>	61
<b>List of Interviewed Institutions</b>	

## Önsöz

TESEV toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikaları güçlendirmek üzere farklı odak ve ölçeklerde çalışmalar yürütüyor. Bu çalışmaların ortaklaşarak işaret ettiği en büyük sorun ise toplumsal cinsiyete duyarlı verinin kısıtları. Verinin doğru analiz ve haritalamayla politika geliştirme süreçlerine büyük katkılar sunabileceğini göstermenin yanı sıra, bulgular mevcut verinin yetersiz olduğunun altını defalarca çizdi. Bazı alanlarda veri yok, bazı alanlarda veri kullanılabilir değil, bazen de paylaşılmıyor. Veri sorunu elbette toplumsal cinsiyet dışında diğer tüm toplumsal meselelerde de politika yapma süreçlerini değerlendirirken bir engel olarak ortaya çıkıyor. Öte yandan toplumsal cinsiyet eşitliğinin eğitim, istihdam, sağlık, gibi diğer tüm eşitsizlik alanlarını kesen doğası düşünüldüğünde, bu alandaki iyileştirmenin çarpan etkisinin çok büyük olacağını tahmin etmek zor değil.

TESEV'in, İsveç İstanbul Başkonsolosluğu desteğiyle yürüttüğü Daha İyi Toplumsal Cinsiyet Politikaları için Eşitsizliklerin İncelenmesi projesi toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politikaların güçlendirilmesi hedefiyle yedi eşitsizlik alanındaki mevcut veriyi bir araya getirerek bu alanlardaki tarihsel dönüşümü Avrupa ülkeleriyle karşılaştırmalı olarak inceledi. Bu detaylı çalışmanın yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik Türkiye'deki politikalar ve uluslararası iyi örnekler tarandı. Son olarak da ilgili kamu kurumları, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum örgütleri ile yapılan görüşmelerle toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları geliştirmeye yönelik süreçler tüm boyutlarıyla tartışıldı.

## Foreword

TESEV conducts studies of different focuses and scale to strengthen policies geared towards increasing gender equality. The biggest problem pointed out by all these studies is the limitations of gender-sensitive data. While showing how great of a contribution data can make to policy development processes if analysed and mapped correctly, the findings of TESEV's studies have also repeatedly pointed out the inadequacy of existing data. In some areas there is no data, in other areas data is not utilizable, and sometimes it is not shared. That said, gender is certainly not the only area where data is a problem. It pops up as an obstacle faced in the evaluation of policy making processes concerning all kinds of social issues. But given that gender equality intersects with all other areas of inequality such as education, employment, health, etc., one can predict without difficulty the great multiplier effect that improvement in the area of gender would have.

Within the scope of TESEV's project Tracking Inequalities for Improved Gender Equality Policies, carried out with the support of the Consulate General of Sweden in İstanbul, the existing data in seven domains of inequality was compiled to analyse the development in these domains over time and in comparison with EU countries, with the aim of strengthening gender-responsive policies. This detailed analysis was complemented by a review of domestic policies on gender equality in Türkiye and international best practices. Finally, interviews were conducted with relevant public institutions, international organisations, and civil society organisations to discuss all the different aspects and dimensions of the processes involved in developing gender equality policies.



Benzer çalışmaları yapan herkesin teslim edeceği bir gerçek var ki proje süreçlerinin önemli bir kısmı mevcut güvenilir ve karşılaştırmaya imkân veren veriyi tespit etme ve bir araya getirme mücadelesiyle geçiyor. Geriye kalan zamanda da derlenen bulgular analiz ediliyor, görüşler alınıyor. Ne yazık ki, veriye dayalı politika üretme süreçleriyle ilgili yöntem ve yaklaşımları incelemeye geldiğinde iyi örneklerin sayısı yok denecek kadar az. Kurumların en iyi ihtimalle kullanılabilir veriyi elde etme mücadelesi vermeye devam ettiği, bazı durumlarda ise bu verinin işe yararlığı ile ilgili farkındalıklarının çok kısıtlı olduğu görülüyor. Tam da bu nedenlerle bu proje ve raporun önemi bir kez daha ortaya çıkıyor. Yapılan çalışma ve sunulan bulgular toplumsal cinsiyete duyarlı verinin artırılması, iyileştirilmesi ve işe koşulması için önemli bir savunuculuk işlevi görüyor; toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurumların sorumluluk alanlarını keserek ana akımlaştırılmasının önünü açıyor.

Bu çok değerli çalışmanın gerçekleşmesini sağlayan İsveç İstanbul Başkonsolosluğu'na ve bizimle değerli görüşlerini paylaşan tüm uzmanlara çok teşekkür ederiz. TESEV önümüzdeki dönemde toplumsal cinsiyete duyarlı veri ekosistemini inceleyerek; veriyi üreten, kullanan ve paylaşan tüm kurumları hedefleyen savunuculuk çalışmalarına, konuyla ilgili uluslararası süreçleri de inceleyerek devam edecek.

Anyone involved in similar projects will likely agree that a significant part of the time is spent trying to identify and gather reliable and comparable data, before the remaining time can be used to analyse the findings and obtain experts' opinions. Unfortunately, when it comes to examining methods of and approaches to data-driven policy making, good examples are few and far between. At best, organisations continue to struggle to obtain usable data, and in other cases their awareness regarding the usefulness of this data is very limited. It is precisely for these reasons that this project and this report are so important. The study and its findings help to argue the case for increasing and improving gender-sensitive data and putting it to work, paving the way for gender mainstreaming by cutting across institutions' different areas of responsibility.

We would like to thank the Consulate General of Sweden in İstanbul for making this invaluable study possible and all the experts who shared their valuable insights with us. In the coming period, TESEV will continue its advocacy efforts targeting all institutions that produce, use and share data by examining the gender-sensitive data ecosystem and examining international processes in this area.

**Dr. Özge Aktaş Mazman**

Genel Direktör

Executive Director

## Grafikler

- Grafik 1:** Kadınların istihdama katılımı (%)  
**Grafik 2:** Yarı zamanlı çalışan kişiler içinde kadınlar (%)  
**Grafik 3:** Geçici sözleşme ile çalışan kadınlar (%)  
**Grafik 4:** Cinsiyete göre çalışma süresi (yıl)  
**Grafik 5:** Ekonomik faaliyete göre kadın istihdamı (%)  
**Grafik 6:** Cinsiyete göre yoksulluk riskindeki nüfus (%)  
**Grafik 7:** Cinsiyete göre lise üstü mezuniyeti (%)  
**Grafik 8:** Cinsiyete göre çocuk bakımı ve eğitimi veren nüfus (%)  
**Grafik 9:** Cinsiyete ve kişinin algısına göre sağlıklı hissedenler (%)  
**Grafik 10:** Cinsiyete göre doğumda beklenen yaşam süresi (yıl)  
**Grafik 11:** Cinsiyete göre tıbbi muayene ihtiyacı karşılanmayan nüfus (%)  
**Grafik 12:** Cinsiyete göre temel ve temel üstü ortalama dijital becerilere sahip nüfus (%)  
**Grafik 13:** Cinsiyete göre günlük İnternet kullanıcıları (son 3 ayda kullananlar, %)

## Tablo

**Tablo 1:** Üst düzey karar almada kadın oran ve sayıları

## Kısaltmalar

- AB:** Avrupa Birliği  
**BM:** Birleşmiş Milletler  
**CEİD:** Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği  
**EIGE:** Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü  
**EUROFOUND:** Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı  
**EUROSTAT:** Avrupa İstatistik Ofisi  
**ILO:** Uluslararası Çalışma Örgütü  
**KDK:** Kamu Denetçileri Kurumu  
**KEFEK:** Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu  
**KOSGEB:** T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı  
**KSGM:** T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü  
**OECD:** Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü  
**ÖİK:** Özel İhtisas Komisyonu  
**SGK:** Sosyal Güvenlik Kurumu  
**SIDA:** İsveç Uluslararası Kalkınma İş birliği Ajansı  
**SKA:** Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları  
**STÖ:** Sivil Toplum Örgütü  
**TCE:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği  
**TİHEK:** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu  
**TÜİK:** Türkiye İstatistik Kurumu  
**UNWomen:** Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi

## Figures

- Figure 1:** Women's participation in employment (%)  
**Figure 2:** Women among part-time workers (%)  
**Figure 3:** Women working on temporary contracts (%)  
**Figure 4:** Duration of working life by gender (years)  
**Figure 5:** Women's employment by economic activity (%)  
**Figure 6:** Population at risk of poverty by gender (%)  
**Figure 7:** Tertiary graduates by gender (%)  
**Figure 8:** Population caring for and educating children by gender (%)  
**Figure 9:** Self-perceived health by gender, very good (%)  
**Figure 10:** Life expectancy at birth by gender (years)  
**Figure 11:** Population with unmet needs for medical examination by gender (%)  
**Figure 12:** Population with basic and above basic overall digital skills by gender (%)  
**Figure 13:** Daily Internet users by gender (individuals that have used the internet in the last three months, %)

---

## Table

**Table 1:** Ratio and number of women in senior decision-making

---

## Abbreviations

- CEiD:** Association for Monitoring Gender Equality  
**CEOWM:** Committee on Equality of Opportunity for Women and Men  
**CSO:** Civil Society Organisation  
**EIGE:** European Institute for Gender Equality  
**EU:** European Union  
**EUROFOUND:** European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions  
**EUROSTAT:** Statistical Office of the European Union  
**GDSW:** General Directorate on the Status of Women of the Turkish Ministry of Family and Social Services  
**GE:** Gender Equality  
**HREIT:** Human Rights and Equality Institution of Türkiye  
**ILO:** International Labour Organisation  
**OECD:** Organisation for Economic Co-operation and Development  
**OI:** Ombudsman Institution  
**SDG:** Sustainable Development Goals  
**SEC:** Special Expertise Commission  
**SIDA:** Swedish International Development Cooperation Agency  
**SMEOD:** Small and Medium Enterprises Development Organization of Türkiye  
**SSI:** Social Security Institution  
**TurkStat:** Turkish Statistical Institute  
**UNWomen:** The United Nations' Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women  
**UN:** United Nations

## Yönetici Özeti

Toplumsal cinsiyet, Türkiye’de öne çıkan eşitsizlik alanlarından biri. Son dönemde hemen tüm ilgili uluslararası endekslerde Türkiye irtifa kaybediyor. Bu durum bu alandaki politikaların kısıtlı olduğunu ortaya koyuyor. Bu rapor toplumsal cinsiyet eşitliği (TCE) politikalarının ve uygulamalarının iyileştirilmesine katkı vermeyi amaçlıyor. Sorunları doğru tespit eden, kaynakları doğru kullanan, izleme değerlendirmeye uygun, isabetli kararlar ancak veriye dayalı yapılabildiği sürece mümkün oluyor. Bunun yanında katılımcı, iş birliklerine açık, uluslararası bilgi ve deneyimden yararlanan politika geliştirme ve eylem planı hazırlama süreçleri başarının artmasına yardım ediyor. Rapor bu çerçevede önce Türkiye ve Avrupa Birliği’nde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri verisini ve ilgili politika belgelerini inceliyor. Bu incelemeyi Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE)’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi’ndeki iş, para, bilgi, zaman, güç/temsil, sağlık alanları ve bunlara ek olarak dijital kapsayıcılık alanında çerçeveliyor. Rapor bu alanlarda 17 alt başlıkta veriye bakıyor. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Eurofound, Eurostat ve Dünya Bankası<sup>1</sup> gibi ulusal ve uluslararası kuruluşların sağladığı mevcut en güncel cinsiyet kırılımlı verilerin derlendiği araştırmanın bu bölümü Türkiye ile Avrupa Birliği (AB) ülkeleri arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini karşılaştırmaya ve mümkün olduğunca zaman içindeki değişimi görmeye yardım ediyor.

Rapor, niceliksel veriyi incelerken aynı zamanda 7 sorun alanındaki politika belgelerine de bakıyor. Türkiye’de politika belgelerinde ve kamu stratejik planlarında TCE alanının nasıl yer aldığını, veriden nasıl yararlandığını, amaç, hedef ve performans göstergelerini inceliyor. Ayrıca AB ülkelerinin TCE’ye yönelik politikalarını anlamak için hem AB hem de bu alana öncelik veren İsveç’in politika belgelerini inceliyor.<sup>2</sup>

Araştırmanın ikinci bölümünde TCE alanında bakanlık, kamu kurumu, Cumhurbaşkanlığı ofisleri, sivil toplum, akademi ve uluslararası kuruluşların temsilcilerinin TCE politika süreçlerinde bilgi, deneyim ve görüşleri inceleniyor.

## Executive Summary

Gender is one of the most prominent areas of inequality in Türkiye. Recently, the country has been losing ground in almost all relevant international indexes. This is revealing of how insufficient policies are in this area. This report aims to contribute to the improvement of gender equality (GE) policies and practices. Accurate decisions should be based on a correct identification of problems, make good use of resources, and be suitable for monitoring and evaluation. This is only possible if they are based on data. Even greater success may be secured if policy development and action plan preparation processes are designed in a participatory manner that is open to cooperation and draws on international knowledge and experience. Anchored within such a framework, the report first reviews the data and relevant policy documents on gender inequality in Türkiye and the European Union. The review focuses on the domains included in the Gender Equality Index of the European Institute for Gender Equality (EIGE), i.e., work, money, knowledge, time, power/ representation and health, to which we added the domain of digital inclusion. The report looks at data under 17 sub-headings in these domains. This part of the research, which compiles the latest available gender-disaggregated data provided by national and international organisations such as the Turkish Statistical Institute (TurkStat), Eurofound, Eurostat and the World Bank<sup>1</sup>, helps to compare gender inequalities between Türkiye and European Union (EU) countries and, to the extent allowed by the data, track changes over time.

In addition to analysing quantitative data, the report looks at policy documents addressing the seven domains. Examining policy documents and public strategic plans in Türkiye to understand how they approach to GE, how they utilise data, and how they define their goals, targets and performance indicators, the report also reviews policy documents of both the EU and Sweden – as a country prioritising this area – in order to comprehend the GE-oriented policies of EU countries.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bahsedilen veri kaynaklarının çoğunun verisi TÜİK kaynaklı. Ama Dünya Bankası dışındaki kaynaklar veriyi, AB ülkeleri ile Türkiye’yi karşılaştırmaya imkân verecek şekilde düzenliyor.

The data of most of the mentioned data sources are based on TurkStat data. However, except for the World Bank, the data in these sources is organised in such a way that it allows for comparisons between EU countries and Türkiye.

<sup>2</sup> Araştırmada sistemli incelenen uluslararası belgeler: İsveç Çalışma Bakanlığı Gelecek için İyi Bir Çalışma Ortamı 2021-2025 Stratejisi (<https://www.government.se/legal-documents/2021/03/skr.-20202192/>), İsveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ajansı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası (<https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>), Avrupa Konseyi 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)).

The following international documents were systematically reviewed in this study: Swedish Ministry of Employment, A good work environment for the future – the Government’s work environment strategy 2021–2025 (<https://www.government.se/legal-documents/2021/03/skr.-20202192/>), Swedish Gender Equality Agency, Gender Equality Policy in Sweden (<https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>), and EU/European Commission, A Union of Equality: Gender Equality Strategy for 2020-2025 ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)).

Bu kapsamda 15 kurumdan 33 temsilci ile yapılan derinlemesine görüşmelerde TCE'ye yönelik politika geliştirme süreçlerindeki fırsat ve kısıtlar veriye dayalı karar ve iş birlikleri bağlamında tartışılıyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının ana akımlaştırılması gerekliliğini bir kez daha kanıtlayan incelemenin ardından, son bölümünde, rapor, daha iyi toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları için aşağıdaki önerileri sunuyor.

### **>> Toplumsal cinsiyet eşitliği üst politikada ana akımlaştırılmalıdır**

- Toplumsal cinsiyet eşitliği üst politikada sadece Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) ile değil tüm kamu kurumlarıyla ilişkilendirilmeli ve ekonomik, sosyal, siyasal, iklim, teknoloji tüm alanlardaki politikalardan sorumlu kamu kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini yatay bir sorun alanı olarak tanıyıp sahiplenmesi; amaç, hedef, faaliyet, gösterge ve bütçesine eklemesi sağlanmalıdır.
- Kamu kurumları kurum içi eşitlik politikaları bakımından kendilerini değerlendirilmelidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun yöntemi bu süreci kolaylaştırabilir.

### **>> Veriye dayalı karar alma süreçleri güçlendirilmelidir**

- Resmi İstatistik Programı kapsamlı, kapsayıcı ve katılımcı hazırlanıp verinin toplumsal cinsiyete duyarlı toplanması ve analizi sağlanmalıdır.
- Kamu kurumlarının topladığı verinin birbiriyle eşlenebilir ve doğru tutulması için çalışılmalıdır. Birleşebilecek veri setleriyle örneklemenin ve örüntülerin daha doğru tespit edilmesi sağlanmalıdır.
- Kamu kurumları arasında ve kurumlar içinde veri paylaşım mekanizmaları geliştirilmelidir. Bu amaçla öncelikle kamu kurumları bünyesinde toplanan veri haritalanmalıdır.
- Uluslararası standart göstergelerin Türkiye gerçeğiyle örtüşmemesinden ve/veya veri toplama yönteminin farklarından kaynaklanan uyumsuz analizlerin önüne geçmek için alternatif hesap yöntemleri, uzmanların dâhil olacağı katılımcı bir şekilde geliştirilmelidir.
- Kamu kurumları, sivil toplum örgütleri ve akademinin etkileşimiyle veri ekosistemi güçlendirilmelidir.
- Politika süreçlerinin şeffaflığı ve yenilikçilik kapasitesinin artması için azami kamu verisi açık veri olarak erişime açılmalıdır.

The second part of the research draws on the knowledge, experience, and opinions of representatives of ministries, public institutions, presidential offices, civil society, academia, and international organisations regarding GE policy processes. To this end, in-depth interviews were conducted with 33 representatives from 15 institutions to discuss the opportunities and constraints in policy development processes for GE in the context of data-driven decision-making and cooperation.

Following this analysis, which once again confirms the need for gender mainstreaming, the report offers the following recommendations for improved gender equality policies in its final section:

### **>> Making gender mainstreaming a top policy priority**

- Gender equality should be associated not only with the General Directorate on the Status of Women (GDSW) but with all public institutions which should engage in gender equality as a horizontal issue and include it in their goals, targets, activities, indicators and budgets.
- Public institutions should evaluate themselves in terms of their internal equality policies. The methodology of the International Labour Organization (ILO) may help to facilitate this process.

### **>> Strengthening data-driven decision-making processes**

- The Official Statistics Programme should be prepared in a comprehensive, inclusive, and participatory manner to ensure gender-sensitive data collection and analysis.
- Efforts should be made to ensure that the data collected by public institutions is compatible and accurate. Data sets that can be merged should be prioritised to allow for more accurate identification of samples and patterns.
- Mechanisms for the sharing of data between and within public institutions should be developed. For this purpose, the data collected within public institutions should be mapped.
- Alternative calculation methods should be developed in a participatory manner involving experts to prevent incompatible analyses arising from the fact that international standard indicators may not reflect the reality in Türkiye and/or differences in data collection methods.
- Interaction between public institutions, civil society organisations, and academia should be pursued in order to strengthen the data ecosystem.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) gibi yaptırım gücü olan kamuya bağlı denetim kurumlarının kapasitesi artırılmalı ve çalışmaları yaygınlaştırılmalıdır. Böylece toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık verisi düzenli tutulmalı ve politika süreçlerine dahil sağlanmalıdır.

### >> Kurumlar arası ve uluslararası iş birlikleri güçlendirilmelidir

- Bütüncül toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları için kamu kurumları kendi bünyelerindeki birimler arasında ve diğer kamu, özel, sivil sektör kurum ve örgütleriyle ve uluslararası kuruluşlarla etkileşimini güçlendirmelidir.
- Stratejiler ve eylem planlarının izleme değerlendirme süreçleri katılımcı yapılmalıdır.

Ayrıca, yedi eşitsizlik alanındaki veri incelemesinin sonucuna göre, yukarıdaki önerilerle güçlendirilmiş toplumsal cinsiyet eşitliği kamu politikaları süreçlerinin öncelikli olarak odaklanması gerekenler:

- **İş:** Kadınlar çalışma ve girişimcilik alanında güçlendirilmeli
- **Para:** Kadınların millî gelirden aldığı pay artmalı
- **Bilgi:** Kadınların eğitim seviyesi artmalı ve yüksek öğretimde her alana yayılmalı
- **Zaman:** Kadınlar kendilerine zaman ayırabilmeli
- **Güç/temsil:** Kadınlar başta kendileriyle ilgili kararlarda söz sahibi olabilmeli
- **Sağlık:** Kadınlar sağlıklı bir yaşam sürebilmeli
- **Dijital Kapsayıcılık:** Kadınlar dijital dönüşümde eşit olanaklara sahip olmalı

- A maximum of public data should be made available as open data to increase the transparency of policy processes and innovation capacities.
- The capacity of public supervisory bodies with sanctioning power, such as the Human Rights and Equality Institution of Türkiye (HREIT), should be increased and their work should be expanded. This should help to keep data on gender-based discrimination organised and ensure its inclusion in policy processes

### >> Strengthening inter-institutional and international cooperation

- Public institutions should strengthen interaction among their own units and their interaction with other public, private and civil sector institutions and organisations and international organisations in order to develop holistic GE policies.
- The monitoring and evaluation of strategies and action plans should be carried out in an inclusive participatory manner.

Furthermore, the results of our data analysis in the seven domains of inequality show that public policy processes geared towards GE, strengthened by above recommendations, should focus on the following priorities:

- **Work:** Women should be empowered in work and entrepreneurship
- **Money:** Women's share of the national income should increase
- **Knowledge:** Women's level of education should increase and spread to all fields of higher education
- **Time:** Women should be able to take time for themselves
- **Power/Representation:** Women should have a say in decisions about themselves, first and foremost
- **Health:** Women should be able to live a healthy life
- **Digital Inclusion:** Women should have equal opportunities in the digital transformation



## Giriş

Toplumsal cinsiyet, Türkiye’de öne çıkan eşitsizlik alanlarından biri. Son dönemde hemen tüm ilgili uluslararası endekslerde Türkiye irtifa kaybediyor. Ekonomik, sosyal, siyasal açılardan hazırlanan farklı raporlarda, veri, Türkiye’deki kadınların yaşadığı kısıtlara işaret ediyor.<sup>3</sup> Politika süreçlerinde ise Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) ve dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğine (TCE) odaklanan Amaç 5’i referans olarak kabul eden Türkiye, bu alandaki en güçlü uluslararası çerçevelerden biri olan İstanbul Sözleşmesi’nden çıkıyor. Hükümetin üst düzey yöneticileri TCE karşıtı söylemlerini artırıyor. Bir yandan kamuoyu araştırmaları, aslında yurttaşın bu konuda fikrinin kadınların lehine değiştiğini gösteriyor. Örneğin, araştırma şirketi KONDA’nın süre gelen Hayat Tarzları Araştırması’na göre “Kadın çalışmak için eşinden izin almalıdır” önermesine 2008’de yanlış diyenler %17 iken, bu sayı 2022’de %42’ye çıkıyor. Türkiye Aile Yapısı Araştırması’na göre 2011 yılından 2021’e yemek yapmanın kadının görevi olduğunu kabul eden hane sayısında yaklaşık %10 oranında bir düşüş yaşanıyor. Bu da aslında toplumun zihninde bu alanda kadınların lehine bir ilerleme olduğunu, politika geliştirme ve uygulama süreçlerinin de iyileştirilmesi halinde toplumsal cinsiyet eşitliğine erişmenin mümkün olabileceğini müjdeliyor.

Bu rapor TCE politikalarının ve uygulamalarının iyileştirilmesine katkı vermeyi amaçlıyor. Sorunları doğru tespit eden, kaynakları doğru kullanan, izleme değerlendirmeye uygun, isabetli kararlar ancak veriye dayalı yapılabildiği sürece mümkün oluyor. Bunun yanında katılımcı, iş birliklerine açık, uluslararası bilgi ve deneyimden yararlanan politika geliştirme ve eylem planı hazırlama süreçleri başarının artmasına yardım ediyor. Rapor bu çerçevede önce Türkiye’deki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri verisini ve ilgili politika belgelerini inceliyor. Bu incelemeyi Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE)’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi’ndeki iş, para, bilgi, zaman, güç/temsil, sağlık alanları ve bunlara ek olarak dijital kapsayıcılık alanında çerçevesiyor. Rapor bu alanlarda 17 alt başlıkta veriye bakıyor. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Eurofound, Eurostat ve Dünya Bankası<sup>4</sup> gibi ulusal ve uluslararası kuruluşların sağladığı mevcut en güncel cinsiyet kırılımlı veriyi inceliyor. Burada, Türkiye ve AB karşılaştırması yapabilmek için başvuru Eurostat verisi ile TÜİK verisinin her değişikende örtüşmediğini belirtmek gerekiyor.

## Introduction

Gender is one of the most prominent areas of inequality in Türkiye. Recently, Türkiye has been losing ground in almost all relevant international indexes. In various reports on the economic, social, and political situation in the country, the data points to the limitations faced by women in Türkiye.<sup>3</sup> From a political perspective, Türkiye has adopted the United Nations (UN) Sustainable Development Goals (SDGs) and thus also SDG5, which focuses on gender equality (GE), as a reference point, but the country has also currently withdrawn from the Istanbul Convention, one of the most powerful international frameworks in this area. Senior government officials are stepping up their rhetoric against GE. Meanwhile, public opinion polls show that citizens’ opinions have actually changed in favour of women. For example, the ongoing Lifestyles Survey conducted by the research company KONDA shows that while 17% of the participants considered the statement “Women should get permission from their husbands to work” wrong in 2008, their share increased to 42% in 2022. According to the Türkiye Family Structure Survey, the number of households holding cooking to be a woman’s duty decreased by approximately 10% from 2011 to 2021. The fact that there is progress in public opinion is good news, reinforcing hopes that gender equality can be achieved if policy development and implementation processes are improved.

This report aims to contribute to the improvement of GE policies and practices. Accurate decisions should be based on a correct identification of the problem, make good use of resources, and be suitable for monitoring and evaluation. This is only if they are based on data. Even greater success can be secured if policy development and action plan preparation processes are designed in a participatory manner that is open to cooperation and draws on international knowledge and experience. Anchored within such a framework, the report first reviews the data and relevant policy documents on gender inequalities in Türkiye. The analysis focuses on the domains included in the Gender Equality Index of the European Institute for Gender Equality (EIGE), i.e., work, money, knowledge, time, power/ representation and health, to which we added the domain of digital inclusion. The report looks at data under 17 sub-headings in these areas. It examines the most recent available gender-disaggregated data provided by national and international organisations such as the Turkish Statistical Institute (TurkStat), Eurofound, Eurostat and the World Bank.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Bkz.: Dünya Ekonomik Forumu, UNWomen, Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, The Economist. See World Economic Forum, UNWomen, European Institute for Gender Equality, The Economist.

<sup>4</sup> Bahsedilen kaynakların çoğunun verisi TÜİK kaynaklı. Dünya Bankası dışındaki kaynaklar TÜİK verisini, AB ülkeleri ile Türkiye’yi karşılaştırmaya imkân verecek standartlarda düzenliyor. The data of most of these sources are based on TurkStat. However, except for the World Bank, these sources edit the TurkStat data according to standards that allow comparisons between EU countries and Türkiye.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

İki kurum, aynı değişken için, veriyi farklı tanımlayıp farklı yöntemlerle topladıysa ya da farklı alt kırılımlar ile yayınladıysa, sonuç da farklı olabiliyor.

Rapor, göze çarpan farklarda Türkiye verisinin TÜİK versiyonuna ve farkın nedenine dipnotlarda referans veriyor. Rapor aynı zamanda veri izin verdiği zaman içindeki değişimi de inceliyor.

Rapor, niceliksel veriyi incelerken aynı zamanda 7 sorun alanındaki politika belgelerine de bakıyor. Politika belgelerinde ve kamu stratejik planlarında TCE alanının nasıl yer aldığını, veriden nasıl yararlandığını, amaç, hedef ve performans göstergelerini inceliyor. Bunun için 11. Kalkınma Planı, Aile ve Sosyal Politikalar, Millî Eğitim, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sağlık, Sanayi ve Teknoloji Bakanlıkları stratejik planları inceleniyor. Karar alıcıların geliştirdiği ve/veya ulaşabildiği hedef ve amaçları politika belgeleri üzerinden incelemek, Türkiye’de öncelik verilmesi gereken alanlar için örnek oluşturabilecek politikaları ortaya çıkarabiliyor. O nedenle rapor ayrıca AB ülkelerinin TCE’ye yönelik politikalarını anlamak için hem AB hem de bu alana öncelik veren İsveç’in politika belgelerini de inceliyor.<sup>5</sup>

Ulusal düzeyde TCE daha iyi politikalarla mümkün. İyileştirme önerileri içinse kamu kurumlarının bu konudaki bakış açılarını, politika süreçlerini ve uygulamalarını anlamak gerekiyor. Stratejik plan gibi politika belgeleri Türkiye’deki kamu kurumlarının yaptığı çalışmaların tamamını kapsayan bir resim çizemeyebiliyor. Bu da nitel araştırmayı sınırılıyor. Bu engelin aşılabilmesi için araştırmanın ikinci bölümünde TCE alanında önemli aktörler olan bakanlık, kamu kurumu, Cumhurbaşkanlığı ofisleri, sivil toplum örgütleri (STÖ), akademi ve uluslararası kuruluşların temsilcilerinin bilgi, deneyim ve görüşleri inceleniyor. Bu kapsamda 15 kurumdan 33 temsilci ile yapılan derinlemesine görüşmelerde TCE’ye yönelik politika geliştirme süreçlerindeki fırsat ve kısıtlar veriye dayalı karar ve iş birlikleri bağlamında tartışılıyor.

TCE kavramının ana akımlaştırılması gerektiğini bir kez daha kanıtlayan incelemenin ardından, son bölümünde, rapor, daha iyi TCE politikaları ve güçlendirilmiş süreçlerin, öncelikli olarak odaklanması gereken konular için veriye dayalı öneriler sunuyor.

Here, it is important to note that the data of Eurostat and TurkStat, which are used to make comparisons between Türkiye and EU countries, do not overlap in all variables.

Where the two institutions define the data for the same variable differently and collect it with different methods or publish it with different sub-divisions, the result may also be different. TurkStat’s data on Türkiye and explanations for differences between Eurostat and TurkStat are included in the footnotes. As far as the data allows, the report also examines changes over time.

In addition to analysing quantitative data, the report also looks at policy documents in the seven domain, examining how policy documents and public strategic plans in Türkiye approach to GE, how they utilise data, and how they define their goals, targets and performance indicators. The documents analysed for this purpose are the 11th Development Plan and the strategic plans of the Ministry of Family and Social Policies, the Ministry of National Education, the Ministry of Labour and Social Security, the Ministry of Health, and the Ministry of Industry and Technology. Using policy documents to examine the goals and targets defined and/or achieved by decision-makers can help to identify policies that serve as examples for priority areas in Türkiye. Therefore, the report also analyses the policy documents of both the EU and Sweden, as a country prioritising this area, in order to understand EU countries’ GE-oriented policies.<sup>5</sup>

At the national level, GE is possible through better policies. In order to make recommendations for improvement, one also needs to understand the perspectives, policy processes and practices of public institutions. Policy documents alone may fail to provide a wholesome picture of the work of public institutions in Türkiye. In order to overcome this obstacle and widen the scope of the qualitative research, the second part of the research draws on the expertise, experience, and opinions regarding GE policy processes of representatives of ministries, public institutions, presidential offices, civil society organisations (CSO), academia, and international organisations. To this end, in-depth interviews were conducted with 33 representatives from 15 institutions to discuss the opportunities and constraints in policy development processes for GE in the context of data-driven decision-making and cooperation.

Following this analysis, which once again confirms the need for gender mainstreaming, based on the data at hand, the report offers recommendations for better gender equality policies and priority areas for strengthened policy processes in its final section.

<sup>5</sup> Araştırmada sistemli incelenen uluslararası belgeler: İsveç Çalışma Bakanlığı Gelecek için İyi Bir Çalışma Ortamı 2021-2025 Stratejisi (<https://www.government.se/legal-documents/2021/03/skr.-20202192/>), İsveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ajansı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası (<https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>), Avrupa Konseyi 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)).

The following international documents were systematically reviewed in this study: Swedish Ministry of Employment, A good work environment for the future – the Government’s work environment strategy 2021–2025 (<https://www.government.se/legal-documents/2021/03/skr.-20202192/>), Swedish Gender Equality Agency, Gender Equality Policy in Sweden (<https://swedishgenderequalityagency.se/gender-equality-in-sweden/>), and EU/European Commission, A Union of Equality Gender Equality Strategy for 2020-2025 ([https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)).

# 1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlikleri: Veri ve Politika Belgeleri İncelemesi

Raporun ilk bölümünde veri ve politika belgeleri inceleniyor. EIGE Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi çerçevesinde, iş, para, bilgi, zaman, güç/temsil, sağlık ve ek olarak dijital kapsayıcılık alanlarında 17 alt başlıkta toplam 31 göstergyle Türkiye ve AB verisi kıyaslanıyor, mümkün olduğu kadar zaman içindeki ilerleme izleniyor ve Türkiye’de ve AB’de ilgili politika belgelerine bakılıyor.

## I. İş

Kadınların istihdama katılımı Türkiye ve AB ülkelerinde erkeklerinkinden az. Ayrıca eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi sektörlerde kadın istihdamının hem Türkiye’de hem AB ülkelerinde daha yoğun olduğu göze çarpıyor. Politika belgelerinde bu konuda çok sayıda hedef yer alırken, veri çalışma ve emeklilik şartlarının kadın istihdamına etkisinin ayrıca düşünülmesi gerektiğine işaret ediyor.

## Katılım

### Tam zamanlı ve yarı zamanlı istihdama katılım

Eurostat verisine göre kadın istihdam oranı AB ülkelerinde 2010’dan 2020’ye %0,7 artarak %45,9’a ulaşıyor. Aynı veri Türkiye’de 2010 yılındaki %28,4’lük kadın istihdam oranının 2019’da %31,8’e yükselerek 2020’de %31’e indiğini gösteriyor. TÜİK’in farklı yöntemlerle hazırladığı aynı değışkene göre ise 2021’de kadınların istihdama katılım oranı %28’e kalıyor. Türkiye’de tüm kadın istihdam politikalarına ve eylem planlarına rağmen, veri kadınların son 10 yıldır istikrarlı olarak hep erkeklerden aynı oranda daha az istihdama katıldığını gösteriyor. Bu da politikaların yeteri kadar isabetli ya da bütüncül geliştirilmediğine işaret ediyor.

Yarı zamanlı çalışanlar arasında kadın oranına bakıldığında veri AB oranının Türkiye’dekinden yüksek olduğunu gösteriyor. Bu durum geçici sözleşme ile çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında değişiyor. Türkiye’de geçici sözleşmeyle istihdam edilen kadın oranı 2020 yılında %50,3. AB’de aynı oran Türkiye’dekinin neredeyse yarısı, %25,1.

Veri kadın istihdam oranının düşüklüğüne işaret ederken bu konudaki politikaların öneminin altını bir kez daha çiziyor. İstihdam edilen kadınlar yarı zamanlı ya da geçici sözleşmeli işler gibi “düşük statülü”<sup>6</sup> kabul edilen işlerde çalışıyor.

# 1. Gender Inequalities: A Review of Data and Policy Documents

The first part of the report consists of a review of data and policy documents. Within the framework of the EIGE Gender Equality Index, the report compares data from Türkiye and the EU on 31 indicators under 17 sub-headings in the domains of work, money, knowledge, time, power/representation, health and the additional domain of digital inclusion, tracing progress over time where the data allows. In this first section, the report also looks at relevant policy documents in Türkiye and the EU.

## I. Work

Women’s participation in employment is lower than men’s in Türkiye and EU countries. Moreover, in both Türkiye and EU countries, women are more likely to be employed in sectors such as education, health, and social services. The existing policy documents include many targets in this regard, but the data indicates that it might also be necessary to consider the impact of working and retirement conditions on women’s employment.

## Participation

### Full-time and part-time equivalent employment rate

According to Eurostat data, the female employment rate in EU countries increased by 0,7% from 2010 to 2020, reaching 45.9%. The same data shows that the female employment rate in Türkiye was 28,4% in 2010, then increased to 31,8% in 2019, and once again decreased to 31% in 2020. According to the TurkStat data for the same variable, which is modelled with a different method, women’s participation rate in employment was at 28% in 2021. Despite all policies and action plans aimed at increasing women’s employment in Türkiye, the data shows that, when compared to men, women’s participation in employment has consistently been lower for the last 10 years. This suggests that policies in this area have not been well-directed or holistic enough.

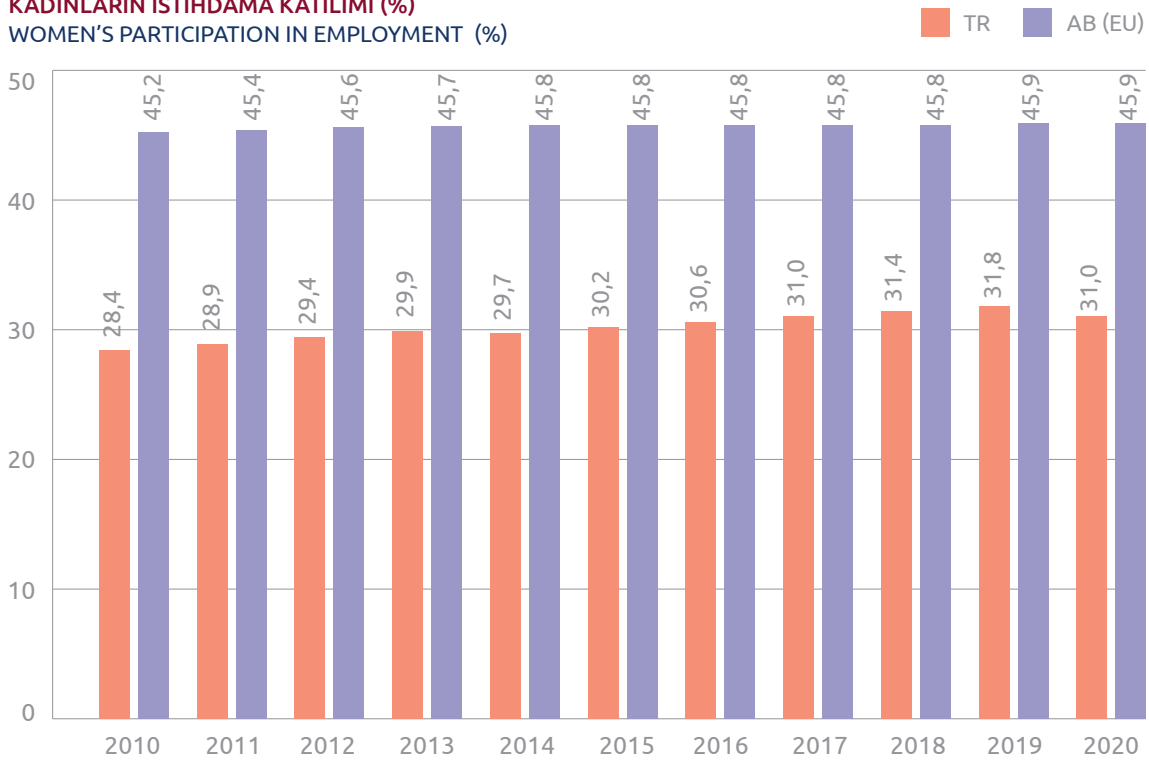
When we look at the proportion of women among part-time workers, the data shows that this rate is higher in EU countries than in Türkiye. This changes when we look at the gender distribution of those working on temporary contracts. In 2020, the proportion of women employed on temporary contracts in Türkiye was 50,3%. In the EU, the same rate was 25,1%, almost half of that in Türkiye.

Pointing to the low rate of women’s employment, the data underlines once again the importance of policy action in this area. Employed women work in “low-status” jobs<sup>6</sup>, as for example part-time or temporary contract jobs.

<sup>6</sup>Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu 2013’te yayınladığı Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri ile bu statü kabulünü yapmış. Komisyon raporu için bkz.: [http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KEFEK-KADIN-ISTIHdami-komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KEFEK-KADIN-ISTIHdami-komisyon_raporu_2014_1.pdf)  
This status was recognized by the Commission on Equality of Opportunity for Women and Men in its 2013 report Increasing Women’s Employment in All Areas and Policy Suggestions (available in Turkish only). To access the report, see: [http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KEFEK-KADIN-ISTIHdami-komisyon\\_raporu\\_2014\\_1.pdf](http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/KEFEK-KADIN-ISTIHdami-komisyon_raporu_2014_1.pdf).

**KADINLARIN İSTİHDAMA KATILIMI (%)**

WOMEN'S PARTICIPATION IN EMPLOYMENT (%)



**Grafik 1:** Kadınların istihdama katılımı **Kaynak:** Eurostat, 2010-2020, %, +15 nüfus<sup>7</sup>

**Figure 1:** Women's participation in employment **Source:** Eurostat, 2010-2020, %, 15+ population<sup>7</sup>

Bu durum güvensiz çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim engelleri ve emeklilikte dezavantajlar gibi sorunlar yaratabiliyor. Bu sorunlar cinsiyete dayalı farklılaşabileceğinden, kadın istihdamı oranının artırılması için çalışılırken dikkate alınması gerekiyor.

11. Kalkınma Planı'nda kadınların mesleki eğitimini ve istihdama katılımını artıracak pek çok madde yer alıyor.<sup>8</sup> Kalkınma Planı kadın istihdamının artırılması konusunda önemli bir çerçeve belge niteliği taşıyor. Ulusal hedefleri içeren bu plan, tüm kamu kurumlarının ulaşmak için çalışması gereken hedeflerin bulunduğu bir üst politika belgesi. Dolayısıyla kurumların stratejik planları Kalkınma Planı hedefleri ile yasal olarak uyumlu olmak durumunda. Örneğin 11. Kalkınma Planı ile Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nın kadına yönelik maddeleri arasında güçlü bağlantılar bulunuyor.

This can create a host of problems, like precarious working conditions, barriers to access to health services, and disadvantages in retirement among others. Since these problems may vary according to gender, they should be taken into account when working to increase the rate of women's employment.

The 11th Development Plan includes many articles devoted to increasing women's vocational training and participation in employment.<sup>8</sup> The Development Plan is an important reference framework concerning domestic efforts to increase women's employment. As a top policy document, this plan includes national goals and targets that all public institutions should work to achieve. The strategic plans of institutions must be legally compatible with the goals set out in the Development Plan.

<sup>7</sup>TÜİK İşgücü İstatistikleri kapsamında yayınlanan istihdam oranı verisiyle Eurostat verisi arasında farklar bulunuyor. Bu durum istihdam verisi hesaplanan referans haftasında aranan 3 aylık çalışma şartının kabulü ile ilgili olabilir. Ayrıntılı bilgi için TÜİK tarafından 2021 yılında yayınlanan metodoloji düzenlemesine ([https://www.tuik.gov.tr/indir/metodolojikDokumanlar/hia\\_metod\\_en.pdf](https://www.tuik.gov.tr/indir/metodolojikDokumanlar/hia_metod_en.pdf)) ve Eurostat karşılaştırma standartlarına ([https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/employ\\_esqrs\\_tr.htm#coher\\_compar1678880198843](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/employ_esqrs_tr.htm#coher_compar1678880198843)) bakılabilir.

There are differences between the employment rate data in TurkStat's Labor Force Statistics and the data published by Eurostat. This difference may have to do with the rule that requires employment for at least three months in the reference week of data calculation in order to be considered as employed. For further information, please refer to the revised methodology published by TurkStat in 2021 ([https://www.tuik.gov.tr/indir/metodolojikDokumanlar/hia\\_metod\\_en.pdf](https://www.tuik.gov.tr/indir/metodolojikDokumanlar/hia_metod_en.pdf)) and Eurostat's comparison standards ([https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/employ\\_esqrs\\_tr.htm#coher\\_compar1678880198843](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/EN/employ_esqrs_tr.htm#coher_compar1678880198843)).

<sup>8</sup> Hedef (Goals) 570, 570.1, 573.1, 600.6.

YARI ZAMANLI ÇALIŞAN KİŞİLER İÇİNDE KADINLAR (%)  
WOMEN AMONG PART-TIME WORKERS (%)



**Grafik 2:** Yarı zamanlı çalışan kişiler içinde kadınlar **Kaynak:** Eurostat, 2010-2020, %, +15 nüfus  
**Figure 2:** Women among part-time workers (%) **Source:** Eurostat, 2010-2020, %, 15+ population

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün (KSGM) yayınladığı Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda "Kadınların daha da güçlenmesi hedefi çerçevesinde işgücü piyasasına ilişkin mevzuatın yeniden değerlendirilmesi ve etkin uygulama için gerekli iyileştirmelerin yapılması"na odaklanılırken genelge ve yönetmeliklerin bu amaç doğrultusunda güncellenmesi için eylemler planlanıyor.<sup>9</sup> Ayrıca Bakanlık Ulusal İstihdam Stratejisi'ne göre 2023 yılında, kadınların işgücüne katılım oranının %41'e yükseltilmesini hedefliyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2022-2023 Stratejik Planı'nda kadın istihdamının artırılmasıyla ilgili bir amaç ve bağlı birer hedef/ gösterge yer alıyor.<sup>10</sup> Buna göre stratejik planda iş gücü piyasasının etkinleştirilmesi öncelikli.

For instance, there are strong links between the 11th Development Plan and the articles of the Women's Empowerment Strategy Paper and Action Plan.

The Women's Empowerment Strategy Paper and Action Plan published by the General Directorate on the Status of Women (GDSW) of the Ministry of Family and Social Policies, focuses on "reassessing the labour market-related legislation within the framework of the goal of further empowerment of women and making necessary improvements for effective implementation", and announces to revise circulars and regulations in line with this goal.<sup>9</sup> In addition, according to the National Employment Strategy, the Ministry aims to increase women's labour force participation rate to 41% in 2023.

The 2022-2023 Strategic Plan of the Ministry of Labour and Social Security includes a goal related to increasing women's employment and one target and one aim/ indicator each linked to this goal.<sup>10</sup> The strategic plan prioritises the activation of the labour market.

<sup>9</sup> Strateji 1 ve bağlı eylemler.  
Strategy 1 and related actions.

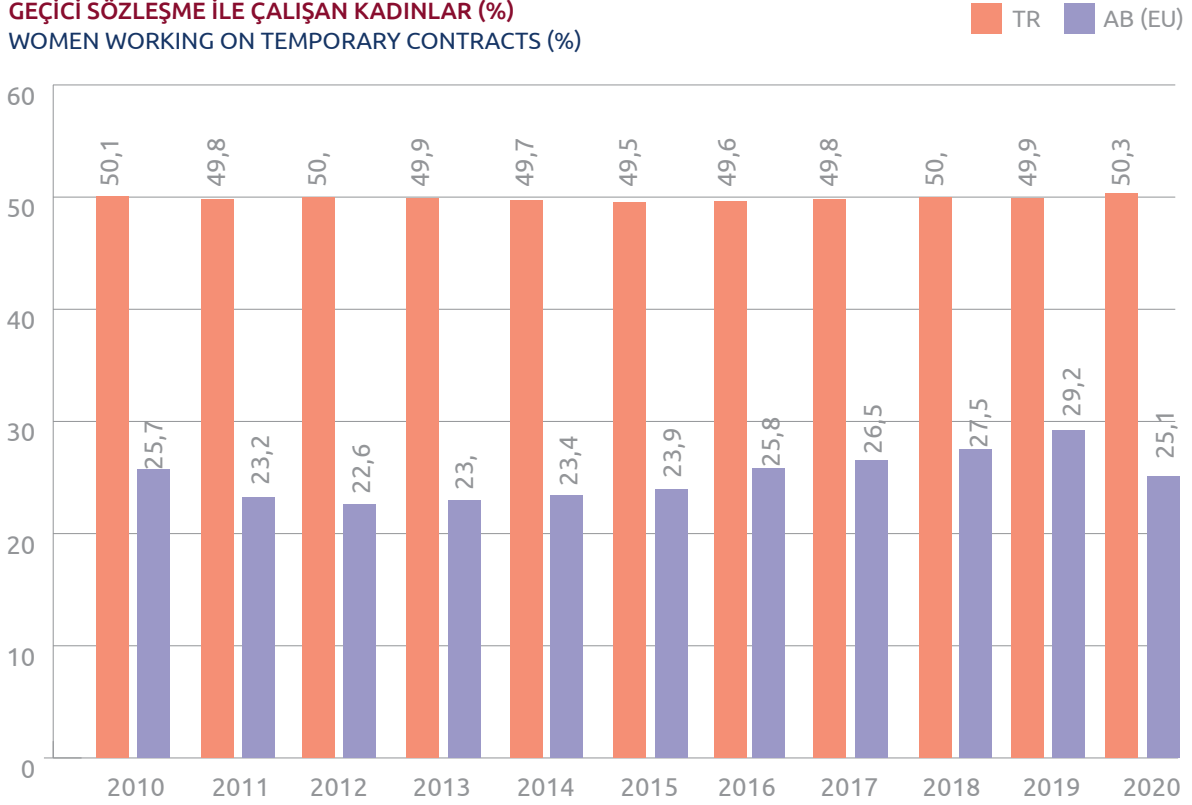
<sup>10</sup> Amaç 1, Hedef 1.3, Performans Göstergesi 1.3.1.  
Goal 1, Target 1.3, Performance Indicator 1.3.1.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

“Özel politika gerektiren gruplar arasında yer alan kadın ve gençlerin istihdamını ve işgücü piyasasına dâhil olma niteliğini artırmak” hedeflenirken, bu hedef “kadın istihdamı hususunda yürütülen farkındalık ve eğitim içerikli faaliyetlere katılım sağlayan kadın sayısı”na dair gösterge ile ölçülüyor. Planda ayrıca çevrimiçi hizmetleri aracılığıyla cinsiyet kırılımlı veri topladığı belirtiliyor. Ayrıca Bakanlık kadın istihdamını artırmak için işverene destek ve teşvik niteliğinde projeler yürütüyor.<sup>11</sup>

Its target to “increase the employment and quality of labour market inclusion of women and youth, who are among the groups requiring special policies”, is going to be measured by “the number of women participating in awareness-raising workshops and trainings regarding women’s employment”. The plan further states that gender-disaggregated data is being collected through the Ministry’s online services. To increase women’s employment the Ministry also carries out projects to support and incentivize employers.<sup>11</sup>

### GEÇİCİ SÖZLEŞME İLE ÇALIŞAN KADINLAR (%) WOMEN WORKING ON TEMPORARY CONTRACTS (%)



**Grafik 3:** Geçici sözleşme ile çalışan kadınlar **Kaynak:** Eurostat, 2010-2020, %, +15 nüfus  
**Figure 3:** Women working on temporary contracts (%) **Source:** Eurostat, 2010-2020, %, 15+ population

### Çalışma hayatı süresi

Verinin kapsadığı yıllarda Türkiye ve AB’de kadınların çalışma hayatı süresi erkeklerden az. Ancak kadınlar ve erkekler arasındaki yıl farkı Türkiye’de çok daha fazla iken yıllar içindeki iyileşme oldukça yavaş. Kadınların çalışma süresi 2010’dan 2020’ye kadar geçen 10 yılda ortalama 2,5 yıl yükseliyor.

### Duration of working life

In the years covered by the data, the duration of women’s working life is shorter than men’s in Türkiye and the EU. The gap in years between women and men is much larger in Türkiye and there is only slow improvement over the years. In the 10 years from 2010 to 2020, women’s working life increased by 2,5 years on average.

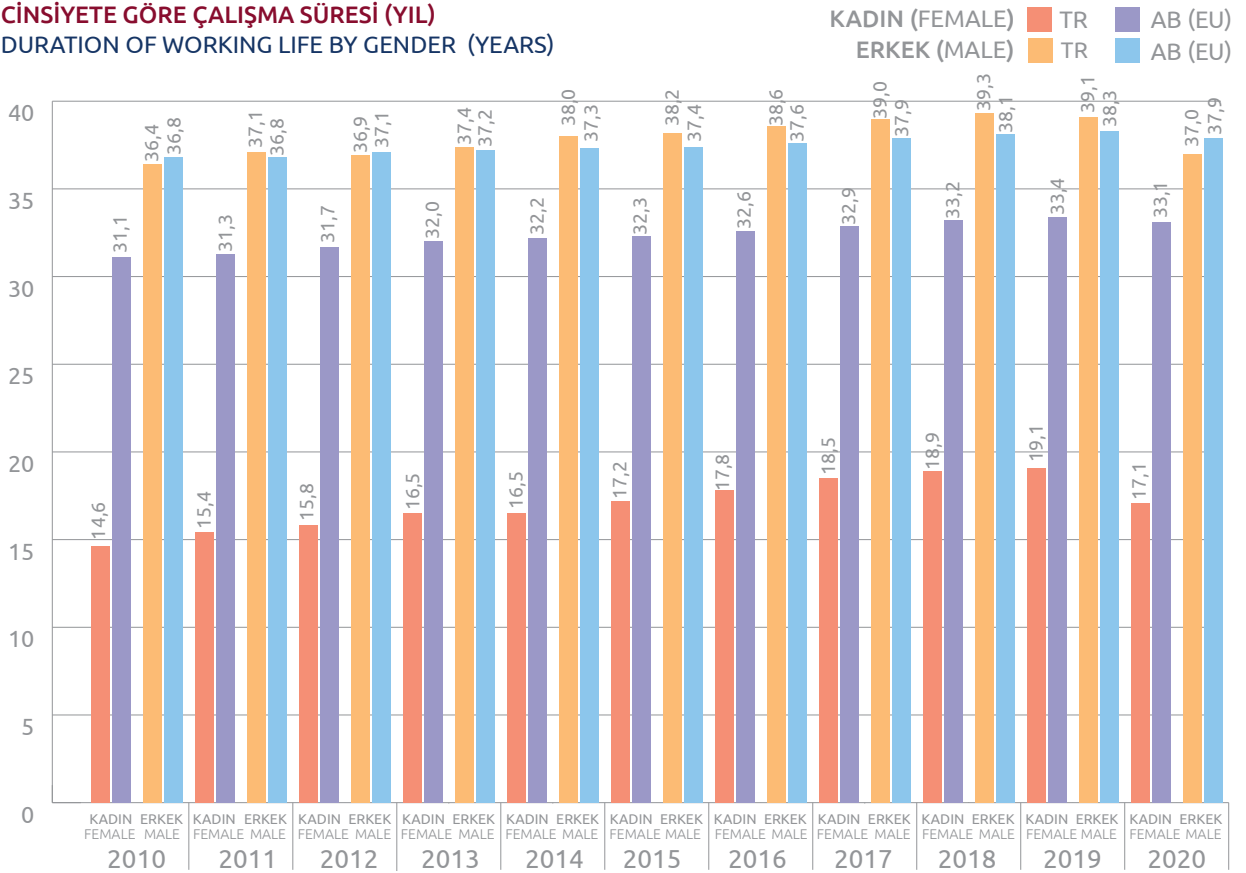
<sup>11</sup> Projeye ilgili detaylı bilgi için bkz.: <https://www.sgkkadinistihdaminindestekenmesi.org/>

For detailed information on the project, see: <https://www.sgkkadinistihdaminindestekenmesi.org/> (project website available in Turkish only).

Bu durumun iyileşmesi için kadın ve erkeğe göre çalışma şartları düzenlemeleri yapılması gerekiyor. İsveç Çalışma Bakanlığı'nın yayınladığı Gelecek için İyi Bir Çalışma Ortamı 2021-2025 Stratejisi'ne göre kadınların çalışma süresinin erkeklerden kısa olmasının yanı sıra kadınlar yarı zamanlı işlerde daha yüksek oranlarda çalışıyor ve daha çok hastalık izni kullanıyor. Bakanlık bu durumun kadınlarda görülen bakım yükü ve stres kaynaklı hastalıklardaki artış ile ilişkili olabileceğinin altını çiziyor, bu konuda kapsamlı bir araştırma yapmayı hedefliyor. Türkiye'deki ilgili bakanlıkların strateji belgelerinde ise kadınların çalışma hayatı süresiyle ilgili doğrudan bilgi ya da hedef yer almıyor.

In order to achieve an improvement in this area, working conditions need to be adjusted for men and women. According to the Swedish Ministry of Employment's 2021–2025 Strategy for a Good Work Environment for the Future, women do not only have shorter working years than men, but also work in part-time jobs to a greater share and use more sick leave. The Ministry underlines that this may be related to an increase in women's burden of care and stress-related illnesses and plans to conduct comprehensive research on this issue. The strategy papers of the relevant ministries in Türkiye do not include any explicit information or targets regarding women's working life expectancy.

**CİNSİYETE GÖRE ÇALIŞMA SÜRESİ (YIL)**  
**DURATION OF WORKING LIFE BY GENDER (YEARS)**



**Grafik 4:** Cinsiyete göre çalışma süresi **Kaynak:** Eurostat, 2010-2020, yıl, +15 nüfus

**Figure 4:** Duration of working life by gender **Source:** Eurostat, 2010-2020, years, 15+ population

## Sektörler ve iş niteliği

### Eğitim, sağlık ve sosyal hizmet sektörlerinde istihdam edilenler

Kadınlar belli sektörlerde Türkiye’de de AB’de de daha kolay istihdam ediliyor. Özellikle eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler meslek kollarında kadın istihdamı diğer kollardan daha fazla. Dolayısıyla toplam kadın istihdamının artırılmasının bir yolu, diğer ekonomik faaliyet kollarında çalışan kadın sayısının artırılmasından geçiyor.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda kadın istihdamı sektörel dağılımının genişletilmesi için kamu ve özel sektör iş birliğine öncelik veriliyor.<sup>12</sup> Kırsal alandaki kadın ve kız çocuklarının ekonomik hayata katılımı için çalışmalar yapılması hedefleniyor.<sup>13</sup>

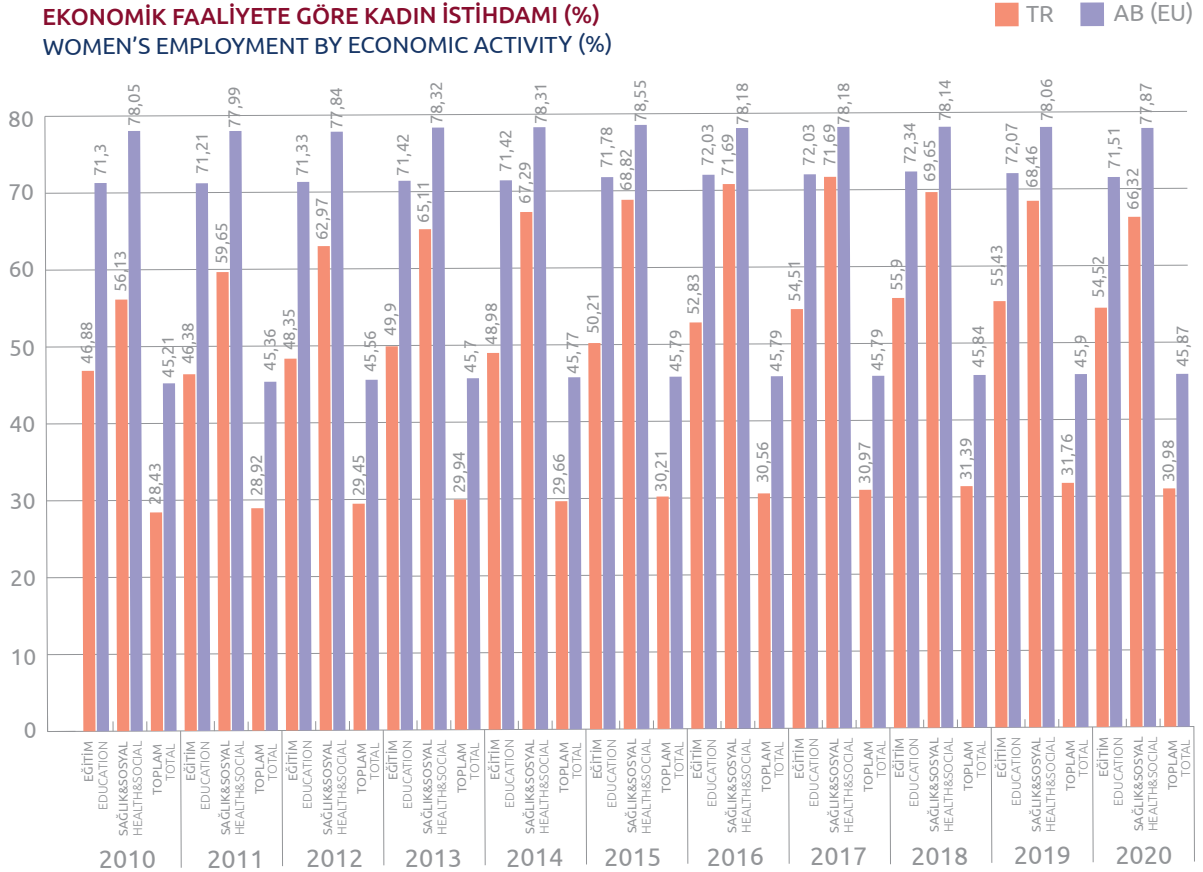
## Segregation and quality of work

### Employed people in education, health and social work activities

In both Türkiye and the EU, women are more likely to be employed in certain sectors, particularly in education, healthcare and social services. Therefore, one way to increase overall female employment is to increase the number of women working in other sectors.

The Women’s Empowerment Strategy Paper and Action Plan prioritises cooperation between the public and private sector to expand the sectoral distribution of women’s employment.<sup>12</sup> This also includes efforts to ensure the participation of women and girls in rural areas in economic life.<sup>13</sup>

**EKONOMİK FAALİYETE GÖRE KADIN İSTİHDAMI (%)**  
**WOMEN’S EMPLOYMENT BY ECONOMIC ACTIVITY (%)**



**Grafik 5: Ekonomik faaliyete göre kadın istihdamı** Kaynak: Eurostat, 2010-2020, %, +15 nüfus

**Figure 5: Women’s employment by economic activity (%)** Source: Eurostat, 2010-2020, %, +15 population

<sup>12</sup> Strateji 2, Strateji 4 ve bağlı eylemler.  
Strategy 2, Strategy 4 and related actions.

<sup>13</sup> Strateji 6 ve bağlı eylemler.  
Strategy 6 and related actions.



Millî Eğitim Bakanlığı (MEB)'in 2019 -2023 Stratejik Planı'nda işe oluşturulması hedeflenen mesleki gelişim anlayışı, sistemi ve modeli için okul yöneticileri ve öğretmenlerin gelişimlerinin desteklenmesi planlanıyor. Bu kapsamda kadın yöneticilerin cinsiyet oranının artırılması hedefleniyor. Böylece eğitim sektöründeki kadın istihdamının artırılması planlanıyor.

Sektörler arası istihdam oranı farkının bir diğer nedeni çalışma koşulları ile ilişkili. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Eurofound tarafından 2019 yılında yayınlanan Çalışma Koşullarına Küresel Bakış raporuna göre kadın istihdamının yüksek olduğu sektörlerin çalışma saatleri diğerlerinden daha az.<sup>14</sup> Çalışma saatleri düzenlemeleri kadın istihdamını ve sektörel dağılımı doğrudan etkiliyor.

### **Kişisel veya ailevi meselelerle ilgilenmek için çalışma saatleri içinde bir veya iki saat izin alabilme**

Türkiye ve AB ülkelerinde kadınlar erkeklere oranla işten izin alma konusunda genel olarak daha çok zorlanıyor. Eurofound<sup>15</sup> tarafından yayınlanan ve Türkiye ile AB ülkelerini karşılaştırmaya imkân veren veri 2010'dan 2015'e Türkiye'de kolay izin alan kadın oranında bir iyileşmeye işaret etse de genel resim değişmiyor. TÜİK verisiyse 2021 yılında kadınlar aleyhine %0,3'lük farkın 2022'de arttığını gösteriyor. Buna göre 2022 yılında işten bir iki saat izin almada sorun yaşayan erkek oranı %8,1 iken kadın oranı %9,7.<sup>16</sup> Kadın erkek arasındaki fark belirleyici değilmiş gibi dursa da kadınlara atanan bakım rolü kadınların izin alma ihtiyacını artırıyor. Bu durum kadınlar için bir dezavantaj yaratıyor ve kadınların uzun vadede iş pazarından ayrılmasına da yol açabiliyor. Veri kadınların istihdama katılımının artırılmasının bu alanda öncelikli ve bütüncül bir politika olması gerektiğini söylüyor.

Alternatif olarak, girişimcilerin desteklenmesi, çalışma şartları nedeniyle istihdama katılamayan kadınlar için önemli olabilir. Araştırmalar kadınların ailelerine daha fazla zaman ayırmak istemesinin, girişimciliğin en önemli nedenlerinden biri olduğunu gösteriyor.<sup>17</sup>

The Ministry of National Education's Strategic Plan for 2019-2023 aims to support the training of school administrators and teachers for them to adopt the approach, system, and model of professional development. In this context, the plan states the target of increasing the ratio of female administrators. Thus, it is planned to increase female employment in the education sector.

Another reason for the employment rate gap between sectors has to do with differing working conditions. According to the Working Conditions in A Global Perspective report published by the International Labour Organization (ILO) and Eurofound in 2019, working hours in sectors with high female participation are lower than in others.<sup>14</sup> Working hours regulations directly affect women's employment and sectoral distribution.

### **Ability to take an hour or two off during working hours to take care of personal or family matters**

Women in Türkiye and EU countries generally have greater difficulty than men in taking time off from work. Although the data published by Eurofound,<sup>15</sup> which allows for a comparison between Türkiye and EU countries, shows an improvement in the proportion of women in Türkiye who are easily able to take leave from 2010 to 2015, the overall picture remains unchanged. TurkStat data shows that the 0,3% gap, which divided men and women in 2021, even increased in 2022. Accordingly, in 2022, the rate of men who have difficulties in taking an hour or two off from work is 8,1%, while the rate of women is 9,7%.<sup>16</sup> The difference between men and women does not seem decisive, but the care role assigned to women in fact increases the need for women to take leave. This creates a disadvantage for women and in the long run may even lead to women leaving the labour market. The data suggests that increasing women's participation in employment should be a holistic policy of major priority in this area.

Alternatively, supporting entrepreneurs can be important for women who are unable to participate in employment due to working conditions. Research shows that women's desire to spend more time with their families is one of the most important reasons for their choice to become entrepreneurs.<sup>17</sup>

<sup>14</sup> ILO-Eurofound, 2019, Working conditions in a global perspective. Erişim (3.3.2023): [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_696174.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf)  
ILO-Eurofound, 2019, Working conditions in a global perspective, accessed 3.3.2023: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_696174.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf)

<sup>15</sup> Eurofound tarafından yapılan Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması (European Working Conditions Survey-EWCS) sonucu veri. Data of the European Working Conditions Survey (EWCS) conducted by Eurofound.

<sup>16</sup> TÜİK, Cinsiyete göre çalışanların işe ilişkin sorunları, 2004-2022. TurkStat, Work-related problems of employees by gender, 2004-2022.

<sup>17</sup> Bektaş, H., vd., 2023, Üreten Kadınların Girişimcilik Yolculuğu, İstanbul: Türkiye Halk Bankası Yayınları. Erişim (3.3.2023): [https://www.halkbank.com.tr/content/dam/halkbank/tr/dokumanlar/genel/%C3%BCreten-kad%C4%B1nlar/Üreten\\_Kadınlar\\_Girişimcilik\\_Yolculugu\\_Ocak2023\\_ISBN.pdf](https://www.halkbank.com.tr/content/dam/halkbank/tr/dokumanlar/genel/%C3%BCreten-kad%C4%B1nlar/Üreten_Kadınlar_Girişimcilik_Yolculugu_Ocak2023_ISBN.pdf)  
Bektaş, H., et al., 2023, Üreten Kadınların Girişimcilik Yolculuğu, İstanbul: Türkiye Halk Bankası Yayınları, accessed 3.3.2023: [https://www.halkbank.com.tr/content/dam/halkbank/tr/dokumanlar/genel/%C3%BCreten-kad%C4%B1nlar/Üreten\\_Kadınlar\\_Girişimcilik\\_Yolculugu\\_Ocak2023\\_ISBN.pdf](https://www.halkbank.com.tr/content/dam/halkbank/tr/dokumanlar/genel/%C3%BCreten-kad%C4%B1nlar/Üreten_Kadınlar_Girişimcilik_Yolculugu_Ocak2023_ISBN.pdf) (available in Turkish only).

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

Ancak Türkiye’de işletme sahibi kadın ve erkekler arasında ciddi bir uçurum bulunuyor.<sup>18</sup> Kadın girişimcilere yapılan desteklerin artırılmasının bu farkın azaltılması ve kadın istihdam oranlarını yükseltmesi bekleniyor.

### Kadın Girişimciler için Destekler

- Kadın girişimciler için birçok destek bulunuyor. Örneğin bazı bankalar düşük faizli kolay kredi imkânı sunuyor.<sup>19</sup> Kredi faizlerinin belli bir kısmı KOSGEB tarafından karşılanıyor. Ayrıca kadınlar için bakanlık tarafından karşılanan faiz tutarı, erkekler için olandan daha yüksek. Buna rağmen 2022 yılında 11.982 erkek işletme açarak destek almışken, aynı sayı kadınlar için 7.660.
- KOSGEB bünyesindeki destek programları ile bakanlık özel hedef grupları (genç, kadın, engelli, gazi veya birinci derecede şehit yakını) desteklemek için çalışıyor.
- Bakanlık girişimcilik desteklerine başvurulmadan önce bireylerin KOSGEB eğitimi almasını şart koşuyor.
- Desteklerin yaygınlaştırılması için cinsiyet kırılımlı girişimcilik verisinin detaylı değerlendirilmesinin yapılması gerekiyor. KOSGEB eğitim alan kadın girişimciler verisini ve eğitim alanların yüzde kaçının işletme açtığına verisini tutuyor. Buna göre 2022 yılında girişimcilik eğitimini tamamlayan kadınların yalnızca yaklaşık %8’i KOSGEB desteği alabilmiş. Söz konusu veri şimdilik Bakanlık web sitesinde erişime açık değil ama Bakanlık talep edildiğinde bilgi paylaşımında bulunuyor.
- Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü (OECD)’nin 2016 yılında AB ülkelerinin kadın girişimcilik ile ilişkili durumunu karşılaştıran bir politika özeti bulunuyor.<sup>20</sup> Türkiye için hazırlanacak benzer bir rapor kadın girişimciliğinin artırılması için gereken politikalar hakkında fikir verebilir. Söz konusu raporun girişimcilik destekleri sunan tüm kurumların ortaklığında hazırlanması ise önemli.
- Yine OECD’ye göre kadın girişimcilerin yeterince desteklenememesinin nedenlerinden biri programların küçük ölçekli kalması.<sup>21</sup> Girişimci desteklerinin mevzuat ile çerçevelenmesi bu sorunun çözümü için önemli olabilir.

However, there is a significant disparity between male and female business owners in Türkiye.<sup>18</sup> Increasing support for women entrepreneurs can be expected to reduce this gap and increase women’s employment rates.

### Support for Women Entrepreneurs

- There are many support programs for women entrepreneurs. For example, some banks offer easy loans with low interest rates.<sup>19</sup> A certain part of the loan interest is covered by the Small and Medium Enterprises Development Organization (SMEDO). In addition, the amount of interest covered by the Ministry for women is higher than for men. Despite this, the number of women who opened businesses benefiting from the support schemes in 2022 was 7.660. as compared to 11.982 men.
- With the support programs coordinated by SMEDO, the Ministry works to support special target groups (youth, women, disabled persons, veterans, or first-degree relatives of martyrs).
- The Ministry requires individuals to receive a training from SMEDO before applying for entrepreneurship support.
- A detailed evaluation of gender-disaggregated data on entrepreneurship is needed to expand support. SMEDO disposes of data regarding women entrepreneurs who received the organisation’s training and the percentage of those opened a business after receiving training. Accordingly, only about 8% of the women who completed their entrepreneurship training in 2022 received support from SMEDO afterwards. This data is currently not available on the Ministry’s website, but information is shared upon request.
- In 2016, the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) published a policy brief comparing the situation in EU countries in relation to women’s entrepreneurship.<sup>20</sup> A similar report for Türkiye could provide insights on the policies needed to increase the number of women entrepreneurs. It is important that this report is prepared in partnership with all institutions providing entrepreneurship support.
- According to the OECD, one of the reasons why women entrepreneurs are not adequately supported is the small scale of the programs.<sup>21</sup> Framing entrepreneurial support with legislation may be important for solving this problem.

<sup>18</sup> Dünya Bankası cinsiyete göre işletme sahipliği verisi. Erişim (3.3.2023): <https://genderdata.worldbank.org/> World Bank business ownership data by gender, accessed 3.3.2023: <https://genderdata.worldbank.org/>

<sup>19</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: <https://www.tbb.org.tr/kadin/girisimci.html#banka1> For more detailed information, see: <https://www.tbb.org.tr/kadin/girisimci.html#banka1> (available in Turkish only).

<sup>20</sup> OECD, 2016, Policy Brief on Women’s Entrepreneurship. Erişim (3.3.2023): <https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf> OECD, 2016, Policy Brief on Women’s Entrepreneurship (accessed 3.3.2023): <https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf>

<sup>21</sup> OECD, 2021, The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self Employment. Erişim (3.3.2023): <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/71b7a9bb-en.pdf?expires=1677828304&id=id&accname=guest&checksum=3806F7612C28751D815FFC047A730E22> OECD, 2021, The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self Employment, accessed 3.3.2023: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/71b7a9bb-en.pdf?expires=1677828304&id=id&accname=guest&checksum=3806F7612C28751D815FFC047A730E22>

## II. Para

Gelir durumu hakkındaki veri, Türkiye'deki toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığı ile ilgili gerçekçi bir resim sunamıyor. Bu noktada yeni veri toplama yöntemleri önem kazanıyor. Yoksulluk verisi ise kadınların daha yüksek risk altında olduğunu işaret ediyor. Üretilecek politikaların hedefe yönelik olmasının yolu kadının ekonomik durumunun doğru anlaşılmasından geçiyor.

### Gelir durumu

#### Ortalama aylık kazanç

Farklı kaynaklar toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığıyla ilgili farklı sayılar veriyor. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2022 yılında yayınladığı Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre bu fark kadınlar aleyhine %9,98.<sup>22</sup> Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD)'in hazırladığı İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması'na göre ise yükseköğretim mezunu kadınların bile yıllık geliri erkeklerinkinin %75'i kadar.<sup>23</sup> Bu durum Euro'yla hesaplanan ve yayınlanan, kadın ve erkek arasında aylık kazanç farkının yok denecek kadar az olduğuna işaret eden çalışan nüfus aylık kazanç Eurostat verisinin<sup>24</sup> Türkiye'deki mevcut durumu yansıtmadığını gösteriyor.

2019 yılında TÜİK ve ILO'nun yayınladığı Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması raporu bu bölümde incelenen verinin neden mevcut durum ile örtüşmediğini açıklıyor. TÜİK tarafından Kazanç Yapısı Araştırması ile hesaplanan veri, kayıt dışı istihdamı ve tarım sektörü çalışanlarını kapsamıyor. 10 kişinin altında çalışanı olan firmaları da araştırma dışında bırakıyor. Yüksek eğitilmiş kadınların gelirlerinin dahil edildiği veri, bu nedenle Türkiye'deki mevcut durumu ortaya koyamıyor. Bu da yeni ölçüm yöntemlerin gerektiğini gösteriyor.

#### Eşdeğer hanehalkı kullanılabilir gelire göre yıllık ortalama esas iş gelirleri

Aylık kazanç verisinde kullanılan yöntem nedeniyle ortaya çıkan sorun bu göstergede, AB ve Türkiye karşılaştırmasını imkân veren Eurostat verisinde de geçerli.<sup>25</sup>

## II. Money

Data on income status fail to provide a realistic picture of the gender pay gap in Türkiye. This is where new data collection methods become important. Meanwhile, poverty data indicates that women are at higher risk. Correctly understanding the economic situation of women is essential to developing targeted policies.

### Financial resources

#### Mean monthly earnings

Different sources state varying figures concerning the gender pay gap. According to the Global Gender Gap Report published by the World Economic Forum in 2022, the gap is 9,98% to the disadvantage of women.<sup>22</sup> According to the Gender Equality in Employment Mapping and Monitoring Study prepared by the Association for Monitoring of Gender Equality (CEID), the annual income even of women with higher education amounts to 75% of the annual earnings of men.<sup>23</sup> This shows that the Eurostat data on mean monthly earnings of the working population, which is calculated and published in euros and which indicates that the difference in monthly earnings between men and women is negligible<sup>24</sup>, does not reflect the current situation in Türkiye.

In 2019, TurkStat and ILO published the Measuring the Gender Wage Gap: Turkey Case report, which explains why the data analysed in this section do not correspond to the current situation. The data calculated by TurkStat through the Structure of Earnings Survey does not include informal employment and agricultural workers. The survey further excludes firms with less than 10 employees. Including the incomes of highly educated women, the data therefore fails to depict the current situation in Türkiye. This shows the need for new methods of measurement.

#### Mean equivalised net household income

The problem arising due to the methodology used in mean monthly earnings data is also valid for the mean equivalised net income indicator in Eurostat data, which allows comparison between the EU and Türkiye.<sup>25</sup>

<sup>22</sup> World Economic Forum, 2022, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu. Erişim (14.3.2023): [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)  
World Economic Forum, 2022, Global Gender Gap Report, accessed 14.3.2023: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)

<sup>23</sup> E Toksöz, G. ve Memiş, E., 2018, İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması Geniş Özet. Erişim (3.3.2023): <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/Istihdamda-Toplumsal-Cinsiyet-Esitlegi.pdf>  
Toksöz, G. and Memiş, E., 2018, Gender Equality in Employment Mapping and Monitoring Study – Full Summary, accessed 3.3.2023: <https://en-ceidizler.ceid.org.tr/Gender-Equality-in-Employment-i130>

<sup>24</sup> TÜİK temelli Eurostat verisine göre AB ülkelerinde toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığı oldukça yüksek. Ancak aynı veriye bakıldığında Türkiye'de kadın ve erkek arasında aylık kazanç farkının yok denecek kadar az olduğu görülüyor, hatta 2010 yılı verisine göre kadınlar erkeklerden daha çok kazanıyor.  
According to Eurostat data based on TurkStat, the gender pay gap is quite high in EU countries. Meanwhile, the same data suggests that the difference in monthly earnings between men and women in Türkiye is almost negligible; in fact, according to the data from 2010, women were earning more than men.

<sup>25</sup> Eurostat, 2006-2018.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

Yıllık ortalama esas iş gelirleri verisi mevcut durumu ortaya koyarsa da kadınların iş gelirlerinin, Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü: Türkiye Uygulaması raporu baz alınarak erkeklerinkinden düşük olduğu kabul edilebilir.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda gelir eşitsizliğine değiniliyor. Ancak bu konuyla ilgili herhangi bir eylem tanımlanmıyor. Türkiye'den incelenen diğer politika belgelerinde de bu eşitsizlik alanıyla ilgili özelleşmiş amaç ya da eylemler bulunmuyor.

Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nde toplumsal cinsiyete dayalı tiplendirmelerin, cinsiyetler arası ücret açığına güçlü bir şekilde katkıda bulunduğu savunuluyor.

### **Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması**

ILO'nun "Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler" Programı kapsamında hazırlanan rapor, toplumsal cinsiyete dayalı ücret açığının hesaplanmasının öneminin altını çiziyor. Söz konusu veri kadınların ekonomik güçlenmesi için geliştirilecek politikalar açısından oldukça önemli. Mevcut durum ve sorunlar gerçekçi bir şekilde ortaya konmadan isabetli politikalar geliştirilmesi mümkün olmuyor.

Buna göre raporda cinsiyete dayalı ücret açığı, faktör bazlı ücret açığı ve annelik ücret açığı ulusal ve uluslararası mevcut yöntemlerden farklı yenilikçi bir yöntemle ölçülüyor. Ayrıca bu ölçümlerin nasıl yapıldığı detaylı anlatılıyor. İşyeri temelli verinin kullanıldığı araştırmada TÜİK verisinden çok daha farklı sonuçlar ortaya çıkıyor. Rapora göre Türkiye'de 2018 yılı kadın ve erkek arasındaki ücret farkı %15,6. Bu makas 50-59 yaş arası bireyler arasında açılıyor. Eğitim düzeyine göre cinsiyete dayalı ücret açığı ise ilköğretim ve altı eğitim alanları arasında en yüksek. Eğitim durumu yüksek nüfustaysa ücret açığının daha az olduğu görülüyor.

Rapor, ölçüm tekniklerinin ve veriye dahil edilen kişilerin seçiminin ortaya çıkan tabloyu ne kadar etkilediğine işaret ediyor. Raporda, Eurostat standartlarına uygun hazırlanan verinin, AB'ye uygunken Türkiye'deki sektörel eğilimlere uymayabileceğinin altı çiziliyor.

Detaylı bilgi için bkz.: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_756659.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf)

Even though the data on average annual earnings stemming from individuals' primary occupation does not provide an insight into the current situation, one may draw on the Measuring the Gender Wage Gap: Turkey Case report to conclude that women's job incomes are currently lower than men's.

While the Women's Empowerment Strategy Paper and Action Plan addresses the issue of income inequality, it does not outline any action to be taken in this area. Similarly, specific targets and actions related to this area of inequality are also missing from the other domestic policy documents analysed in this study.

The Gender Equality Strategy 2020-2025 issued by the European Commission argues that gender stereotypes strongly contribute to the gender pay gap.

### **Measuring the Gender Wage Gap: Turkey Case**

The report prepared within the scope of ILO's "More and Better Jobs for Women" project underlines the importance of calculating the gender wage gap. This data is crucial when it comes to developing policies geared towards women's economic empowerment. It is not possible to develop accurate policies without having a realistic grasp of the current situation and problems.

Accordingly, the report measures the gender wage gap, the factor-weighted wage gap and the motherhood wage gap with an innovative approach that differs from existing methods in Türkiye and abroad. In doing so, the report also provides detailed explanations of how these measurements are carried out. The results emerging from this survey, which uses workplace-based data, are very different from the TurkStat data. According to the report, the wage gap between men and women in Türkiye in 2018 is 15,6%. This gap widens among individuals aged 50-59. The gender wage gap by educational attainment is highest among those with elementary level or less years of education. The wage gap is lower among the population with higher education level.

The report points out how much the measurement techniques and the selection of the persons included in the data affect the resulting picture. The report underlines that the data prepared in accordance with Eurostat standards, while suitable for the EU, may not be suitable for sectoral trends in Türkiye.

For detailed information, see: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_756660.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756660.pdf)

## Ekonomik durum

### Yoksulluk riskindeki nüfus

Veriye göre yoksulluk riskindeki<sup>26</sup> kadın nüfus, erkek nüfustan daha fazla. 2010-2020 arasında oranlar arasında büyük değişiklikler bulunmuyor. Türkiye ile AB arasındaki fark az, ancak 2020'de yoksulluk riskindeki kadın ile erkek nüfus arasındaki farkın Türkiye'de daha az olduğunu görüyoruz.

Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nde yapısal reform destek programından bahsediliyor. Buna göre üye ülkelerin devlet bütçelemede ve mali yönetimde toplumsal cinsiyete duyarlı uygulamaların yaygınlaştırılması gibi konularda desteklenmesi planlanıyor. Böylece kadın nüfusun ekonomik durumunun iyileşmesi ve yoksulluk riskindeki nüfus oranının düşmesi söz konusu olabilecektir. Konsey ayrıca kadınların inovasyona katılımını teşvik etmek, kadınların önderliğindeki start-up'ları ve yenilikçi küçük ve orta ölçekli işletmeleri desteklemek için öneriler geliştirilmesini ve bir pilot uygulama yapılmasını amaçlıyor. Türkiye'de, bu alandan sorumlu Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın stratejik planında ise bu alanlarda TCE vurgusu görünmüyor.

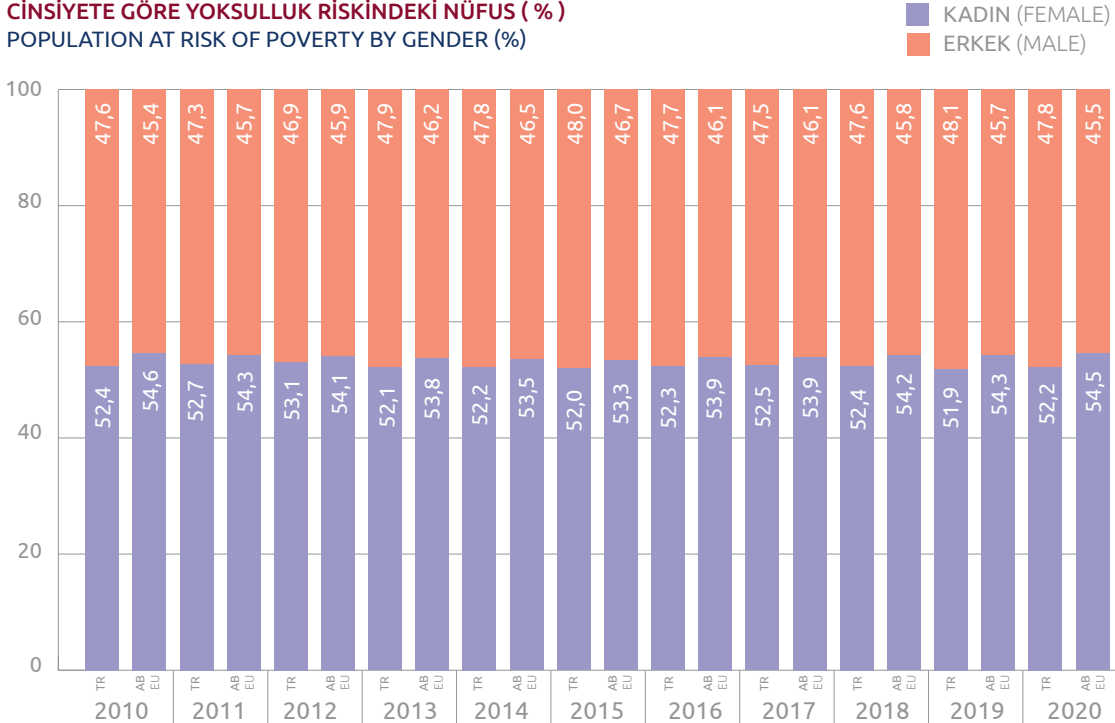
## Economic situation

### At-risk-of poverty

According to the data, more women than men are at risk of poverty.<sup>26</sup> There are no major changes to be recorded between 2010 and 2020. While the differences between Türkiye and the EU can be considered small overall, it may be noted that in 2020 the difference between the female and male population at risk of poverty is smaller in Türkiye.

The European Commission's Gender Equality Strategy 2020-2025 mentions a structural reform support programme. With this programme, the Commission plans to support member states in issues such as the mainstreaming of gender-sensitive practices in state budgeting and financial management. This would improve the economic situation of the female population and reduce the proportion of the female population at risk of poverty. The Commission also aims to develop measures and launch a pilot project to promote women's participation in innovation and support women-led start-ups and innovative small and medium-sized enterprises. In Türkiye, the Ministry of Industry and Technology, which is responsible for this area, does not emphasise GE in its strategic plan in relation to these fields.

**CİNSİYETE GÖRE YOKSULLUK RİSKİNDEKİ NÜFUS ( % )**  
**POPULATION AT RISK OF POVERTY BY GENDER ( % )**



**Grafik 6:** Cinsiyete göre yoksulluk riskindeki nüfus **Kaynak:** Eurostat, 2010-2020, +16 nüfus

**Figure 6:** Population at risk of poverty by gender **Source:** Eurostat, 2010-2020, +16 population

<sup>26</sup> Yoksulluk riski, yoksulluk eşliğinin altında kalan nüfusa göre hesaplanıyor. Yoksulluk eşiği ise ulusal medyan eşdeğer gelirin Türkiye için %50'si, AB ülkeleri içinse %60'ı. The at-risk-of poverty rate is the share of the population below the poverty threshold. The poverty threshold is 50% of the national median equivalised income for Türkiye and 60% for EU countries.

### III. Bilgi

AB ülkelerinde lise üstü eğitimi olan kadınların oranı 2015 yılından beri erkeklerden yüksek. Ancak farklı kaynaklardan ulaşılan Türkiye’de cinsiyete göre eğitim durumu verisi çelişkili sonuçlar ortaya koyuyor. Okullaşma oranları verisi Türkiye’de kadın eğitiminin önceliklendirilmesi gerektiğini işaret ediyor. Dolayısıyla politika geliştirirken okullaşma ve mezuniyet oranları, kadın eğitiminin yüksek oranda olduğu bölümler ve kadın istihdamını birlikte düşünmek gerekiyor.

#### Mezun olunan derece ve diğer eğitimler

##### Lise üstü mezuniyeti

Veriye göre AB ülkelerinde lise üstü (üniversite, yükseköğretim) mezunları içinde kadınların oranı erkeklerden daha fazla. 2020 yılında AB’deki dağılım kadınların lehine %57,3’e %42,7. Aynı Eurostat verisi Türkiye’de de 2016 yılından bu yana lise üstü mezunu kadın oranının erkeklerden fazla olduğuna işaret ediyor. Türkiye’de 2020 yılında lise üstü mezunlarının %52,32’si kadın, %47,68’i erkek.

### III. Knowledge

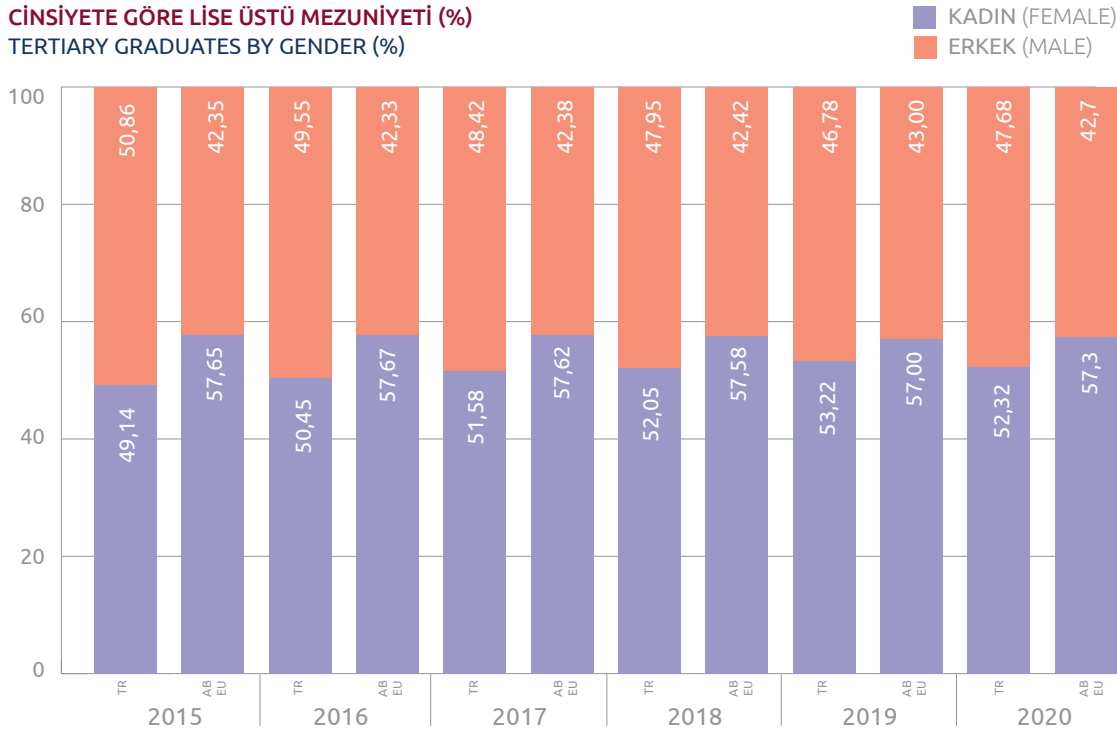
In EU countries, the share of women tertiary graduates has been higher than that of men since 2015. However, gender-disaggregated data on educational attainment in Türkiye obtained from different sources deliver contradictory results. Data on schooling rates indicate that women’s education should be prioritised in Türkiye. Therefore, when developing policies, schooling and graduation rates, departments with high rates of female graduates and female employment should be considered together.

#### Attainment and participation

##### Graduates of tertiary education

According to the data, women outnumber men among tertiary graduates (university, college, and higher education) in EU countries. In 2020, the distribution in the EU is 57,3% to 42,7% in favour of women. The same Eurostat data indicates that the share of women tertiary graduates has also been higher than that of men in Türkiye since 2016. In 2020, 52,32% of tertiary graduates in Türkiye are women and 47,68% are men.

**CİNSİYETE GÖRE LİSE ÜSTÜ MEZUNİYETİ (%)**  
**TERTIARY GRADUATES BY GENDER (%)**



**Grafik 7: Cinsiyete göre lise üstü mezuniyeti** Kaynak: Eurostat, 2015-2021, %<sup>27</sup>

**Figure 7: Tertiary graduates by gender** Source: Eurostat, 2015-2021, %<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Verinin kaç yaş aralığındaki nüfus için hesaplandığı bilgisine ulaşamıyor.  
The age range for which the data is calculated is not available.

TÜİK'in yayınladığı cinsiyete ve eğitim seviyesine göre istihdam ve işsizlik verisine göre Türkiye'de erkek nüfusta mezun olunan okul düzeyi yükseldikçe istihdam oranı artarken işsizlik oranı neredeyse kademeli olarak düşüyor.<sup>28</sup>

Kadın nüfus profilinde ise okul durumuna göre istihdamda durum daha farklı. 2022 yılında okur yazar olmayan kadınlar arasındaki işsizlik oranı %3,8 iken bu rakam lise mezunlarında %19,1'e çıkıyor, yüksek öğretim mezunlarında %15,2'ye geriliyor.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda kız çocuklarının ve kadınların eğitime kayıt, devam ve tamamlama oranlarının artırılmasına odaklanılıyor.<sup>29</sup> Bu amaçla kız öğrenci yurtlarının fiziksel kapasitesinin, kadınlara yönelik özel eylemlerin ve kadınlara yönelik kursların çevresinde çocuk bakım ve oyun alanlarının artırılması planlanıyor. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2019-2023 Stratejik Planı'nda ise kız çocuklarının özellikle ortaöğretime katılım ve tamamlama oranlarının artırılması hedefleniyor.<sup>30</sup> Ancak konuyla ilgili eylem ya da performans göstergelerine bu belgede yer verilmiyor.

İşveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ajansı ise konuyla ilgili daha geniş kapsamlı bir hedef belirliyor. Eşit eğitim başlığı altında bu hedef, kadınlar ve erkeklerin, kız ve oğlan çocuklarının eğitim, öğrenim seçenekleri ve kişisel gelişim açısından aynı fırsat ve koşullara sahip olması gerektiğinin altını çiziyor. Bu noktada eşitlik kavramına odaklanılması eğitim fırsatları açısından önem taşıyor.

### Resmi ve resmi olmayan kurumlarda eğitime katılım

Türkiye ve AB arasında eğitime katılım oranları arasında büyük farklar olduğu göze çarpıyor. Eurostat tarafından yayınlanan veriye göre<sup>31</sup> Türkiye'de kadın oranı 2018'den 2020'ye düşüyor. 2020 yılında resmi ve resmi olmayan kurumlarda kadınların eğitime katılımı %30,5'ken erkeklerin %32,6. Aynı oran AB ülkelerinde kadınlar lehine %40,5'e %43.

Eurostat'ta verinin alt kırılımları olan resmi ve resmi olmayan kurumlar ile ilgili bir bilgi bulunmuyor. MEB ise Türkiye'de bakanlığa bağlı olan ve olmayan kurumlar sınıflandırması kullanıyor. Buna göre bakanlıklara bağlı okul öncesi kurumlar, çocuk eğitim merkezleri ve kuran kursları MEB dışı kurumlar arasında yer alıyor. Örgün eğitim veren anaokulları, ilkokullar, ortaokullar ve liseler ise MEB'e bağlı.

According to TurkStat's data on employment and unemployment by gender and educational attainment, the employment rate increases as the level of educational attainment increases for the male population in Türkiye, while the unemployment rate almost gradually decreases.<sup>28</sup>

Things look different when we look at the relationship between employment and educational attainment among the female population. In 2022, the unemployment rate is 3.8% among illiterate women, rises to 19.1% among high school graduates and recedes to 15.2% among tertiary graduates.

The Women's Empowerment Strategy Paper and Action Plan focuses on increasing the enrolment, attendance and completion rates of girls and women in education.<sup>29</sup> To this end, the physical capacity of girls' dormitories, special actions for women, and childcare and playgrounds services in areas where courses for women take place are to be expanded. The 2019-2023 Strategic Plan of the Ministry of National Education aims to increase the participation and completion rates of girls in secondary education.<sup>30</sup> However, the document does not include any concrete action or performance indicators in relation to this goal.

Meanwhile, the Swedish Gender Equality Agency defines a considerably broader goal. Under the heading of equal education, the Agency emphasises that women and men, girls and boys should have the same opportunities and conditions with regard to education, study options and personal development. At this point, focusing on the concept of equality is important in terms of educational opportunities.

### People participating in formal or non-formal education and training

There are major differences between Türkiye and the EU in terms of participation rate in education. According to the data published by Eurostat<sup>31</sup>, the rate of women in Türkiye is decreasing from 2018 to 2020. In 2020, the share of women participating in formal and non-formal education is 30,5%, while that of men is 32,6%. The same ratio is 40,5% to 43% in favour of women in EU countries.

Eurostat does not provide any information as to the formal and non-formal institutions that make up the sub-divisions of the data. The Ministry of National Education (MNE), on the other hand, classifies institutions in Türkiye into those that are affiliated to the Ministry and those that are not. Accordingly, pre-school institutions affiliated to other ministries, child education centres and Koran courses are classified as non-MNE institutions.

<sup>28</sup> Veri için bkz.: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645#>  
For the data, see: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2021-45645#>

<sup>29</sup> Strateji 2 ve bağlı eylemler.  
Strategy 2 and related actions.

<sup>30</sup> Amaç 4, Hedef 4.1 ve Strateji 4.1.1.  
Goal 4, Target 4.1 and Strategy 4.1.1.

<sup>31</sup> Eurostat, 2012-2020, %, 15-34 nüfus (population).

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

Verinin hangi sınıflandırmayı kullandığı tam olarak belirlenemese de, MEB dışı kategorisinin Eurostat verisindeki resmi olmayan kurumları kapsaması kadınlar lehine yüksek eğitim oranını açıklayabilir. Ancak bu konuda kesin çıkarımlar yapılabilmesi için detaylı araştırma gerekiyor.

### Konulara göre ayrışma

#### Lise üstü eğitim, sağlık, insani bilimler ve sanat eğitimi alan nüfus

Kadınlar bazı alanlarda lise üstü eğitim almayı daha çok tercih ediyor.<sup>32</sup> Örneğin 2019 yılında eğitim alanında lise üstü kurumlarda eğitimine devam edenlerin %71’den fazlası kadın.

11. Kalkınma Planı’nda konuyla ilgili iki hedef bulunuyor.<sup>33</sup> Bunlardan biri kadın ve kız çocuklarının eğitime katılımını artırmayı amaçlarken ikinci hedef kadın üniversiteleri kurulacağını belirtiyor. Bu eylem planının kadının sosyal hayata katılımı üzerinde yaratabileceği olumsuz etkileri ise unutmamak gerekiyor.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda eğitimde kadın erkek fırsat eşitliğine ilişkin veri toplanması ve araştırmalar yapılmasının önemi vurgulanıyor.<sup>34</sup>

## IV. Zaman

Türkiye ve AB ülkelerinde kadının bakım yükü erkeklerinkinden fazla. Bu durum Zaman değişkenini bu rapordaki tüm alanlarla doğrudan ilişkili bir noktaya koyuyor. Ev içi işlerin hane halkı içinde dengeli dağılımının kadınların istihdama, eğitime, karar almaya katılımını artırıp ekonomik hayata katılımını kolaylaştıracağı kabul ediliyor.

### Bakım yükü

#### Her gün çocuklara, torunlara, yaşlılara ve engellilere bakım faaliyetlerinden en az birine katılanlar

Türkiye ve AB ülkelerinde kadının bakım yükü erkeklerden fazla. Ancak ücretli iş dışında her gün bakım veren kadın oranına bakıldığında Türkiye’de %77,6’lık bir oran görülürken AB’de sayı %87,1’e çıkıyor. Kadının istihdama katılım oranı daha yüksek olduğundan normal olan bu farkın yanı sıra, hiç bakım yükü olmayan kadınların oranına baktığımızda Türkiye’deki oranın daha düşük olduğunu görüyoruz.

Kindergartens, primary schools, secondary schools, and high schools that provide formal education are affiliated to the MNE. Although it is not possible to determine the exact classification used in the data, the fact that the non-MNE category includes the non-formal institutions in the Eurostat data may explain the higher education rate in favour of women. However, detailed research is required to draw definite conclusions on this topic.

### Segregation by field

#### Tertiary students in education, health and welfare, humanities and arts

Women are more likely to pursue higher education in certain fields.<sup>32</sup> For example, in 2019, more than 71% of those attending tertiary institutions in the field of education were women.

The 11th Development Plan lists two related targets.<sup>33</sup> One of them is to increase the participation of women and girls in education, while the second is to establish women’s universities. Here, one should not forget to factor in the negative impact this action plan could potentially have on women’s participation in social life.

The Women’s Empowerment Strategy Paper and Action Plan emphasises the importance of collecting data and conducting research on equal opportunities for women and men in education.<sup>34</sup>

## IV. Time

In Türkiye and EU countries, the share of women involved in care activities is higher than that of men. The domain Time is therefore directly linked to all other domains discussed in this report. It is widely agreed that a balanced distribution of domestic work within the household can help to increase women’s participation in employment, education, decision-making and facilitate their participation in economic life.

### Caring activities

#### People caring for and educating their children or grandchildren, elderly or people with disabilities, every day

In Türkiye and EU countries, the share of women involved in caring activities is higher than that of men. However, when we look at the rate of women who provide care outside of paid work every day, this rate is 77,6% in Türkiye as compared to 87,1% in the EU while there are less women without care burden in Turkey.

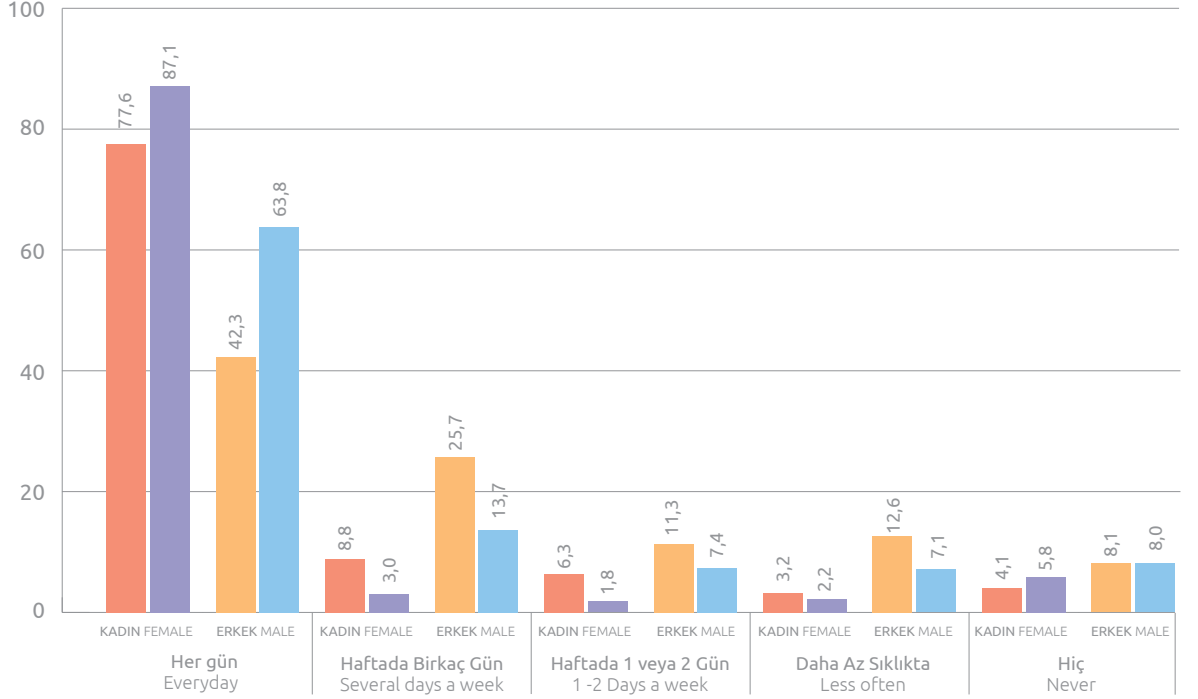
<sup>32</sup> Eurostat, 2013-2019, %.

<sup>33</sup> 601.1 ve 560.2.

<sup>34</sup> Strateji 3 ve Eylem 3.2.  
Strategy 3 and Action 3.2.



**CİNSİYETE GÖRE ÇOCUK BAKIMI VE EĞİTİMİ VEREN NÜFUS (%) 2016**  
POPULATION CARING FOR AND EDUCATING CHILDREN BY GENDER (%) 2016



**Grafik 8:** Cinsiyete göre çocuk bakımı ve eğitimi veren nüfus **Kaynak:** Eurofound, 2016, %, +18 nüfus  
**Figure 8:** Population caring for and educating children by gender **Source:** Eurofound, 2016, %, 18+ population

Türkiye’de kadınların üstlendiği bakım, erkeklerinkinden daha fazla. Bu durumu istihdam değişkeniyle birlikte düşünmek gerekiyor. Bakım yükününün fazla olması bu alanda yapılan her çalışmada tekrarlandığı üzere kadının çalışma hayatına, kültürel ve sosyal aktivitelere katılımını olumsuz etkiliyor.

KSGM’nin yayınladığı Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı işgücü piyasasına ilişkin mevzuatın bu durumu iyileştirmek ve kadını güçlendirmek için düzenlenmesi gerektiğinin altını çiziyor.<sup>35</sup> Bu amaçla plan özel sektörde kreş açma yükümlülüklerinin değiştirilmesini, kamu ve belediyelerin kreş ve bakımevlerine yönelik mevzuatının düzenlenmesini hedefliyor. Kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmak amacıyla çocuk, engelli ve yaşlı bakımına ilişkin destek ve teşviklerin çeşitlendirilmesinin planlandığı strateji belgesinde ayrıca cinsiyete göre ayrıştırılmış kapsamlı işgücü piyasası verilerinin toplanması ve yayımlanması için sistem geliştirileceği belirtiliyor.

In Türkiye, women’s involvement in caring activities is greater than that of men. This observation should be considered together with the employment variable. As repeated in every study conducted in this field, the high burden of care negatively affects women’s participation in working life, cultural and social activities.

The Women’s Empowerment Strategy Paper and Action Plan published by the GDSW underlines that the legislation on the labour market should be amended to achieve improvement and empower women in this area.<sup>35</sup> To this end, the plan aims to changes with respect to the obligation to open day-care centres in the private sector and to regulate the legislation on day-care centres and nurseries in the public sector and municipalities. The strategy paper announces plans to diversify support and incentive programmes for child, disabled and elderly care in order to reduce women’s care responsibilities and to develop a system to collect and publish comprehensive gender-disaggregated labour market data.

<sup>35</sup> Strateji 1, Strateji 3 ve bağlı eylemler.  
Strategy 1, Strategy 3 and related actions.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

Strateji belgesinin izleme ve değerlendirme raporları kamuya paylaşılmadığı için bu eylemlerin hayata geçip geçmediği, ne etkisi olduğu ancak ilgili istihdam verisinden takip edilebiliyor. Kadının istihdama katılımı verisi planlanandan uzakta olması bu eylemlerin uygulanmasındaki olası kısıtları düşündürüyor.

Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi çalışanların iş- yaşam dengesini iyileştirmenin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmanın en önemli yollarından biri olduğunu söylüyor. Ayrıca Konsey, erken çocukluk dönemi bakım hizmetlerini iyileştirerek kadının istihdama katılımını artırmayı amaçlayan Barcelona Hedefleri'nin<sup>36</sup> 2030 yılı için yenilenmesini talep ediyor.

### İş-Yaşam Dengesi Yönergesi

2019'da yürürlüğe giren İş-Yaşam Dengesi Yönergesi, ebeveynler ve bakım verenler için iş-yaşam dengesini daha iyi desteklemeyi, kadın ve erkekler için eşit dağılımı ve kadınların işgücü piyasasındaki temsilinin artırılmasını hedefliyor. Bu amaçlar doğrultusunda üye ülkeler için pek çok politika tedbiri belirliyor. Bunlar arasında aşağıdaki maddeler yer alıyor:

- Resmi bakım hizmetlerinin sağlanmasını iyileştirmek için Avrupa fonlarının kullanımının teşvik edilmesi,
- Ebeveynler ve bakım verenler için ayrımcılığa veya işten çıkarmaya karşı koruma sağlanması
- Ailelerde ikinci kazananlar için ekonomik caydırıcıların kaldırılması

Yönerge, bu tedbirler sonucunda sadece iş-yaşam dengesini iyileştirmeyi değil, aynı zamanda kadın istihdamının ve ailelerin ekonomik istikrarının artmasına da katkıda bulunmayı hedefliyor.

Avrupa'da yeni annelere verilen doğum izni ortalama 21 hafta iken bu süre Türkiye'de 16 hafta. Babalar için Türkiye'de ortalama 1 hafta doğum izni veriliyor, bu sürenin Avrupa ortalamasıysa 2,9 hafta. Türkiye'de bulunmayan ebeveyn izninin AB ortalamaları kadın ve erkek için toplam 64,6 hafta.<sup>37</sup> Bu durum İş-Yaşam Dengesi Yönergesi kapsamındaki hedefler ve politika tedbirlerinin, özellikle ebeveyn izinleri konusunun Türkiye için de oldukça önemli olduğunu ortaya koyuyor.

Since the monitoring and evaluation reports related to the strategy paper are not shared with the public, one has to consult the relevant employment data in order to draw conclusions as to whether these actions have been implemented and what impact they have had. Given that data on women's participation in employment indicates that the latter still lags far behind the intended level suggests possible limitations in the implementation of these actions.

The European Commission's Gender Equality Strategy 2020-2025 states that improving the work-life balance of workers is one of the most important ways to address gender inequalities. The Commission also calls for a revision of the Barcelona targets<sup>36</sup>, which aim to increase women's participation in employment by improving early childhood care services, for 2030.

### The Work-Life Balance Directive

The Work-Life Balance Directive, which entered into force in 2019, aims to better support work-life balance for parents and carers, encourage an equal sharing of parental leave between men and women and increase women's representation in the labour market. It sets out a number of policy measures to support Member States in achieving these goals. These include the following items:

- Encouraging the use of European funds to improve the provision of formal care services,
- Ensuring protection for parents and caregivers against discrimination or dismissal
- Removing economic disincentives for second earners within families.

As a result of these measures, the directive aims not only to improve work-life balance but also to contribute to an increase in women's employment and families' economic stability.

While the average maternity leave for new mothers in Europe is 21 weeks, this period is 16 weeks in Türkiye. Fathers are granted 1 week of paternity leave on average in Türkiye, compared to the European average of 2,9 weeks. The EU average for parental leave, which does not exist in Türkiye, amounts to a total of 64,6 weeks for men and women combined.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Revision-of-the-Barcelona-targets-on-childcare-to-increase-women%E2%80%99s-labour-market-participation\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Revision-of-the-Barcelona-targets-on-childcare-to-increase-women%E2%80%99s-labour-market-participation_en)  
For detailed information, see: [https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Revision-of-the-Barcelona-targets-on-childcare-to-increase-women%E2%80%99s-labour-market-participation\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13107-Revision-of-the-Barcelona-targets-on-childcare-to-increase-women%E2%80%99s-labour-market-participation_en)

<sup>37</sup> Doğum ve ebeveyn izni detayları için bkz.: [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)  
For detailed information regarding maternity/paternity leave and parental leave, see: [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf)

*Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'na göre KSGM devlet memurlarının ebeveyn izin hakları konusunda düzenlemeler yapıyor. Ayrıca "Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve başta ücretsiz aile işçiliği olmak üzere kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi" için "4857 sayılı İş Kanunu kapsamında verilen doğuma bağlı izinlerin etkinliği ölçülmesi" ve "SGK ve İŞKUR [Türkiye İş Kurumu] tarafından sağlanacak verilerle gerçekleştirilecek araştırma doğrultusunda, doğuma bağlı izinlerin ihtiyacı karşılayıp karşılamadığı, ne gibi sorunlar yaşandığı vb. konulara ilişkin bir rapor hazırlanması" hedefleniyor.<sup>38</sup> Bu rapor kapsamında incelenen Türkiye'den politika dokümanlarında ise konuyla ilgili bir maddeye rastlanmıyor.*

*Ayrıntılı bilgi için bkz.: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes>*

## Her gün yemek pişiren ve/veya ev işlerini yapanlar

Türkiye'de ve AB ülkelerinde kadınlar daha fazla ev işi yapıyor.<sup>39</sup> Her gün çalışılan iş dışında yemek ve ev işini üstlenen nüfus oranları ise yıllar içinde değişiyor. Özellikle 2016 yılında ev işinin cinsiyete göre dağılımında diğer yıllara göre büyük bir farklılaşma var. Türkiye'de hiç ev işi yapmayan erkek oranı 2011'de %65,2'ye 2016'da %39,7'ye düşüyor. Aynı oran AB'deki erkekler için %13,2.

Çocuk ve yaşlı bakımı, ev işleri ve yemek yapmak gibi ücretsiz işler için kadınlar günde ortalama yaklaşık 5 saat çalışırken erkekler için bu süre yaklaşık 1 saat. Ücretli iş içinse kadınlar günde 134 dakika erkekler 358 dakika harcıyor.<sup>40</sup> Özetle kadınlar erkeklerden daha fazla ücretsiz iş yapıyor. Bu durum kadınların kamusal hayata, dolayısıyla iş gücüne ve istihdama katılımını azaltıyor.

Ayrıca iş yaşamı dengesinin COVID-19 gibi kriz dönemlerinde değiştiği göze çarpıyor. UNWomen Türkiye'nin 2020 yılındaki araştırmasına göre, salgın nedeniyle evde kalan çocuklar ve yaşlılar, kadınların ücretsiz emeğe harcadığı zamanın artmasına neden oluyor.<sup>41</sup> Aynı araştırmaya göre işini kaybeden, çalışma saati azalan veya ücretsiz izin alan kadın sayısı da erkekten fazla.

*This shows that the targets and policy measures under the Work-Life Balance Directive, especially concerning parental leave, are of great importance for Türkiye too. According to the Women's Empowerment Strategy Paper and Action Plan, the GDSW is working on arrangements regarding the parental leave rights of civil servants. Moreover, in order to "strengthen the economic position of women and develop economic and social policies to combat the informal economy, especially unpaid family labour", the document states the targets of "measuring the effectiveness of maternity/paternity leaves granted under Labour Law No. 4857" and "carrying out research to examine the adequacy and problems of these leaves based on data to be provided by the SSI and İŞKUR [the Turkish Employment Agency], which is then to be published as a report".<sup>38</sup> The policy documents from Türkiye analysed in this report do not contain any relevant article on the subject.*

*For detailed information, see: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes>*

## People doing cooking and/or household, every day

Both in Türkiye and EU countries women do more housework.<sup>39</sup> The share of the population doing cooking and housework has been changing over the years. Especially in 2016, there is a significant gender gap in the distribution of housework compared to other years. In Türkiye, the proportion of men who do not do any housework decreased from 65,2% in 2011 to 39,7% in 2016. The same rate is 13,2% for men in the EU.

For unpaid work such as care for children and elderly, housework and cooking, women spend an average of about 5 hours a day, while men spend about 1 hour. Conversely, women spend 134 minutes a day doing paid work, while this duration is 358 minutes a day for men.<sup>40</sup> In a nutshell, women do more unpaid work than men. This reduces women's participation in public life and thus in the labour force and employment.

Moreover, times of crisis, as most recently seen with the COVID-19 pandemic, cause marked changes in work-life balance. According to UNWomen Türkiye's 2020 survey, an increase in the time women spend on unpaid labour could be observed where children and elderly people stayed at home due to the pandemic.<sup>41</sup> Same survey states that more women than men lost their jobs fully or partly, or needed unpaid leave.

<sup>38</sup> Strateji 3, Faaliyet 3.11 ve performans göstergesi.  
Strategy 3, Action 3.11 and performance indicator.

<sup>39</sup> Eurofound tarafından yapılan Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması verisine göre.  
According to the European Quality of Life Survey (EQLS) conducted by Eurofound.

<sup>40</sup> [https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME\\_USE](https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=TIME_USE)

<sup>41</sup> Kalaylıoğlu, Y., 2020. Türkiye'de COVID-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi Rapor Özeti. UNWomen Türkiye. Erişim (3.3.2023): [https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/07/RGA\\_Executive\\_Summary\\_Turkish.pdf](https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/07/RGA_Executive_Summary_Turkish.pdf)  
Kalaylıoğlu, Y., 2020. The economic and social impact of COVID-19 on women and men: Rapid Gender Assessment of COVID-19 implications in Turkey. UNWomen, accessed 3.3.2023: <https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2020/06/Rapid%20Gender%20Assessment%20Report%20Turkey.pdf>

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

11. Kalkınma Planı'nda konuyla ilgili kapsamlı ve çok sayıda hedef var.<sup>42</sup> Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılmasının hedeflendiği planda ev içi sorumluluklarda eşit dağılım, erken çocukluk dönemi, engelli ve yaşlı bakım hizmetleriyle ilgili hedeflere yer veriliyor. Günümüzde bunun halen en önemli sorun olarak devam etmesi politika ve eylem planlarının etkili bir izleme değerlendirme sürecinden geçmediğine işaret ediyor. İsveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ajansı'nın ise konuyla ilgili odağında eşitlikçi politikalar tanıdığı göze çarpıyor ve ücretsiz ev işlerinin ve bakım yükünün kadın erkek arasında eşit dağılımın sağlanması amaçlanıyor.

### Sosyal aktiviteler

**Çalışan nüfus içinde ev dışında her gün veya hafta birkaç kez spor, kültürel veya dinlenme aktivitesine zaman ayıranlar**

Türkiye'de ve AB ülkelerinde kadınlar spor, kültürel ve dinlenme aktivitelerine erkeklerden daha az zaman ayırabiliyor.<sup>43</sup> Bu aktivitelere hiç zaman ayıramayan kadın oranı ise düşüştü. 2005 yılında Türkiye'de %66,9 olan oran 2015'te %45,4'e geriliyor.

Politika belgelerinde ise kadınların sosyal aktivitelere katılımını artırmak için doğrudan hedefler bulunmuyor. Ancak 4.1 Bakım Yükü kapsamında belirtilen Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı ve 11. Kalkınma Planı dolaylı olarak kadınların sosyal aktivitelere katılımını da artıracak amaç, hedef ve eylemler içeriyor.

### V. Güç-Temsil

Üst düzey karar almada kadın oranları, Türkiye'de ve AB genelinde erkeklerden daha düşük.<sup>44</sup> Zaman içinde bir iyileşme görülse de kadınların karar alıcı pozisyonlardaki temsili Türkiye'de halen oldukça kısıtlı. Türkiye'deki politika metinleri karar almada kadın katılımının artırılabilmesi için farkındalık ve teşvik çalışmalarına odaklanıyor.

The 11<sup>th</sup> Development Plan features numerous comprehensive targets on this topic.<sup>42</sup> The plan aims to facilitate access to care services in order to increase women's participation in the labour force and employment, and includes targets related to the equal sharing of domestic responsibilities and early childhood, disabled and elderly care services. The fact that this is still the most important problem today indicates that policies and action plans are not subjected to an effective monitoring and evaluation process. Meanwhile, the Swedish Gender Equality Agency's focus is on defining egalitarian policies, aiming to ensure equal distribution of unpaid housework and provision of care between women and men.

### Social activities

**Workers doing sporting, cultural or leisure activities outside of their homes, at least daily or several times a week**

In Türkiye and EU countries, women spend less time on sports, cultural and leisure activities than men.<sup>43</sup> The share of women who cannot spend any time on these activities is on the decline. In Türkiye, this share decreased from 66,9% in 2005 to 45,4% in 2015.

The domestic policy documents do not contain any direct targets geared towards increasing women's participation in social activities. However, the Women's Empowerment Strategy Paper and Action Plan and the 11th Development Plan, which are mentioned in section 4.1 on Caring Activities, include goals, targets and actions that can indirectly contribute to increasing women's participation in social activities.

### V. Power-Representation

The percentage of women in high level decision-making positions is lower than that of men in Türkiye and across the EU.<sup>44</sup> Although there has been an improvement over time, women's representation in decision-making positions is still very limited in Türkiye. Policy documents in Türkiye focus on awareness-raising and incentives to increase women's participation in decision-making.

<sup>42</sup> Hedef (Targets) 570.2., 594.1., 594.2., 606.2., 606.3., 606.4., 610.1., 628.1., 628.3., 655.2., 655.3., 658.3.

<sup>43</sup> Eurofound tarafından yapılan Avrupa Yaşam Kalitesi Araştırması verisine göre. According to the European Quality of Life Survey (EQLS) conducted by Eurofound.

<sup>44</sup> Üst düzey karar almada kadın sayısı genel olarak oldukça düşük. Kadın sayısındaki birkaç kişilik artış/ azalışlar yüzdelik oranları fazlaca değiştiriyor. Grafiklerde az sayıda değişiklik olduğundan büyük kırılmaların yaşandığı izlenimi yaratabiliyor. Bu nedenle bu bölümde tablolama yöntemine başvuruluyor. The number of women in high level decision-making positions is generally quite low. Little increases/decreases in the number of women suffice to change the percentages considerably. This may give rise to the impression of large variations when presented in a graph, which is why this data is presented in a table.

<b>Merkezi yönetim Central government</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2022</b>
Büyükelçi (%) *Ambassador (%) *	4,6	9,5	11,1	15,5	27,2
Milletvekili (%) * Member of Parliament (%) *	(1999) 4,2	(2007) 9,1		14,7	17,3
Bakan (sayı) * Minister (number) *	0/36	1/21	2/22	2/25	1/17 (2021)
Vali (%) * Governor (%) *	-	-	0	2,5	3,7
Kaymakam (%) * District Governor (%) *	-	-	2,2	2	3,6
<b>Yerel Yönetim Local Government</b>	<b>1999</b>	<b>2004</b>	<b>2009</b>	<b>2014</b>	<b>2019</b>
Büyükşehir Belediye Başkanı (%) * Metropolitan Municipality Mayor (%) *	-	-	-	-	10
Belediye başkanı (%) * Mayor (%) *	0,6	0,6	0,9	2,9	3
Belediye meclis üyesi (%) * Regional Assemblies (City Council) Member (%) *	1,6	2,4	4,2	10,7	11
Muhtar köy/mahalle (%) * Village/Neighborhood Mukhtar (%) *	-	-	0,2/ 2,3	0,3/ 2	0,6 / 3
<b>Yargı Judiciary</b>	<b>2000</b>	<b>2006</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2020</b>
Hâkim (%) * Judge (%) *	-	28,2	31,3	35,6	45,4
Cumhuriyet Savcısı (%) * Public Prosecutor (%) *	-	4,2	7,1	7,1	14,8
<b>Ekonomi Economy</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2022</b>
Merkez Bankası Başkanı (sayı) * Central Bank President (number) *	0	0	0	0	0
Para Politikası Kurulu Üyesi (sayı) * Monetary Policy Committee Member (number) *	-	1/6	0	0	1/6
Kalkınma Ajansı YK Başkanı (sayı) ** Chair of Development Agency (number) **	-	-	-	-	1/26 (2021)
Kalkınma Ajansı Genel Sekreter (sayı) ** Secretary General of Development Agency (number) **	-	-	-	-	0/26 (2021)
<b>Araştırma/eğitim Research/education</b>	-	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Araştırma fonlayan kuruluş (%) *** Research funding organisation (%) ***	-	5,4	3,3	3,4	10,3
Rektör (%) * Rector (%) *	-	-	-	8,5	8,5

**Tablo 1:** Üst düzey karar almada kadın oran ve sayıları

**Kaynak** \*TÜİK Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri 2022 \*\* Kalkınma Ajansları web siteleri, erişim 6.12.2022 \*\*\* EIGE

**Table 1:** Share and number of women in senior decision-making positions

**Source:** \*TurkStat Gender Statistics 2022 \*\*Web sites of Development Agencies, accessed 6.12.2022 \*\*\*EIGE

## Politik

### Milletvekilleri temsil oranı

Türkiye ve AB ülkelerinde hükümet üyeleri ve bakanların erkek ağırlıklı olduğu görülüyor. AB’de de Türkiye’de de kadın payı artma eğiliminde. Türkiye’de kadın milletvekili oranı 1999’da %4,2 ‘den 2022 yılında %17,3’e çıkıyor olsa da mecliste kadınlar halen çok düşük oranda temsil ediliyor.

Veri ayrıca bakanlıklarda çalışanların sektörel dağılımını izlemeye imkân veriyor.<sup>45</sup> Buna göre ekonomik kollarda Türkiye’de kadın katılımı 2019’dan sonra başlıyor. Aynı sektörde AB’de erkeklerin yoğun temsil edildiği göze çarpıyor. Altyapı konulu kollarda Türkiye’de de AB’de de kadın katılımı düşük. En yoğun kadın katılımı sosyal ve kültürel konulu alanlarda. AB’de bu konuda kadın ve erkek oranları neredeyse eşit. Türkiye’de bu durum kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı verisinde görülen trendlerin bakanlıklarda da benzer olduğunu, kadınların uzmanlığına belli konularda daha az başvurulduğunu gösteriyor.

Üst düzey karar almada kadın katılımının artırılması için yapılması gerekenler pek çok politika belgesinde belirleniyor. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda karar alma mekanizmalarında kadın temsilinin izlenebilirliğinin artırılması ve kadınları destekleyici yasal ve idari düzenlemeler yapılması hedefleniyor ve ulusal mevzuatın, kanun tasarılarının ve araştırma çalışmalarının bu doğrultuda geliştirilmesi planlanıyor.<sup>46</sup> Ayrıca karar alma mekanizmalarında kadın temsilini artırmak için farkındalık faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi ve kadınların bu konuda teşvik edilmesi amaçlanıyor. Bakanlık temsilcileri de politika belgelerine benzer şekilde konunun birincil odakları olduğunu belirtiyor. Konuyla ilgili çalışmaların kadınların eğitim düzeyinin artırılması gerektiğini belirten temsilciler, ayrıca STÖ’ler ile bakanlığın ortak çalışmalarının önemini altını çiziyor.

İsveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ajansı da kadının güçlenmesiyle ilgili politika hedefleri yayınlıyor. Bunlardan ilki eşit güç ve etki paylaşımı ile ilgili. Buna göre “kadınlar ve erkekler, aktif vatandaşlar olmak ve karar alma koşullarını şekillendirmek için aynı haklara ve fırsatlara sahip olmalı”. Metinde “eşit” kelimesine net bir şekilde yer verilmesi, İsveç hükümetinin konuya yaklaşımını net bir şekilde ortaya koyuyor.

## Political

### Share of members of parliament

Government members and ministers in Türkiye and EU countries are predominantly male. In both the EU and Türkiye, the share of women is on the rise. Although the proportion of women MPs in Türkiye increased from 4,2% in 1999 to 17,3% in 2022, women are still underrepresented in parliament.

The data also allows us to trace the sectoral distribution of employees in ministries.<sup>45</sup> According to the data, women’s participation in economic sectors in Türkiye starts after 2019. Likewise, men are overrepresented in this sector in the EU too. In areas related to infrastructure, women’s participation is low in both Türkiye and the EU. Female participation is highest in social and cultural areas. Here, the proportion of women and men is almost equal in the EU. Meanwhile, in Türkiye, the situation in the ministries resembles the trends observed in the data on the sectoral distribution of women’s employment, showing that in certain areas women’s expertise is less sought after.

Various policy documents set out measures to increase women’s participation in high level decision-making. In the Women’s Empowerment Strategy Paper and Action Plan, increased monitoring of women’s representation in decision-making mechanisms and legal and administrative arrangements to support women are mentioned just as well as developing national legislation, draft laws and research in line with this goal.<sup>46</sup> Another aim is to carry out awareness-raising activities to increase women’s representation in decision-making mechanisms and to encourage women in this regard. Similar to the policy documents, the interviewed ministry representatives state that this issue is their primary focus. They also emphasise the need to increase the level of women’s education and underline the importance of joint work between the ministry and CSOs.

The Swedish Gender Equality Agency also specifies policy goals for women’s empowerment. The first of these goals concerns the equal division of power and influence. Accordingly, “[w]omen and men are to have the same rights and opportunities to be active citizens and to shape the conditions for decision-making.” The fact that the word “equal” is explicitly included in the text clearly demonstrates the Swedish government’s approach to the issue.

<sup>45</sup> EIGE, 2005-2021, %.

<sup>46</sup> Strateji 1, Strateji 2, Strateji 3 ve bağlı eylemler.  
Strategy 1, Strategy 2, Strategy 3 and related actions.

## Bakanların temsil oranı

Veri hem Türkiye’de hem AB ülkelerinde kadın bakanların erkeklere oranla oldukça az sayıda olduğunu gösteriyor. Buna göre Türkiye’de 2021 yılında kadın bakan sayısı yalnızca 1.

11. Kalkınma Planı’nda kadınların siyasete aktif katılımların artırılmasına ilişkin teşvik edici çalışmalar yapılması hedefleniyor.<sup>47</sup> Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi’nde ise daha ölçülebilir hedefler yer alıyor. Buna göre Konsey, 2024 yılı sonuna kadar yönetimin tüm kademelerinde %50 cinsiyet dengesine ulaşmayı hedefliyor. Ayrıca AB ajanslarında daha fazla kadın yöneticiye ulaşma çabalarını artırmayı ve düzenlenen konferanslarda konuşmacılar ile panelistler arasında cinsiyet dengeli temsili sağlamayı amaçlıyor.

## Belediye meclis üyeleri temsil oranı

Güç başlığı altında incelenen çoğu değişken gibi Türkiye ve AB ülkelerinde belediye meclis üyeleri arasında da kadın oranının düşük olduğu görülüyor. Buna göre 2022’de Türkiye’de başkan dâhil belediye meclis üyelerinin %8,4’ü kadinken aynı oran AB’de %35,1.<sup>48</sup> Yerel yönetimlerdeki kadın oranları arasındaki bu farkların ise genellikle seçim sistemleri ve kota uygulamalarından doğrudan etkilendiği düşünülüyor.<sup>49</sup>

## Ekonomik

### Büyük şirketlerde yönetim kurulu temsil oranı

Türkiye ve AB ülkelerinde yönetim kurulu temsil oranları incelendiğinde kadın temsiline oldukça düşük olduğu görülüyor. Sayılar genel olarak kadının lehine artış gösterse de Türkiye’deki artış eğilimi AB’ye oranla daha yavaş seyrediyor.

Verinin işaret ettiği tüm sektörlerdeki büyük şirketlerin yönetim kurulu temsil oranı, sektörel dağılım detaylı incelendiğinde değişiyor.<sup>50</sup> 2021 yılında Türkiye’de imalat sektöründeki firmalarda %19,6; madencilik faaliyetlerinde %4,8; satış ve hizmet sektörlerinde %13,5; finasta ise %22,5 kadın temsili görülüyor. AB ülkelerinde sektörler göre oranlar %30-35 arasında değişirken, sektörler arası büyük farklar bulunmuyor.

## Share of ministers

The data shows that female ministers are largely outnumbered by their male counterparts in both Türkiye and EU countries. In fact, there was only one female minister in Türkiye in 2021.

The 11th Development Plan aims to carry out projects encouraging women to increase their active participation in politics.<sup>47</sup> The Gender Equality Strategy 2020-2025 published by the European Commission includes more measurable targets. The Commission aims to reach a 50% gender balance at all levels of its management by the end of 2024. It also aims to increase efforts towards reaching a greater share of female managers in EU agencies and to ensure gender-balanced representation among speakers and panellists at conferences.

## Share of members of regional assemblies (city councils)

Like most of the variables analysed in the domain of power, the share of women among city council members is low in Türkiye and EU countries. Accordingly, in 2022, women made up 8,4% of city council members including the mayor in Türkiye, as compared to 35,1% in the EU.<sup>48</sup> These differences in the share of women in local governments are generally thought to be directly affected by electoral systems and quota practices.<sup>49</sup>

## Economic

### Share of members of boards in largest quoted companies

When the board representation rates in Türkiye and EU countries are analysed, it is seen that the representation of women is quite low. Although the numbers generally increase in favour of women, the upward trend in Türkiye is slower than in the EU.

The board representation rate for largest quoted companies across all sectors indicated by the data changes when the sectoral distribution is analysed in detail.<sup>50</sup> In Türkiye, in 2021, the female representation rate was 19,6% in the manufacturing sector, 4,8% in mining, 13,5% in sales and services, and 22,5% in finance. In EU countries, there are no major differences between sectors, the rates varying between 30-35% depending on the sector.

<sup>47</sup> Hedef (Targets) 600.2 ve 600.8.

<sup>48</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_pol\\_parl\\_wmid\\_regall\\_ass/bar/year:2022/geo:EU27\\_2020,TR/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB\\_PARL/EGROUP:REG\\_ALL](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_regall_ass/bar/year:2022/geo:EU27_2020,TR/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_PARL/EGROUP:REG_ALL)  
For detailed information, see: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_pol\\_parl\\_wmid\\_regall\\_ass/bar/year:2022/geo:EU27\\_2020,TR/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB\\_PARL/EGROUP:REG\\_ALL](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_pol_parl_wmid_regall_ass/bar/year:2022/geo:EU27_2020,TR/sex:M,W/UNIT:PC/POSITION:MEMB_PARL/EGROUP:REG_ALL)

<sup>49</sup> UNWomen (2021) Women’s Representation in Local Government: A Global Analysis. Erişim (4.4.2023): <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Womens-representation-in-local-government-en.pdf>  
UNWomen (2021), Women’s Representation in Local Government: A Global Analysis, accessed 4.4.2023: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-01/Womens-representation-in-local-government-en.pdf>

<sup>50</sup> EIGE, 2005-2021, %

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

Farklı sektörlerdeki kadın temsiline artırılması için 11. Kalkınma Planı özel sektöre odaklanan farkındalık artırıcı yöntemlerin yaygınlaştırılmasını hedefliyor.<sup>51</sup> Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi özel sektörde cam tavanı kırmak için 2012 yılında teklif edilen ve şirket yönetim kurullarında az temsil edilen cinsiyet oranının minimum %40'a çıkarılmasını öngören "Şirket Kurullarında Toplumsal Cinsiyet Dengesinin İyileştirilmesine İlişkin Yönetmelik" in yasalaşmasını hedefliyor.

### Merkez bankası yönetim kurulu temsil oranı

Türkiye'de merkez bankası yönetim kurulunda 2005 yılından 2019 yılına kadar kadın üye bulunmuyor. 2019'dan sonra da oldukça sınırlı bir sayıda devam ediyor. Aynı süreçte AB ülkelerinde kadın %25 seviyesinde seyrediyor.<sup>52</sup>

## Sosyal

### Araştırma fonlayan kuruluşlarda yönetim kurulu temsil oranı

Türkiye'de araştırma fonlayan kuruluşlarda<sup>53</sup> yönetim kurulunda kadın temsil çok kısıtlı. 2021 yılında Türkiye'deki oran %10,3 iken AB'de %40,3.<sup>54</sup>

Konuyla ilgili tek eylem Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda bulunuyor. Buna göre siyaset, bürokrasi, akademi, özel sektör ve STÖ'lerde kadınların karar alma mekanizmalarında yer aldığı olumlu rol modellerinin tanıtılması amacıyla medya kampanyası düzenlenmesi planlanıyor.<sup>55</sup>

### Devlet yayın kurumu yönetim kurulu temsil oranı

Türkiye'de en azından 2014 yılından bu yana devlet yayın kurumu TRT yönetim kurullarında kadın temsili yok. 2021 yılında AB ülkelerinde ise kadın oranı %36,5.<sup>56</sup>

### Olimpik spor kurumlarında yönetim kurulu temsil oranı

Türkiye'de kadınlar olimpik spor kurumlarında başkan ya da başkan yardımcısı olarak yer almıyor. 2021 yılında yönetim kurullarındaki temsil oranı Türkiye'de %17,6 iken AB ülkelerinde bu oran %24,1.<sup>57</sup>

The 11th Development Plan wants to mainstream awareness-raising approaches focusing on the private sector in order to increase women's representation in different sectors.<sup>51</sup> To help break the glass ceiling, the European Commission's Gender Equality Strategy 2020-2025 wants to push for the adoption of the 2012 proposal for a "Directive on improving the gender balance on corporate boards" which set the aim of a minimum of 40% of non-executive members of the underrepresented sex on company boards.

### Share of board members of central bank

In Türkiye, there were no female members on the board of directors of the central bank from 2005 until 2019. Even after 2019, the number remains very low. In the same period, women's representation in central bank boards was around 25% in EU countries.<sup>52</sup>

## Social

### Share of board members of research funding organisations

In Türkiye, female representation on the board of directors of research funding organisations is very limited.<sup>53</sup> In 2021, their share was 10,3% in Türkiye, as compared to 40,3% in the EU.<sup>54</sup>

The only action envisaged in relation to this area can be found in the Women's Empowerment Strategy Paper and Action Plan, which mentions plans to organise a media campaign to promote positive role models of women involved in decision-making mechanisms in politics, bureaucracy, academia, the private sector and CSOs.<sup>55</sup>

### Share of board members of publicly owned broadcasting organisations

In Türkiye, women have not been represented on the board of directors of the state broadcaster TRT at least since 2014. In contrast, their share was 36,5% in EU countries in 2021.<sup>56</sup>

### Share of members of highest decision-making body of the national Olympic sport organisations

In Türkiye, women do not serve as presidents or vice-presidents of Olympic sport organisations. In 2021, the representation rate on boards of directors was 17,6% in Türkiye and 24,1% in EU countries.<sup>57</sup>

<sup>51</sup> Hedef (Targets) 600.1 ve 600.7.

<sup>52</sup> EIGE, 2005-2022, %

<sup>53</sup> Veri araştırma fonlayan kuruluşlar ile araştırma kuruluşlarına, programlarına veya projelerine ulusal kamu fonlarını tahsis eden kendi kendini yöneten finansman kuruluşlarını kapsıyor. Bu kriterleri karşılayan bir araştırma fonu kuruluşunun bulunmadığı durumlardaysa fonları tahsis etmekten sorumlu Bakanlık ve ilgili birimleri değerlendiriliyor. Ayrıntılı bilgi için bkz.: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_educ\\_wmid\\_resfund/metadata](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_educ_wmid_resfund/metadata)  
The data covers research funding organisations and self-governed funding organisations allocating national public funds to research organisations, programmes or projects. In the absence of a research funding organisation that meets these criteria, the Ministry responsible for allocating funds and its relevant departments are assessed. For detailed information, see: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm\\_educ\\_wmid\\_resfund/metadata](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_educ_wmid_resfund/metadata)

<sup>54</sup> EIGE, 2005-2021, %

<sup>55</sup> Faaliyet (Action) 2.1.

<sup>56</sup> EIGE, 2014-2021, %.

<sup>57</sup> EIGE, 2019-2021, %.



## VI. Sağlık

Türkiye’de ve AB’de kadınlar erkeklerden daha sağlıksız hissediyor. Sağlık davranışları ve tıbbi hizmet verisi bu durumu destekler nitelikte. Ancak bu konuda Türkiye’deki politika metinleri, toplumsal cinsiyete duyarlı sağlık hizmetlerinden çok kadınların sağlık okuryazarlığına ve farkındalık çalışmalarına odaklanıyor. Kadınların sağlık hizmetlerine erişebilirlik probleminin çözümü hizmet alan tarafta aranıyor.

### Durum

#### Kişinin algısına göre sağlık durumu

Sağlık durumunda Türkiye ve AB verisi kıyaslandığında genel olarak AB ülkelerinde yurttaşlar kendilerini Türkiye’dekilerden büyük oranda daha sağlıklı hissediyorlar. TCE açısından ise her iki tarafta da kadınlar kendilerini daha sağlıksız hissediyor. Bu durum 2010 yılından sonra genel olarak kadın lehine değişme eğiliminde. AB’de pandemi etkisinde bile sağlıklı hisseden kadın ve erkek oranları arasındaki fark azalıyor. Buna göre 2021 yılında sağlıklı hisseden kadın oranı %21,1’e; erkek oranıysa %24,3’e çıkıyor. Türkiye’deyse 2021 yılında sağlıklı hisseden kadın oranı %5,6 iken erkek oranı %7,5.

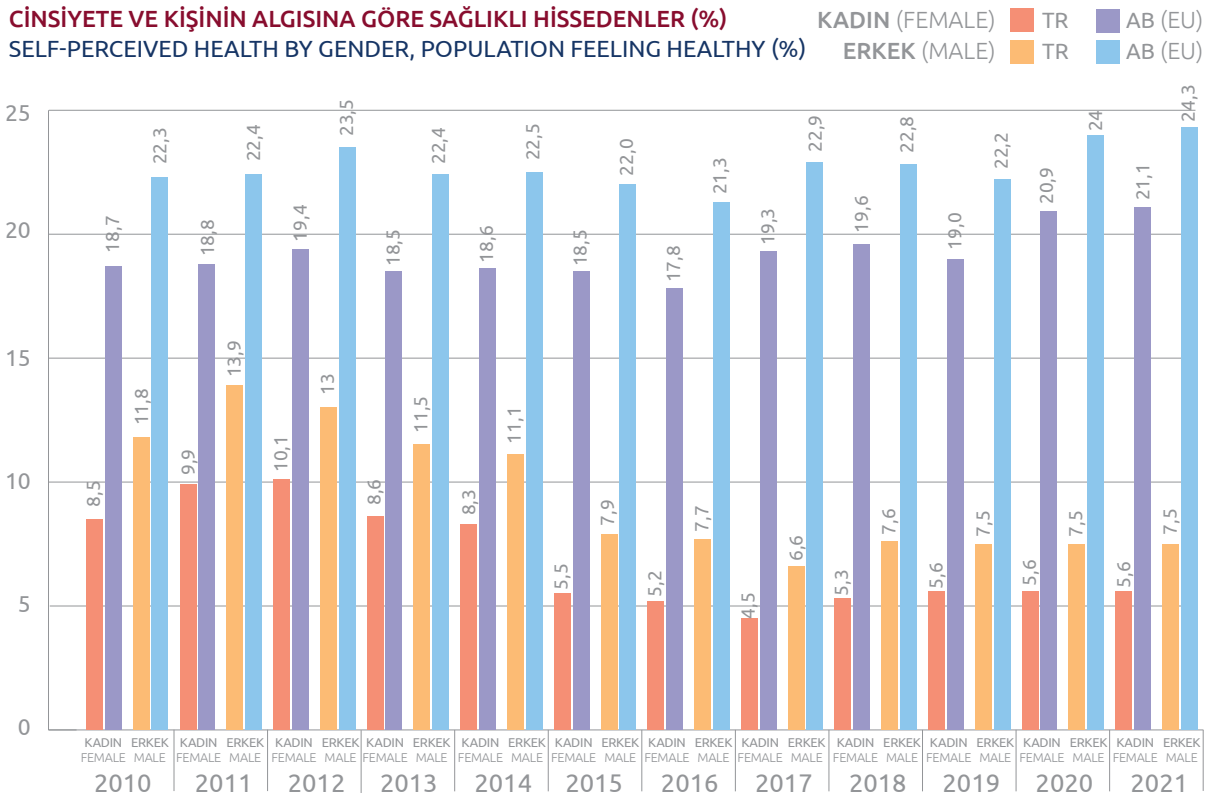
## VI. Health

In Türkiye and the EU, women feel less healthy than men. Health behaviour and medical service data support this observation. However, policy texts in Türkiye focus on women’s health literacy and awareness-raising activities rather than gender-sensitive health services. The solution to the problem of women’s access to healthcare services is sought on the receiving end.

### Status

#### Self-perceived health

When comparing Türkiye and EU data concerning individuals’ health status, it can be observed that people in EU countries generally feel healthier than people living in Türkiye. In terms of GE, women feel less healthy in both Türkiye and the EU. This gap tends to decrease since 2010. In the EU, the difference between the share of women and men feeling healthy decreased despite the impact of the pandemic. Accordingly, in 2021, the percentage of women and men feeling healthy rose to 21,1 and 24,3%, respectively. In Türkiye, the share of women feeling healthy in 2021 was 5,6%, while the share of men was 7,5%.



**Grafik 9:** Cinsiyete ve kişinin algısına göre sağlıklı hissedenler **Kaynak:** EIGE, 2010-2021, %, +16 nüfus

**Figure 9:** Self-perceived health by gender, population feeling healthy **Source:** EIGE, 2010-2021, %, +16 population

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

Sağlık Bakanlığı'nın yayınladığı güncel 2019-2023 Stratejik Planı'nda cinsiyet kırılımlı sağlık durumuyla ilgili herhangi bir hedef, amaç, strateji ya da eylem yayınlanmasa da kadının sağlık durumunu iyileştirmenin plandaki nihai amaçlardan biri olduğu metnin tamamı incelendiğinde anlaşılabilir. İsveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ajansı ise konuyla ilgili kadınların ve erkeklerin, kız ve erkek çocuklarının sağlık için aynı koşullara sahip olması ve eşit koşullarda bakım sunulması gerektiğini belirtiyor.

### Doğumda beklenen yaşam süresi

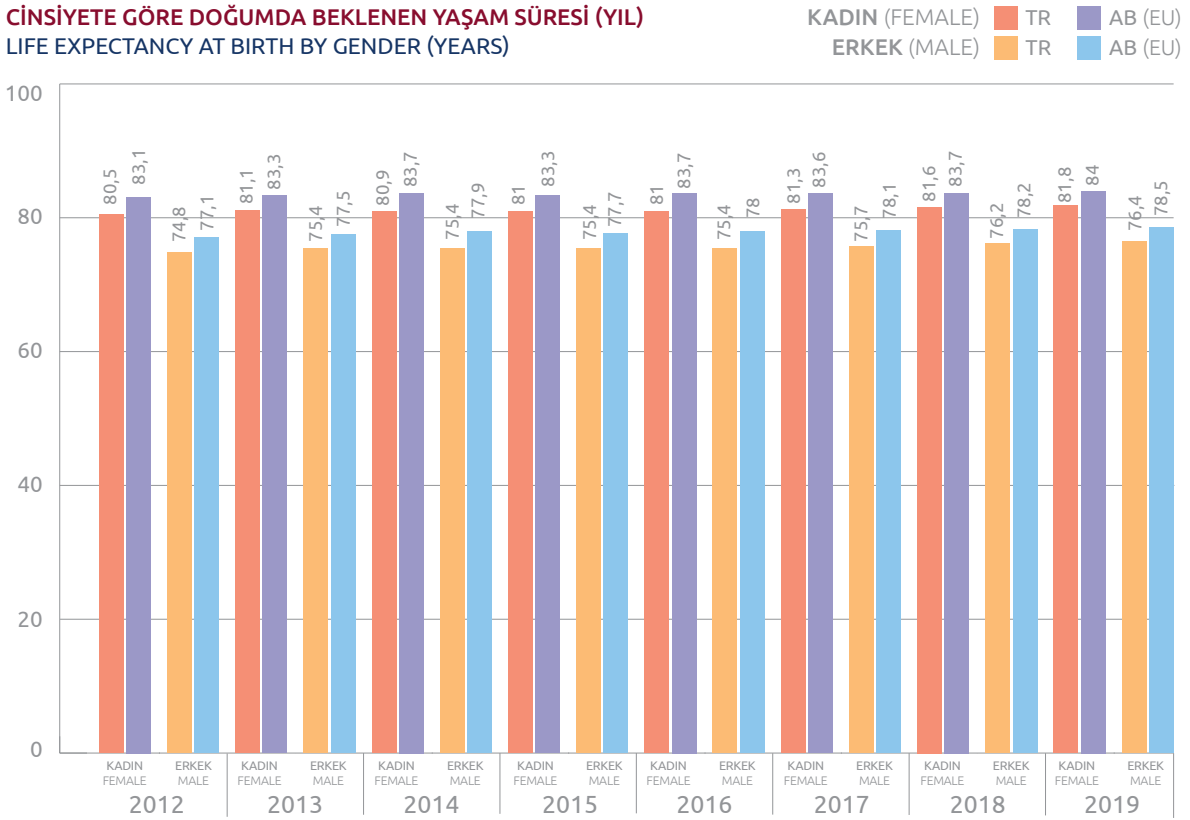
Kadınların beklenen yaşam süresi erkeklerden daha uzun. Ancak AB ülkelerindeki durum Türkiye'den daha iyi görünüyor. Eurostat verisine göre 2019'da Türkiye'de kadınların doğumda beklenen yaşam süresi 81,8 iken AB'de bu süre 84 yıl.<sup>58</sup>

Although the current 2019-2023 Strategic Plan published by the Ministry of Health does not contain any aims, targets, strategies, or actions concerning Turkish citizens' gender-disaggregated health status, it is clear from the text that improving women's health status is one of the plan's ultimate goals. The Swedish Gender Equality Agency states that women and men, girls and boys should have the same conditions for a good health and be offered care on equal terms.

### Life expectancy at birth

Women have a longer life expectancy than men. That said, the situation in EU countries seems to be better than in Türkiye. According to Eurostat data, in 2019, life expectancy at birth for women was 81,8 years in Türkiye and 84 years in the EU.<sup>58</sup>

### CİNSİYETE GÖRE DOĞUMDA BEKLENEN YAŞAM SÜRESİ (YIL) LIFE EXPECTANCY AT BIRTH BY GENDER (YEARS)



**Grafik 10:** Cinsiyete göre doğumda beklenen yaşam süresi **Kaynak:** Eurostat, 2012-2019, yıl  
**Figure 10:** Life expectancy at birth by gender **Source:** Eurostat, 2012-2019, years

<sup>58</sup> TÜİK benzer bir veriyi dönemlik hazırlıyor. TÜİK Hayat tablolarına göre 2017-2019 yılları arasında doğuştan beklenen yaşam süresi kadınlarda 81,3, erkeklerde 75,9. TurkStat prepares similar data periodically. According to TurkStat's Life tables, life expectancy at birth between 2017-2019 was 81.3 years for women and 75.9 years for men.

## Doğumda beklenen sağlıklı yaşam süresi

Türkiye’de erkeklerin sağlıklı yaşam süresi kadınlardan daha fazlayken AB ülkelerinde tablo değişiyor. Eurostat verisine göre AB’de kadınların sağlıklı yaşam süresi erkeklerden daha uzun.<sup>59</sup> 2020 yılında erkeklerin sağlıklı yaşam süresi 63,5 yıl iken kadınlarınki 64. Türkiye’deyse beklenen yaşam süresi uzun olan kadınların, bu süreyi sağlıklı geçirme ihtimalinin yüksek olduğu görülüyor. 2017-2019 döneminde erkeklerin sağlıklı yaşam süresi kadınlardan 3,8 yıl daha uzun.<sup>60</sup> Veri, durumun sağlık sistemine erişim ve sağlık okuryazarlığı konusundaki eksiklikten kaynaklandığını düşündürüyor. Bu da sağlık hizmetlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı planlanmasının önemine işaret ediyor.

## Davranış

### Sigara içmeyen ve zararlı derecede alkol kullanmayanlar

Türkiye ve AB ülkelerinde kadınlar erkeklerden daha az sigara ve alkol kullanıyor.<sup>61</sup> Ayrıca veriye göre Türkiye’de günde 20 sigara ya da daha fazlasını tüketen kadın sayısı AB’den daha yüksek. Bu oran 2019 yılında Türkiye için %32,6 iken AB için %23. Ancak Eurostat kaynaklı veri hiç sigara tüketmeyenlerle ilgili bir bilgi vermiyor. Bu noktada KONDA’nın 2019 yılında yayınladığı Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Raporu önemli ipuçları içeriyor.<sup>62</sup> Araştırmaya göre Türkiye’de erkeklerin tütün kullanımı kadınların neredeyse 3 katı.

Önceki bölümde yer verilen toplumsal cinsiyete göre yaşam süresi verisi ile kadınların sigara ve alkol tüketiminin birlikte incelenmesi bu noktada önem kazanıyor. Kadınlar sağlığa zararlı alışkanlıklara erkeklerden daha az yöneliyor, ancak beklenen sağlıklı yaşam süreleri erkeklerden genel olarak daha kısa. Bu durum kadın ve erkeklerin diğer davranış ve alışkanlıklarının ve sağlık hizmetlerine erişimin incelenmesini gerekli kılıyor.

## Healthy life years at birth

While men are expected to have more healthy life years than women in Türkiye, things change when we look at EU countries. According to Eurostat data, women in the EU have a longer healthy life than men.<sup>59</sup> In 2020, the expected healthy life duration in general was 63,5 years for men and 64 years for women. In Türkiye, life expectancy is higher for women, but they are more likely to spend this period in poor health. In 2017-2019, healthy life duration of men was 3,8 years longer than of women.<sup>60</sup> The data suggests that this is due to the lack of access to the healthcare system and health literacy. This points to the importance of gender-sensitive planning of health services.

## Behaviour

### People who don’t smoke and are not involved in harmful drinking

In Türkiye and EU countries, women smoke and drink alcohol less than men.<sup>61</sup> Also, according to the data, the number of women who smoke 20 or more cigarettes per day is higher in Türkiye than in the EU. In 2019, this rate was 32.6% in Türkiye and 23% in the EU. However, the data from Eurostat does not provide any information concerning those who do not smoke at all. KONDA’s 2019 Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Raporu offers important clues in this regard.<sup>62</sup> Accordingly, men’s tobacco use is almost three times higher than that of women in Türkiye.

Here, the gender-disaggregated life expectancy data from the previous section and the data on women’s smoking and alcohol consumption should be examined together. Women are less likely to engage in unhealthy habits than men, but their healthy life years expectancy is generally shorter. This makes it necessary to examine other behaviours and habits of women and men, as well as their access to health services.

<sup>59</sup> Eurostat, 2014-2019, yıl. (years.)

<sup>60</sup> Ayrıntılı bilgi ve veri için bkz.: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>  
For detailed information and data, see: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>

<sup>61</sup> Eurostat, 2010-2019, %, +16 nüfus (population).

<sup>62</sup> KONDA, 2019. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Raporu Hayat Tarzları 2018 Araştırması. Erişim (3.3.2023): <https://konda.com.tr/uploads/konda-toplumsal-cinsiyet-raporu-7d32c6633a652176d42c8d6564dc5344c17d0d58279b6f90abc5fca8cf4d0b5.pdf>  
KONDA, 2019. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Raporu Hayat Tarzları 2018 Araştırması, accessed 3.3.2023: <https://konda.com.tr/uploads/konda-toplumsal-cinsiyet-raporu-7d32c6633a652176d42c8d6564dc5344c17d0d58279b6f90abc5fca8cf4d0b5.pdf> (available in Turkish only).

### Fiziksel aktivite yapan ve/veya meyve-sebze yiyenler

Türkiye’de kadın ve erkeklerin spor yapma ve meyve tüketme alışkanlıkları AB ülkelerine göre çok daha az. Ancak fiziksel aktiviteyi düzenli yapan bu sınırlı nüfus içinde erkek temsili daha fazla. Veriye göre 2019 yılında haftada 150 dakika ve üstü spor yapan kadın oranı AB’de %28,5 iken aynı oran Türkiye’de %2,5.<sup>63</sup>

Bu noktada kadınların sağlık bilincinin artırılması, davranış değişiklikleri ve sağlıklı yaşam süresinin uzaması için önem kazanıyor. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı kadınlarda sağlık bilincinin artırılması ve sağlıklı yaşam davranışlarının teşvik edilmesine odaklanıyor.<sup>64</sup> Sağlık okuryazarlığına yönelik farkındalık çalışmaları, sağlıklı beslenme ve fiziksel aktivitelerin artırılması için kampanyalar düzenlenmesi planlanıyor. Ayrıca üreme sağlığı ve diğer koruyucu önleyici sağlık hizmetleri için Türkçe-Arapça-Farsça dilinde materyaller hazırlanması hedefler arasında. Bu durum plan hazırlanırken göçmen kadınların bir kısmına da hizmet götürülmesinin hedeflendiğine işaret ediyor. Ayrıca söz konusu stratejinin ölçülmesi için sağlık okuryazarlığı mevcut durumunu ortaya koyan araştırma raporunun hazırlanacağı belirtiliyor. Sağlık Bakanlığı’nın yayınladığı güncel 2019-2023 Stratejik Planı<sup>65</sup> ve 11. Kalkınma Planı<sup>66</sup> da konuyla ilgili teşvik ve farkındalık çalışmalarına ağırlık veriyor.

### Erişim

#### Karşlanmamış tıbbi muayene ve diş muayenesi ihtiyacı olmayan nüfus

Türkiye ve AB verisi kıyaslandığında tıbbi muayene ihtiyacı karşılanmayan nüfus arasında Türkiye nüfusu aleyhine çarpıcı bir fark olduğu görülüyor. Her iki tarafta ise tıbbi muayene ihtiyacı karşılanmayan kadın oranı erkeklerden daha yüksek duruyor. Bu oran 2010 yılından 2019’a doğru azalsa da hala kadınların tıbbi ihtiyaçlarının daha az karşılandığı göze çarpıyor. Benzer şekilde diş muayenesi ihtiyacı karşılanmayan kadın oranı erkeklerden yüksek. AB ve Türkiye arasında ise diş muayenesi karşılanma oranlarında büyük farklar bulunmuyor.<sup>67</sup>

### People doing physical activities and/or consuming fruits and vegetables

In Türkiye, women and men are much less likely to do sports and consume fruits and vegetables than in EU countries. However, among this limited population who regularly engages in physical activities, the representation of men is higher. According to the data, in 2019, the share of women doing sports for 150 minutes or more per week was 28,5% in the EU, as compared to only 2,5% in Türkiye.<sup>63</sup>

Increasing women’s health awareness therefore becomes important when it comes to changing behaviours and prolonging healthy life expectancy. The Women’s Empowerment Strategy Paper and Action Plan focuses on increasing health awareness and promoting healthy life behaviours among women.<sup>64</sup> This includes awareness-raising activities concerning health literacy and campaigns promoting healthy nutrition and physical activity. In addition, one of the targets is to prepare info materials related to reproductive health and other preventive health services in Turkish, Arabic and Farsi. This indicates that providing services to at least some of the migrant women was one of the considerations when the plan was drawn up. It is also stated that a research report on the status quo of health literacy will be prepared to measure this strategy. Meanwhile, the current 2019-2023 Strategic Plan<sup>65</sup> published by the Ministry of Health and the 11th Development Plan<sup>66</sup> emphasise incentives and awareness-raising activities on the subject.

### Access

#### Population with unmet needs for medical and dental examination

When comparing the data for Türkiye and the EU, it is striking to see how much larger the share of Turkish citizens with unmet needs for medical examination is. On both sides, the share of women with unmet needs for medical examination is higher than that of men. Although their share decreased from 2010 to 2019, women’s medical needs are still obviously less likely to be met. Similarly, the share of women with unmet needs for dental examination is higher than that of men. There are no major differences between the EU and Türkiye in terms of unmet needs for dental examination.<sup>67</sup>

<sup>63</sup> Eurostat, 2014-2019, %, +16 nüfus (population).

<sup>64</sup> Strateji 3 ve bağlı eylemler.  
Strategy 3 and related actions.

<sup>65</sup> Amaç 1., Hedef 1.8 ve Strateji 1.8.3.  
Goal 1, Target 1.8 and Strategy 1.8.3.

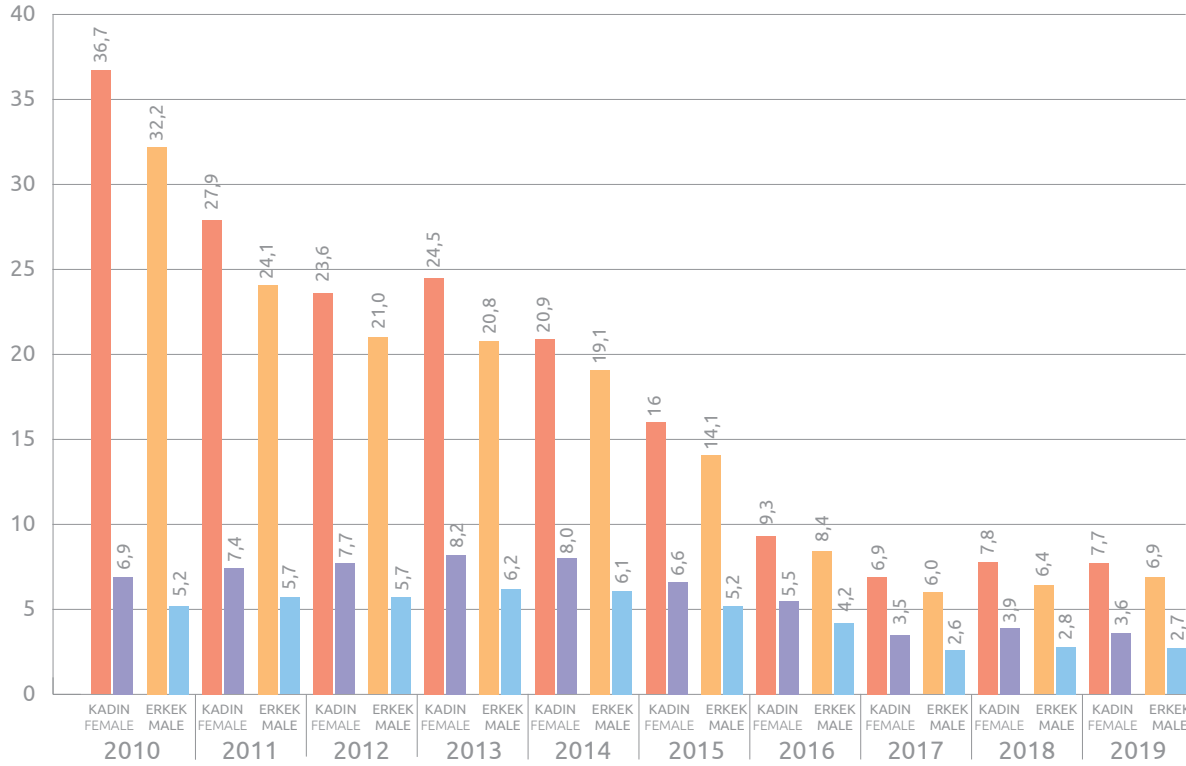
<sup>66</sup> Hedef (Target) 603.2

<sup>67</sup> Eurostat, 2010-2020, %, +16 nüfus(population).

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı kadınlara yönelik sağlık hizmetlerinin nicelik ve nitelik yönünden iyileştirilmesini hedefliyor.<sup>68</sup> Bu doğrultuda üreme sağlığı hizmetleri, kanser taramaları, gezici ve mobil sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması planlanıyor. Ayrıca afet ve acil durumlar için kurumlar arası koordinasyonun güçlendirilmesini hedefliyor. Sağlık Bakanlığı'nın yayınladığı 2019-2023 Stratejik Planı'nda konuyla kavramlara yer verilse de kadına yönelik amaç, hedef ya da eylem yer almıyor. 11. Kalkınma Planı'nda ise evde sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve kanser tarama programlarına katılımın artırılması için farkındalık çalışmaları yapılması planlanıyor.<sup>69</sup>

The Women's Empowerment Strategy Paper and Action Plan aims to improve the quality and quantity of health services for women.<sup>68</sup> To this end, reproductive health services, cancer screenings, mobile and ambulatory health services are to be expanded. Another aim is to strengthen coordination between institutions in case of disasters and emergencies. Although topic-related concepts can be found in the 2019-2023 Strategic Plan published by the Ministry of Health, the plan does not include goals, targets or actions specifically targeting women. The 11th Development Plan states plans to expand home health services and conduct awareness-raising activities to increase participation in cancer screening programmes.<sup>69</sup>

**ÇİNSİYETE GÖRE TIBBİ MUAYENE İHTİYACI KARŞILANMAYAN NÜFUS (%)** KADIN (FEMALE) TR AB (EU)  
**POPULATION WITH UNMET NEEDS FOR MEDICAL EXAMINATION BY GENDER (%)** ERKEK (MALE) TR AB (EU)



**Grafik 11:** Cinsiyete göre tıbbi muayene ihtiyacı karşılanmayan nüfus **Kaynak:** Eurostat, 2010-2019, %, +16 nüfus

**Figure 11:** Population with unmet needs for medical examination by gender **Source:** Eurostat, 2010-2019, %, 16+ population

<sup>68</sup> Strateji 2 ve bağlı eylemler.  
Strategy 2 and related actions.

<sup>69</sup> Hedef (Target) 582.1 ve Hedef (Target) 603.1.

## VII. Dijital Kapsayıcılık

Bu tematik alan EIGE Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde yer almıyor. Ancak özellikle COVID-19 pandemisi sonrasında önemi artan bilişim teknolojilerinde toplumsal cinsiyete dayalı dijital uçurum dijital dönüşüm planları olan Türkiye'de bir başka eşitsizlik alanı. Bu alandaki eşitsizlikler hakkında bütüncül bir resim çizebilmek için bilişim alanına bakmak önem kazanıyor.

### Dijital beceriler

Toplumda temel ve temel üstü ortalama dijital becerilere sahip nüfusa baktığımızda Türkiye ve AB arasında oldukça büyük bir fark var. Bilgi ve veri okuryazarlığı; iletişim ve birlikte çalışma, dijital içerik üretme, güvenlik ve sorun çözme becerilerinin toplu incelendiği veride Türkiye'de fark daha fazla olmakla beraber her iki tarafta da kadınların dezavantajlı olduğu görülüyor.

## VII. Digital Inclusion

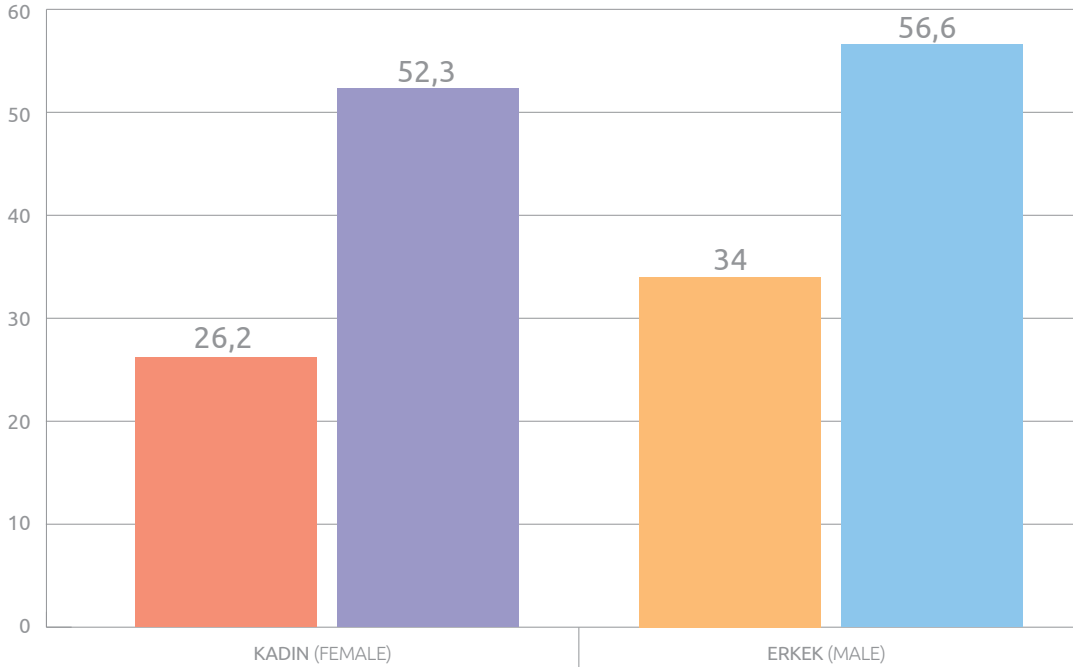
This domain is not part of the EIGE Gender Equality Index. However, the gender-based digital divide in information technologies, which have become even more important in social life as a result of the COVID-19 pandemic, is another area of inequality in Türkiye as the country is preparing for its digital transformation. In order to have a holistic grasp of inequalities in this area, it is important to look at the field of informatics.

### Digital skills

When we look at the population with basic and above basic overall digital skills, there is a big difference between Türkiye and the EU. A composite indicator combining information and data literacy, communication and collaboration skills, digital content production skills, security skills, problem solving skills, the digital skills data shows that women are disadvantaged in both Türkiye and the EU, but the disparities are greater in Türkiye.

**CİNSİYETE GÖRE TEMEL VE TEMEL ÜSTÜ ORTALAMA  
DİJİTAL BECERİLERE SAHİP NÜFUS (%) 2021**  
POPULATION WITH BASIC AND ABOVE BASIC OVERALL  
DIGITAL SKILLS BY GENDER (%) 2021

KADIN (FEMALE) TR AB (EU)  
ERKEK (MALE) TR AB (EU)



**Grafik 12:** Cinsiyete göre temel ve temel üstü ortalama dijital becerilere sahip nüfus **Kaynak:** Eurostat, 2021, %, +16 nüfus  
**Figure 12:** Population with basic and above basic overall digital skills by gender **Source:** Eurostat, 2021, %, +16 population

## İnternet kullanımı

### Günlük İnternet kullanıcıları oranı

İnternet kullanımına baktığımızda Türkiye ve AB arasındaki uçurumun son 9 yılda hızla kapanmaya başladığını ancak Türkiye’de kadın-erkek arasındaki farkın AB’dekine oranla çok daha fazla olduğunu görüyoruz.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı’nda kadınların dijital araçlara ve İnternete erişimi mevcut durum analizinin bir parçası. Ancak konuyla ilgili strateji, amaç, hedef ya da eylem tanımlanmıyor. 11. Kalkınma Planı’nda ise konuyla ilgili bir hedef yer alıyor. Buna göre İnternet erişimi ve kullanımı bakımından gelir, bölge, cinsiyet ve yaş grupları arasındaki farkların azaltılması hedefleniyor.<sup>70</sup>

## Internet use

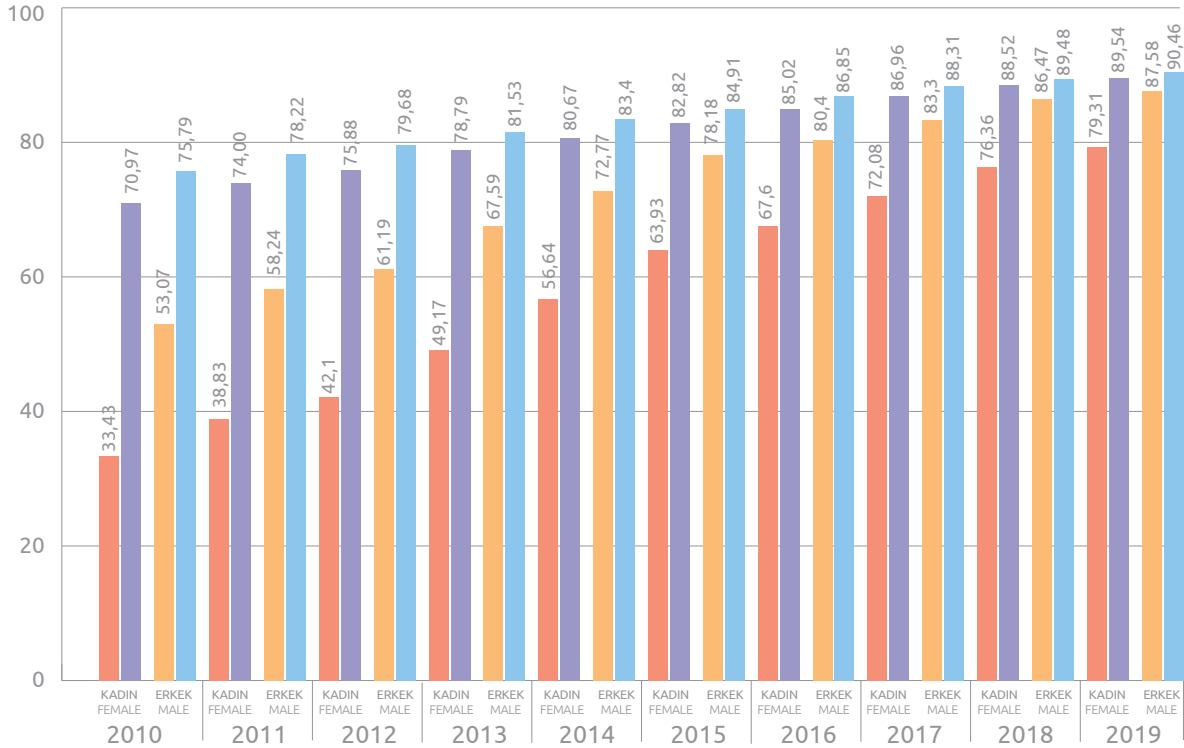
### Share of daily Internet users

When we look at Internet usage, we see that the gap between Türkiye and the EU has started to close rapidly in the last nine years, but the gap between men and women in Türkiye is much higher than in the EU.

In the Women’s Empowerment Strategy Paper and Action Plan, women’s access to digital tools and the Internet is part of the analysis of the status quo. However, the document does not define any strategy, goal, target or action in this respect. The 11th Development Plan, on the other hand, includes one relevant target. Namely, it is aimed to reduce the differences between income, region, gender and age groups in terms of Internet access and usage.<sup>70</sup>

**CİNSİYETE GÖRE GÜNLÜK İNTERNET KULLANICILARI**  
**(SON 3 AYDA KULLANANLAR, %)**  
**DAILY INTERNET USERS BY GENDER**  
**(INDIVIDUALS THAT HAVE USED THE INTERNET IN THE LAST THREE MONTHS, %)**

KADIN (FEMALE) TR AB (EU)  
ERKEK (MALE) TR AB (EU)



**Grafik 13:** Cinsiyete göre günlük İnternet kullanıcıları (son 3 ayda kullananlar) **Kaynak:** Eurostat, 2013- 2022, %, +16 nüfus

**Figure 13:** Daily Internet users by gender (individuals that have used the internet in the last three months)

**Source:** Eurostat, 2013- 2022, %, 16+ population

<sup>70</sup> Hedef (Target) 480.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi'nin 2023 Programı'nda kadınlara yönelik destekler arasında bilişim teknolojileri de bulunuyor. Ancak Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın Stratejik Planı'nda kadınların dijital hayata katılımı ve erişimi ile ilgili herhangi bir hedef ya da amaç görülüyor.

### Faaliyet

#### Kamu kurumlarıyla iletişimde İnternet kullanımı

Eurostat'a göre 2021 yılında AB'de nüfusun %61'e yakını İnterneti kamu kurumlarıyla iletişim için kullanırken, Türkiye'de bu oran %59'un altında kalıyor.<sup>71</sup> Arada büyük bir fark görülmezken veride cinsiyet kısımları bulunmadığı için Türkiye ve AB ülkelerinde toplumsal cinsiyete dayalı dijital uçurumu bu veri üzerinden karşılaştırılmıyor. TÜİK'in cinsiyete göre kamu kurumlarıyla iletişimde İnternet kullanımı verisine göre ise kadınlar kamu kurumları ile iletişim için İnterneti erkeklerden daha az kullanıyor.<sup>72</sup> Kadınların bu amaçla İnternet kullanımı 2016 yılından bu yana artmış olsa da hala erkeklerden geride kalıyor. Üstelik bölgesel farklar da çok belirgin. Türkiye'de İnternet kullanımında en büyük toplumsal cinsiyet eşitsizliği ise Kuzeydoğu Karadeniz'de görülüyor. 2022'de bölgede erkeklerin %80'den fazlası İnternet kullanırken bu oran kadınlarda %60,7'de kalıyor.

11. Kalkınma Planı'nda konuyla ilgili kadınların dijital okuryazarlık eğitimlerine katılımlarının artırılması gerektiği belirtiliyor.<sup>73</sup> Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nda ise kadınların iletişim araçlarını ve medyayı verimli eleştirel kullanabilmeleri sağlanarak farkındalık kazandırılması hedefleniyor.<sup>74</sup> Bu amaçla eğitimler verilmesi planlanıyor. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın Stratejik Planı'nda konuyla ilgili herhangi bir hedef yer almıyor.

Avrupa Konseyi tarafından yayınlanan 2020-2025 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'nde dijital okur yazar kadınlar ve kız çocuklarının, ayrıca bilişim teknolojisinde çalışan kadınların oranının artırılması için hedefler belirleniyor. Bu hedefler "Dijital Eğitim Eylem Planı" ve "Dijitalde Kadınlar" puan tablosu ile detaylandırılıyor.

The 2023 Programme of the Presidential Digital Transformation Office includes information technologies among the areas in which it wants to support women. However, the Strategic Plan of the Ministry of Industry and Technology does not include any target or target regarding women's participation in and access to digital life.

### Activity

#### Internet use in communication with public institutions

According to Eurostat, nearly 61% of the population in the EU used the Internet for their communication with public institutions in 2021, which compares to 59% in Türkiye.<sup>71</sup> While this is not a major difference, the data does not allow for a comparison of the gender-based digital divide in Türkiye and EU countries since it is not disaggregated by gender. According to TurkStat's data on Internet use in communication with public institutions by gender, women use the Internet less than men for communication with public institutions.<sup>72</sup> Although women's use of the Internet for this purpose has increased since 2016, women still lag behind men in this respect. Moreover, regional differences are very evident. The biggest gender inequality in Internet use in Türkiye is observed in the north-eastern Black Sea region. While more than 80% of men in the region used the Internet in 2022, this rate remained at 60,7% for women.

The 11th Development Plan states that women's participation in digital literacy trainings should be increased.<sup>73</sup> The Women's Empowerment Strategy Paper and Action Plan wants to make sure that women gain digital awareness, enabling them to use communication tools and media efficiently and critically.<sup>74</sup> It is planned to provide trainings for this purpose. The Strategic Plan of the Ministry of Industry and Technology does not include any relevant targets.

The 2020-2025 Gender Equality Strategy published by the European Commission sets targets to increase the proportion of digitally literate women and girls, as well as women working in information technology. These targets are detailed in the "Digital Education Action Plan" and the "Women in Digital" scoreboard.

<sup>71</sup> Eurostat, 2021, %.

<sup>72</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587)  
For detailed information, see: [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587)

<sup>73</sup> Hedef (Target) 604.1

<sup>74</sup> Strateji 3, Eylem 3.3.  
Strategy 3, Action 3.3.



## Mal veya hizmet satın almak için İnternet kullanımı

Mal ve hizmet satın alımında, yine cinsiyet kırılımlı veriye erişilemediği için Türkiye ve AB kıyasını yalnızca genel olarak yapmak mümkün. Eurostat verisine göre İnternet üzerinden en azından bir mali işlem yapma oranı AB’de %13,43 iken bu oran Türkiye’de %10,71.<sup>75</sup> TÜİK’in cinsiyete göre mal veya hizmet satın almak için İnternet kullanımı verisine göre ise kadınlar mal ve hizmet satın almak için İnterneti erkeklerden daha az kullanıyor.<sup>76</sup> İnternetin kullanım amaçları değişse de oranlar genelde kadınların aleyhine. Ayrıca bu durum, kadınların hane bütçesindeki söz haklarının da düşünülmesi gerektiğinin altını tekrar çiziyor.

### Dijital Eğitim Eylem Planı & Dijitalde Kadınlar

*Dijital Eğitim Eylem Planı Avrupa’da kaliteli, kapsayıcı ve erişilebilir dijital eğitime ulaşmayı hedefliyor. Bunun için öncelikli hedefler ve bağlı eylemler tanımlıyor. Böylece özellikle COVID-19 pandemisi ile önemi gittikçe artan dijital araçların toplumun tüm kesimleri tarafından aktif ve verimli kullanımının artırılması planlanıyor.*

- **Öncelik 1:** Yüksek performanslı bir dijital eğitim ekosisteminin gelişimini desteklemek
- **Öncelik 2:** Dijital dönüşüm için dijital beceri ve yeterliliklerini geliştirmek

*Eylem planına ek olarak Avrupa Konseyi kadınların bilgi ve iletişim sektörlerindeki temsilinin artırılması için çalışıyor. Bunun için öncelikle mevcut resmi ortaya koymak amacıyla üye ülkeleri kapsayan bir skor tablosu bulunuyor. 2021 yılı tablosuna göre Finlandiya, İsveç, Danimarka, Estonya ve Hollanda’da kadın katılımı en yüksekken Romanya, Bulgaristan, Polonya, Macaristan ve İtalya’daki kadınlar, dijital ekonomi ve dijital topluma katılımda en düşük puanı alıyor.*

*Ayrıntılı bilgi için bkz.: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women-digital-scoreboard-2021>*

## Use of the Internet to purchase goods or services

When it comes to the use of the Internet to purchase goods and services, we can only make a general comparison between Türkiye and the EU, again due to the lack of gender disaggregated data. According to Eurostat data, the share of people who have made at least one financial transaction over the Internet is 13,43% in the EU and 10,71% in Türkiye.<sup>75</sup> According to TurkStat’s data on the use of the Internet to purchase goods and services by gender, women use the Internet less than men to purchase goods and services.<sup>76</sup> Although the purposes of using the Internet vary, the share of women is generally lower than that of men. In addition, this observation once again underlines the need to consider women’s say in the household budget.

### Digital Education Action Plan & Women in Digital

*The Digital Education Action Plan aims to create a standard of high-quality, inclusive, and accessible digital education in Europe. To this end, it sets out two priorities and a number of actions to support them. This is supposed to increase the active and efficient use of digital tools, which have become even more important as a result of the COVID-19 pandemic, by all segments of the society.*

- **Priority 1:** Fostering the development of a high-performing digital education ecosystem
- **Priority 2:** Enhancing digital skills and competences for the digital transformation

*In addition to the action plan, the European Commission is working to increase the representation of women in the information and communication sectors. For this purpose, there is a score table covering the member states in order to present the current picture. According to the 2021 scoreboard, women’s participation is highest in Finland, Sweden, Denmark, Estonia, and the Netherlands, while Romania, Bulgaria, Poland, Hungary, and Italy score lowest on female participation in the digital economy and society.*

*For detailed information, see: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/women-digital-scoreboard-2021>*

<sup>75</sup> Eurostat, 2021, %.

<sup>76</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilism-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilism-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587)  
For detailed information, see: [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilism-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilism-Teknolojileri-(BT)-Kullanim-Arastirmasi-2022-45587)

## 2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politika Süreçlerinin Değerlendirilmesi

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini veri ve politika belgelerinde incelemenin ardından, raporun ikinci bölümünde sonuçlarının her alanda kısıtlı olduğu ortaya çıkan politika belgelerinin ve eylem planlarının hazırlık süreçlerini tartışıyoruz. Raporun bu bölümü bu belgelerin nasıl hazırlandığına, bu süreçte verinin nasıl kullanıldığına, kurumlar arası iş birliklerinin nasıl kurulduğuna, bilgi ve deneyim akışının nasıl sağlandığına ve Ankara'daki uluslararası kurumların kapasitelerinden nasıl faydalandığına bakıyor. Bakanlıklar, Cumhurbaşkanlığı ofisleri, kamu kurumları, STÖ'ler akademisi ve uluslararası kuruluşlar arasında 15 kurumdan 33 temsilciyle yapılan görüşmeler ışığında aşağıda Türkiye'de TCE politikaları süreçlerindeki fırsatlar ve kısıtlar tartışılıyor.

### Veriye dayalı karar alma

Herhangi bir sorun alanında çözüm üretmek üzere geliştirilen strateji ve eylem planının başarısı sorunun doğru tespitinden geçiyor. Bu tespiti yapabilmek doğru planlanmış bir veri yönetimi ile mümkün. Bu nedenle TCE ile ilgili politika süreçlerine bakarken ilk olarak veriye dayalı karar süreçlerini tartışmak önemli.

TCE politikalarının iyileştirilmesi için gereken veriye dayalı karar süreçleri ancak verinin toplumsal cinsiyete duyarlı olmasıyla mümkün. Bunun için de veri planlamasının buna uygun yapılması gerekiyor. Türkiye'de verinin toplanması ile ilgili kararlar da yine bir üst politika belgesine bağlı. Bu belge, Resmi İstatistik Programı, beş yılda bir hazırlanıyor ve hangi verinin nasıl ve kim tarafından derleneceğini ve düzenleneceğini tanımlıyor. 2022-2026 programında toplumsal cinsiyete duyarlı veri "Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri" altında detaylandırılıyor.<sup>77</sup>

Türkiye'de ulusal verinin kaynağı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). Kurum bünyesindeki Demografi İstatistikleri Daire Başkanlığı'na bağlı Hayati ve Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri Grup Başkanlığı toplumsal cinsiyete duyarlı veri için çalışıyor. Birim bu veriyi ilgili bakanlıklardan, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'nden ve araştırma sonuçlarından toplayıp istatistiksel veri haline getiriyor. Ancak birimin tüm TÜİK verisine erişimi ya da yeni bir veri setini sıfırdan üretme yetkisi yok. İlgili bakanlıklara aylık yazılı başvuru yapıp veri isteniyor. Birimin düzenlediği veri ise bakanlıklara politika üretmeleri için ayrıca gönderilmiyor.

## 2. Evaluation of Gender Equality Policy Processes

Following the analysis of gender inequalities in the related data and policy documents in the first part of the report, we now move on to discussing the preparation processes of policy documents and action plans, whose impact turned out to be rather limited across all areas. This part of the report looks at how these documents were prepared, how data was used in this process, how inter-institutional collaborations were established, how the flow of knowledge and experience was managed, and how the capacities of international organisations based in Ankara were utilised. Based on interviews with 33 representatives from 15 institutions, including ministries, presidential offices, public institutions, CSOs, academia and international organisations, the opportunities and constraints in GE policy processes in Türkiye are discussed below.

### Data-driven decision-making

The success of strategy and action plans developed to work out solutions in any problem area depends on the correct identification of the problem at hand. This is only possible through a well-planned data governance. Therefore, when looking at policy processes related to GE, it is important to first discuss data-driven decision-making processes.

The data-driven decision-making processes required to improve GE policies are only possible if the data used is gender-sensitive. For this to be the case, data planning needs to be done accordingly. Decisions on data collection in Türkiye depend on a top policy document. This document, the Official Statistics Programme, is prepared every five years and defines how and by whom data is to be compiled and organised. In the 2022-2026 programme, gender-sensitive data is detailed under "Social Structure and Gender Statistics".<sup>77</sup>

The source of national data in Türkiye is the Turkish Statistical Institute (TurkStat). Within the institute, the Vital and Gender Statistics Group of the Demographic Statistics Department works for gender-sensitive data. The unit collects this data from relevant ministries, the Address-Based Population Registration System and survey results and transforms it into statistical data. However, the unit does not have access to all TurkStat data or the authority to produce a new data set from scratch. Data is requested through monthly written applications to the relevant ministries. The data organised by the unit is not sent back to the ministries for them to use in policy making.

<sup>77</sup> 2022-2026 Resmi İstatistik Programı: [https://www.resmiistatistik.gov.tr/media/dosyalar/2021/04/16/2022\\_2026\\_RIP.pdf](https://www.resmiistatistik.gov.tr/media/dosyalar/2021/04/16/2022_2026_RIP.pdf)  
2022-2026 Official Statistics Programme: [https://www.resmiistatistik.gov.tr/media/dosyalar/2021/04/16/2022\\_2026\\_RIP.pdf](https://www.resmiistatistik.gov.tr/media/dosyalar/2021/04/16/2022_2026_RIP.pdf) (available in Turkish only).

Sonuç, istatistikler ve bültenler olarak yayınlanıyor. Ayrıca TÜİK'in kamu kurumlarının politika geliştirme ya da izleme süreçlerinde bir veri kaynağı olarak üstlendiği rol epey kısıtlı. Örneğin KSGM, eylem planı ve stratejik plan için kullandığı veriyi TÜİK'ten değil, ilgili bakanlıklardan topluyor. Kadının eğitim durumu için Millî Eğitim Bakanlığı, sağlık durumu için Sağlık Bakanlığı ile görüşüp gereken veriyi derliyor.

Veri toplamadaki bir başka sorun ise farklı kurumların topladığı verinin birbiriyle örtüşmemesi. Örneğin farklı bakanlıklar veriyi cinsiyet kırılımlı tutmayabiliyor, bu da TCE'ye yönelik politika geliştirilmesini zorlaştırıyor. Verinin toplumsal cinsiyete duyarlı toplanması her zaman kamu kurumlarının önceliği olmayabiliyor. Uluslararası kuruluşlar ise destekledikleri projeler kapsamında cinsiyet kırılımlı veri toplanmasını genellikle zorunlu tutuyor.

Veri toplama ve sonrasındaki analizdeki bir başka kısıt ise uluslararası yöntemlerle yerel hesaplama yapma önündeki engeller. Örneğin, TÜİK'in, Avrupa Birliği İstatistik Ofisi Eurostat ile veri paylaşırken AB merkezli veri toplama ve analiz standartları kullanması gerekiyor. Ancak o standartlar Türkiye'deki sektörel gerçekliği yansıtmayabiliyor. Raporun ilk bölümünde tartışılan gelir açığı hesaplamasındaki farklı sonuçlar bu nedenle oluyor. Başka bir örnekte ise EIGE Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde kullanılan örneklem ve iki değişkenin, çalışma koşulları ve yaşam kalitesi endeksi verilerinin Türkiye'yi doğru yansıtmaması nedeniyle, EIGE Türkiye'den resmi onay alamıyor ve endeksin Türkiye bölümü yayınlanamıyor.

Toplumsal cinsiyete duyarlı veri ve yasal düzenlemeler etkileşimli ilerliyor. Örneğin COVID-19 pandemisiyle yaygınlaşan uzaktan çalışma yöntemiyle ilgili karar için evden çalışan kadınlar ile ilgili bütüncül veri mevcut değil, bu da kadınların çalışma koşullarını iyileştirecek ve haklarını tanımlayacak mevzuatın düzenlenmesini zorlaştırıyor. Ancak söz konusu verinin toplanması için kamu kurumları yasal düzenlemeye ihtiyaç duyuyor. Halen bu konuda herhangi bir çalışma bulunmuyor.

Veriye dayalı karar almada, özellikle de toplumsal cinsiyet gibi yatay alanlarda kamu kurumlarının hem kendi içlerinde birimler arası hem de diğer kurumlar ile veri paylaşması, veri yönetimi planını birlikte yapması, birbirinin verisinden faydalanması süreçleri kolaylaştıran, zaman, insan ve mali kaynakları doğru kullanan bir yöntem.

Rather, the results are published as statistics and bulletins. Moreover, the role of TurkStat as a data source in the policy development or monitoring processes of public institutions is very limited. For example, GDSW collects the data it uses for its action plan and strategic plan not from TÜİK, but from the relevant ministries, for instance contacting the Ministry of National Education for data on women's education or the Ministry of Health for data on women's health.

Another problem in data collection is that the data collected by different institutions do not match each other. For example, different ministries may not keep gender-disaggregated data, which makes it difficult to develop policies on GE. Collecting gender-sensitive data may not always be a priority for public institutions. Meanwhile, international organisations often require gender-disaggregated data collection as part of projects that they are supporting.

Another constraint in the collection and subsequent analysis of data is the barriers encountered when doing local calculations with international methods. For example, TurkStat is required to use EU-based data collection and analysis standards when sharing data with Eurostat, the Statistical Office of the European Union. However, these standards may not reflect the sectoral reality in Türkiye. This leads to different results in calculating the gender pay gap which we discussed in the first part of the report. In another example, due to the fact that the sample and two variables used in the EIGE Gender Equality Index, the index data on working conditions and quality of life, do not reflect Türkiye correctly, EIGE cannot get official approval from Türkiye and therefore, the Türkiye section of the index can not be published.

Gender-sensitive data and legal regulations are interactive. For example, remote working has become widespread since the initial outbreak of the COVID-19 pandemic, but there is no holistic data concerning the situation of women working from home, which makes it difficult to take legislative measures to improve women's working conditions and define their rights. Meanwhile, public institutions need a legal regulation to collect such data. There has not been any tangible work in this area as of yet.

In data-driven decision-making, especially in horizontal areas such as gender, public institutions should share data both within their own units and with other institutions, work on data management plans together, and benefit from each other's data. Such an approach facilitates these processes and guarantees a proper use of time, human and financial resources. However, the data systems of ministries are generally different from each other.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

Ancak bakanlıkların veri sistemleri genellikle birbirinden farklı. Yine de kamu kurumları birbirleriyle veri paylaşabiliyor ya da bir kurum diğerinin verisine çevrimiçi erişebiliyor. Örneğin kadın istihdamını artırmayı amaçlayan bir projede çalışan kurumlar sigortalı çalışan kadın ve erkeklerin verisine Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan (SGK) ulaşılabilirken, iş yeri sahipliği verisine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan erişebiliyor. Ancak bunun için kurumlar arasında ikili protokoller imzalanması gerekiyor. Bu da süreci uzatabiliyor. Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi kurum içi ve kurumlar arası verinin ortaklaştırılması için çalışıyor ancak bu veri çalışmalarının çoğunda birincil hedefin hizmet tasarımı olduğunu ve toplumsal cinsiyete duyarlı verinin genellikle arka planda kaldığını belirtmek gerekiyor.

### Kurumsal sahiplenme

Toplumsal cinsiyet kesişimsel bir konu olarak ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel, iklim, teknoloji gibi birçok farklı alanda politika düşünen ve uygulayan tüm kamu kurumlarının stratejik ve eylem planlarında yer alması beklenen bir eşitsizlik alanı. Aşağıda kamu kurumlarının bu sorun alanını nasıl sahiplendiği tartışılıyor.

Türkiye'de kamu kurumları, 2003'te yürürlüğe giren Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu<sup>78</sup> ile stratejik plan hazırlıyorlar. Bu planların üst politika belgesi olan Kalkınma Planlarıyla uyumlu olması gerekiyor. Kalkınma Planlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı veri ve bu konuda alınabilecek kararlar ile ilgili bakanlıkların görevleri belirleniyor. Bu süreçte toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar dikey hiyerarşide tasarlanıyor. Kalkınma Planı ve Cumhurbaşkanlığı Genelgeleri hedeflerle kamu kurumlarını ilişkilendirerek bakanlıkların ve bağlı kuruluşların rollerini ve öncelikli alanlarını belirliyor. Kalkınma Planındaki hedeflere ek olarak Kamuda Sorumluluklar Tablosu hazırlanıyor.<sup>79</sup> Bu noktada her hedef ve tedbir ilgili kuruma atanıyor. Bakanlıklar ve bağlı kuruluşlar bu belgelerdeki hedeflere ve görevlendirmelere bağlı olarak kendi stratejik ve eylem planlarını hazırlıyor. Bir kurum bu belgelerde toplumsal cinsiyete yönelik hedeflerle ilişkilendirilmemişse bu eşitsizlik alanını sahiplenmek zorunda hissetmiyor ve bu alanda çalışma eğiliminde olmuyor. Çoğu kurum TCE alanının sahibi ve buna duyarlı çalışmalar için KSGM'yi adres gösteriyor. Bu noktada Kalkınma Planı hazırlık sürecindeki Özel İhtisas Komisyonları'nın (ÖİK) önemi artıyor. Bu komisyonlarda öncelikle mevcut durumu değerlendirmek için davetli katılımcılardan gelen veri değerlendiriliyor.

Nevertheless, public institutions can share data with each other or one institution can access the other's data online. For example, institutions working on a project aiming to increase women's employment can access data on the insured female and male working population from the Social Security Institution (SSI) and data on workplace ownership from the Ministry of Labour and Social Security. However, this requires the signing of bilateral protocols between institutions, which may prolong the process. The Digital Transformation Office of the Presidency of the Republic of Türkiye is working on making intra- and inter-institutional data common, but it should be noted that the primary goal of most of these data-related projects is service design, while gender-sensitive data often has to take a back seat.

### Organisational engagement

As an intersectional issue, gender is an area of inequality that is expected to be included in the strategic and action plans of all public institutions that conceive and put into practice policies in many different fields, including economy, society, politics, culture, climate, and technology. The following section discusses how public institutions embrace this problem area.

Public institutions in Türkiye prepare their strategic plans in accordance with the Law on Financial Management and Control of Public Institutions, which entered into force in 2003.<sup>78</sup> These plans must be in line with the Development Plans, which figures as top policy documents. The Development Plans determine the relevant ministries' duties with respect to the data sensitive to gender equality and the decisions to be taken in this regard. In this process, policies for gender equality are designed in a vertical hierarchy. The Development Plan and Presidential Circulars assign the goals to public institutions to define the roles and priority areas of ministries and affiliated organisations. In addition to the targets in the Development Plan, we see a list of coordinator and responsible organizations and institutions.<sup>79</sup> Each target and measure is then assigned to the relevant institution. The Ministries and their affiliated organisations prepare their own strategic and action plans based on the targets and assignments in these documents. If an institution is not assigned any gender-related targets in these documents, it does not feel obliged to take ownership of this area of inequality and is less inclined to work in this field. Most institutions refer to GDSW as the leading institution responsible for and sensitive to GE.

<sup>78</sup> Mevzuat için bkz.: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018-20120614.pdf>  
The law can be accessed here: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5018-20120614.pdf> (available in Turkish only).

<sup>79</sup> 10. Kalkınma Planı Kamuda Sorumluluklar Tablosu için bkz.: [http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/WKjxY+Onuncu\\_Kalkinma\\_Plani\\_Kurumsal\\_Sorumluluklar\\_Tablosu.pdf](http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/WKjxY+Onuncu_Kalkinma_Plani_Kurumsal_Sorumluluklar_Tablosu.pdf)  
For the Table of Public Responsibilities of the 10th Development Plan, see: [http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/WKjxY+Onuncu\\_Kalkinma\\_Plani\\_Kurumsal\\_Sorumluluklar\\_Tablosu.pdf](http://www.sp.gov.tr/upload/xSPTemelBelge/files/WKjxY+Onuncu_Kalkinma_Plani_Kurumsal_Sorumluluklar_Tablosu.pdf) (available in Turkish only).

Örneğin işgücü piyasası komisyonunda öncelikle güvenilir bulunan kaynaklardan gelen veri ile durum tespitleri yapıyor. Kalkınma Planı bu komisyonların raporlarına göre şekilleniyor. Dolayısıyla bu sürecin şeffaf ve katılımcı planlanması, hazırlanan rapor ve planın izlenebilir olması oldukça önemli.

Toplumsal cinsiyete duyarlı veri ve eşitsizliklere yönelik iyileştirme önerileri bu noktada üst politika belgesine dahil edilebiliyor. TCE ile ilgili konular ise genellikle Kadının Kalkınmadaki Rolü ÖİK'sında değerlendiriliyor. ÖİK'ların koordinasyonu için görevlendirilen kamu kurumları eğer bir önceki Kalkınma Planında TCE ile ilişkilendirilmemişlerse, bir sonraki planın hazırlandığı ÖİK'lara TCE boyutunun tartışılmasını ve plana eklenmesini sağlayacak ilgili uzman paydaşları davet etmeyi düşünmüyor. Kamu kurumlarının TCE sorun alanını böyle bir sorumluluk şemasında sahiplenmemesi, bir kısır döngü olarak, bu alanın üst politika belgesinde ana akımlaştırılmasını engelliyor.

### **Kamu kurumlarının iş birlikleri**

TCE her ne kadar kamu politikalarında ana akımlaştırılmış gibi durmasa da raporun bu bölümünde kamu kurumlarının bu alanda politika ve uygulamalar geliştirirken nasıl iş birlikleri kurdukları tartışılıyor.

Mülakatlarda toplumsal cinsiyete duyarlı veri toplamada kurumsal iş birliği gerektiğinin altını çiziliyor. Zaten kamu kurumları ve bağlı kuruluşlar TCE'ye yönelik politikalar için daha ziyade veri alanında ve projeler temelinde iş birlikleri kuruyor.

AB destekli projeler yürüten kamu kurumları ise bu projelerin tasarımı gereği iş birlikleri kuruyorlar. Örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve SGK, AB ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali desteği ile kadın istihdamına yönelik projeler yürütüyor. Bu projelerde hangi kamu kurumunun görev alacağına projeye başvuran bakanlık karar verebiliyor ya da Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı görev dağılımını belirleyebiliyor. Avrupa Birliği tarafından fonlanan projelerde birincil odak TCE olmasa da proje amaçları arasında yer alması gerekiyor. Örneğin doğrudan kadına yönelik şiddetin engellenmesine yönelik projelere ek olarak İnsan Haklarının Korunması ve Tanıtımında Kamu Denetçiliği Kurumunun (KDK) Rolünün Güçlendirilmesi gibi projelerde KDK'nın TCE'ye yönelik çalışmalarının dolaylı olarak desteklediği çalışmalar da olabiliyor.

Bu noktada AB destekli projeler kapsamında kurulan iş birliklerinin, Türkiye ve AB arası ilişkilerden etkilendiğini de unutmamak gerekiyor. Adaylık süreci AB ilişkilerini ve bu ilişkiler desteğiyle kurulan kamu iş birliklerini etkileyebiliyor.

The role of the Special Expertise Commissions (SECs) in the preparation process of the Development Plan becomes all the more important at this point. These commissions primarily evaluate the data brought in by invited participants to assess the current situation. For example, in the labour market commission, the situation is first assessed based on data stemming from sources deemed reliable. The Development Plan takes shape according to the reports of these commissions. Therefore, it is key to make sure that this process is planned in a transparent and participatory manner and that the final reports and plans are traceable.

Gender-sensitive data and proposals for improving inequalities can then be included in the top policy document. Issues related to GE are generally evaluated by the SEC on Women's Role in Development. If the public institutions tasked with the coordination of the SECs were not associated with GE in the previous Development Plan, they do not consider inviting relevant expert stakeholders to the SECs which prepare the next plan to ensure that GE is discussed and included in the plan. The fact that public institutions do not engage in GE within such a responsibility scheme creates a vicious circle, preventing the mainstreaming of this area in the top policy document.

### **Collaboration of public institutions**

Although the mainstreaming of GE in public policies is yet to take place, this section of the report discusses how public institutions collaborate in developing policies and practices in this field.

The interviews conducted for this report underline the need for institutional cooperation in collecting gender-sensitive data. In fact, public institutions and affiliated organisations' cooperation regarding GE-targeted policies is mostly project-based and related to data.

Public institutions implementing EU-funded projects collaborate with others because the design of these projects requires them to do so. For example, the Ministry of Labour and Social Security and the Social Security Institution carry out projects on women's employment with the financial support of the EU and the Republic of Türkiye. In these projects, either the applicant ministry can decide which public institution will take part in the project or the Directorate for EU Affairs of the Ministry of Foreign Affairs can determine the distribution of tasks. In EU-funded projects, GE has to be included in the project targets, even if not as the primary focus. For example, in addition to projects directly aimed at preventing violence against women, gender sensitive targets can be a part of such projects as the "Empowerment of the Role of Ombudsman Institution in the Protection and Promotion of Human Rights" in which the Ombudsmans institution's work on GE is indirectly supported.

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

Örneğin Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden çıkma kararının TCE ile ilgili araştırmaları ve fonları etkilemesi bekleniyor. AB destekli projeler kapsamında yapılan çalışmalarda bakanlıkların stratejik ya da eylem planlarındaki hedeflerini tamamlayıcı nitelikte olabiliyor. Proje kapsamındaki etkinlikler, bakanlığın performans hedeflerine dahil edilebiliyor. Bu da projelerin daha da önem kazanmasını sağlıyor.

### Uluslararası kapasiteden yararlanma

TCE'ye yönelik politika ve eylem planı hazırlığında kamu kurumlarına mali ve teknik destek sağlayan çeşitli uluslararası kuruluşlar bulunuyor. Bu kuruluşların bir kısmı bu eşitsizlik alanına özel vurgu da yapıyor. Aşağıda Türkiye'de bakanlıkların ve bağlı kuruluşların Ankara'daki uluslararası kapasiteden nasıl faydalandığı tartışılıyor.

Türkiye'nin üyesi olduğu BM'nin çeşitli kuruluşları ve birimleri, üyeliğe aday olduğu Avrupa Birliği, Ankara'daki yabancı misyonlar birçok alanda kamu kurumlarına mali ve teknik destek, bilgi ve deneyim danışmanlığı sunuyor. Bu kuruluşlar kendi aralarında da iş birlikleri kuruyor. TCE, Türkiye'de öne çıkan bir sorun alanı olduğundan bu konu tüm uluslararası kuruluşların gündeminde hatta bazılarının, İsveç Kalkınma Ajansı (SIDA) gibi, ana politikası ya da UNWomen gibi, var olma nedeni. Bu kuruluşlar birbirlerinin projelerine fon verebiliyor. Bu projeler Türkiye'de kamu kurumlarının kapasitesini artırmayı amaçlıyor.

Kamu kurumları bu kuruluşlarla çeşitli iş birlikleri kuruyor. UNWomen, yukarıda yer verilen AB destekli "Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçeleme" projesinin yanı sıra Türkiye'de çok sayıda çalışmada bulunuyor. Bu çalışmaların çoğunda Adalet Bakanlığı, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) gibi kamu kurumları ya da yerelde birçok belediye ile iş birlikleri kuruyor.

Ağırlıklı olarak Hazine ve Maliye Bakanlığı ile çalışan Dünya Bankası'nın Türkiye'de TCE'ye yönelik üstlendiği rollerin başında finansman sağlamak ve analiz yapmak yer alıyor. Bu süreçte ortaklıkların nasıl kurulacağı kurumun Küresel Toplumsal Cinsiyet Stratejisi çerçevesinde belirleniyor. Bu kapsamda her projenin bir toplumsal cinsiyet perspektifi bulunması sağlanıyor. Projelerin birincil odağı TCE olmasa da konu her projeye dahil ediliyor. Bu da projelerden yararlanan kadın sayısını artırıyor. Dünya Bankası ayrıca projelerinin etki değerlendirmesini yapıyor ve sonuçları yayınlıyor. 2021 yılı değerlendirmesine göre toplamda yaklaşık 2000 proje, toplumsal cinsiyete duyarlı en azından bir amacı çalışmasına entegre ediyor.<sup>80</sup>

At this point, it should not be forgotten that the collaborations established within the scope of EU-funded projects is affected by the relations between Türkiye and the EU. The candidacy process can affect EU relations and the public partnerships created with the support of these relations. For example, Türkiye's decision to withdraw from the Istanbul Convention is expected to affect research and funding on GE. The work carried out within the scope of EU-funded projects can complement the targets specified by ministries in their strategic or action plans. Activities planned as part of the project can be included in the performance targets of ministries. This makes these projects even more important.

### Utilising international capacity

There are various international organisations that provide financial and technical support to public institutions in the preparation of policies and action plans devoted to GE. Some of these organisations place special emphasis on this area of inequality. Below we discuss how Turkish ministries and affiliated organisations have benefited from international capacity in Ankara.

Various organisations and departments of the UN, of which Türkiye is a member, the European Union, which lists Türkiye as a candidate for membership, and foreign missions in Ankara provide financial and technical support, knowledge and experience consultancy to public institutions in many areas. These organisations also establish cooperation among themselves. Since GE is a prominent problem area in Türkiye, it is on the agenda of all international organisations, even being the main policy of some, such as the Swedish Development Agency (SIDA), or the raison d'être of others, such as UNWomen. These organisations can fund each other's projects, which aim to increase the capacity of public institutions in Türkiye.

Public institutions enter various collaborations with these organisations. In addition to the EU-funded "Gender-Responsive Planning and Budgeting in Türkiye" project mentioned above, UNWomen is also involved in many other projects in Türkiye. In most of these projects, UNWomen collaborates with public institutions such as the Ministry of Justice, the Commission on Equality of Opportunity for Women and Men (CEOWM), as well as numerous local municipalities.

Working predominantly with the Ministry of Treasury and Finance, one of the World Bank's primary roles in Türkiye regarding GE is to provide financing and carry out analyses. How the World Bank establishes its partnerships is determined within the framework of its Global Gender Strategy, ensuring that each project has a gender perspective.

<sup>80</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz.: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/e0d3e72869252ba6569712761717a450-0340022022/original/World-Bank-IBRD-Impact-Report-2021-Sustainable-R01.pdf>  
For detailed information, see: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/e0d3e72869252ba6569712761717a450-0340022022/original/World-Bank-IBRD-Impact-Report-2021-Sustainable-R01.pdf>

Dünya Bankası'nın projelerde zorunlu tuttuğu bir başka nokta proje çıktılarını kamuya açmak. Kurumlar bunu web siteleri ya da sosyal medya gibi diledikleri araçları kullanarak yapabiliyor. Bazı kamu kurumları ve bağlı kuruluşlar, özellikle Kalkınma Ajansları, bu konuyu oldukça önemsiyor ve talep edilenden birkaç adım öteye giderek aktif katılım konusunda çalışıyor. Böylece toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasına katkı sağlanıyor.

ILO ise kamuyla iş birliklerinde STÖ'leri de sürece katmaya özen gösteriyor. Örneğin kadın istihdamını artırmak amaçlı projesinde ortaya çıkan okul öncesi bakım kurumları ihtiyacı hakkında konuşmak için kamu kurumları, işçi ve işveren örgütleri, sendikalar ve yerel yönetimlerden oluşan çalışma grupları oluşturuyor.<sup>81</sup>

TCE alanında Türkiye'de çalışan önemli uluslararası aktörlerden biri de SIDA. İsveç Büyükelçiliği'nin entegre bir parçası olarak çalışan kuruluş, İsveç dış politikasını ve ülke ölçeğindeki entegrasyon planını takip etmekle yükümlü. Bu kapsamda Türkiye'de temel sorun alanlarından biri olarak kabul ettikleri TCE için çalışıyor. Son dönemde göç alanındaki çalışmalarıyla göçmen kadınların da projelerden faydalanmasını sağlıyor.

SIDA kamu kurumlarıyla doğrudan değil fonladığı BM projeleri aracılığıyla çalışıyor. Bu durum dönemsel olarak ve ajansın önceliklerine göre değişebilse de SIDA'nın güncel yaklaşımının BM kuruluşları ortaklığı ile çalışmak olduğu görülüyor.

AB dahil uluslararası iş birlikleri kapsamında çalışan tüm kurumlar Türkiye ile bilgi ve deneyim aktarımı içinde. Böylece TCE'ye ulaşmak için gereken bilgi ve uzmanlık akışı sağlanabiliyor. Tüm aktörlerin; kamu, sivil toplum ve yerel yönetimlerin birlikte geliştirdiği fikirlerin yine birlikte uygulanması TCE'ye ulaşmak için anahtar olarak kabul ediliyor. Ancak bu iş birlikleri Türkiye'nin dış politikasından fazlasıyla etkileniyor.

Türkiye'de uluslararası kuruluşlar strateji belirlerken çoğunlukla STÖ'ler ve çeşitli paydaşlardan görüş alıyor. Kamu kurumları ise uluslararası kuruluşlarla kapasite artırıcı projeler aracılığıyla iş birlikleri kurarken, bu kuruluşların temsilcileri politika geliştirme, strateji ve eylem planı hazırlama süreçlerinde istişareye davet edilmiyor.

GE might not necessarily be the primary focus, but it is included in every project. This increases the number of women benefiting from the projects. The World Bank also conducts impact assessments of its projects and publishes the results. According to the 2021 assessment, a total of approximately 2,000 projects integrated at least one gender-sensitive target into their work.<sup>80</sup>

Another aspect that the World Bank requires in its projects is that project outputs are made public. Institutions can do this by using the tools they wish, e.g., their own websites or social media accounts. Some public institutions and affiliated organisations, especially the Development Agencies, attach great importance to this aspect, going beyond the requirement and working to achieve active participation. This contributes to the mainstreaming of gender equality.

ILO takes great care to involve CSOs in its cooperation with the public sector. For example, in its project targeting to increase women's employment, it forms working groups consisting of public institutions, workers' and employers' organisations, trade unions and local administrations to talk about the need for pre-school care institutions.<sup>81</sup>

Another important international actor working in the field of GE in Türkiye is SIDA. Working as an integrated part of the Swedish Embassy, the organisation is responsible for following Swedish foreign policy and the country-wide integration plan. In this context, it works for GE, which it considers to be one of the main problem areas in Türkiye. SIDA has recently started to work in the field of migration, thus enabling migrant women to benefit from its projects as well.

SIDA does not work directly with public institutions, but through the UN projects it funds. While this may change periodically and according to the priorities of the agency, SIDA's current approach is to work in partnership with UN organisations.

All organisations engaging in international cooperation, including the EU, are exchanging knowledge and experience with Türkiye. This ensures the flow of knowledge and expertise required to achieve GE. The joint implementation of ideas jointly developed by all actors, i.e., the public sector, civil society, and local administrations, is considered as the key to achieving GE. However, these collaborations are heavily affected by Türkiye's foreign policy.

In Türkiye, international organisations often consult CSOs and various stakeholders when determining their strategies. Meanwhile, public institutions collaborate with international organisations in capacity-building projects, but the representatives of these organisations are not invited for consultation in policy development and strategy and action plan preparation processes.

<sup>81</sup> Dedeoğlu, S. vd., 2021, Kurumlar Arası İş Birlikleri ile Kadın İstihdamını Desteklemek: Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi Uygulamaları. Uluslararası Çalışma Örgütü. Erişim (3.3.2023): [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_799679.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_799679.pdf)  
Dedeoğlu, S. et al., 2021, Supporting Women's Employment through Institutional Collaboration on Early Childhood Care and Education. International Labour Organization, accessed 3.3.2023: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_799678.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_799678.pdf)

## TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ POLİTİKALARI NASIL GÜÇLENDİRİLEBİLİR? VERİ, POLİTİKA VE SÜREÇ İNCELEMESİ

### **ILO Katılımcı Toplumsal Cinsiyet Denetimi Metodolojisi**

ILO TCE'nin katılımcı denetlenmesi için bir yöntem kullanıyor. Söz konusu yöntemi konunun uzmanlarının uygulaması amaçlansa da hazırlanan rehber kitapçık sayesinde tüm kurumların toplumsal cinsiyete duyarlılığını kendi kendine ölçmesine ve değerlendirmesine yardımcı oluyor.

Metodoloji öncelikle kurumsal belgelerin incelenmesini öneriyor. İkinci aşamada birim müdürleri, üst düzey yöneticiler, yönetim/teknik personel ve destek hizmetleri personelleri ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılıyor. Bu görüşmelerden sonra bir deneyim paylaşımı çalıştayı düzenleniyor. Tüm sonuçlar bir yönetici özetini takiben taslak raporda toplanıyor ve geri bildirim toplantıları yapılıyor. Son haline getirilen rapor ise kurumların TCE eylem planı hazırlaması için gereken çerçeveyi çiziyor.

Geliştirilen detaylı metodoloji sayesinde ILO ile uygulayıcılar arasında bir bilgi ve uzmanlık aktarımı sağlanıyor. ILO Türkiye Ofisi kamu da dahil birçok örgütün kendini bu yöntem ile denetlemesi ve eylem planları hazırlaması için çalışıyor. Türkiye'de kullanılan yöntem için ILO Türkiye Ofisi ile iletişime geçebilirsiniz.

Uluslararası yöntemin detaylarına ulaşmak için bkz.: [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_187411/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_187411/lang--en/index.htm)

### **İzleme**

TCE için mevcut durumun ve politikaların etkisinin izlenmesi yüksek önem taşıyor. Bu bölümde son olarak kamu kurumlarının TCE ilerlemesini nasıl izlediği tartışılıyor. İzlemenin çeşitli yöntemleri bulunuyor. Raporun ilk bölümünde yapıldığı gibi veriye dayalı izlemeye ek olarak endeksler, yıllık raporlar ve etki analizleri gibi yöntemlere başvurulabiliyor.

Kamu kurumlarının çoğu ilerlemelerini stratejik plan, eylem planları ve faaliyet raporlarında belirledikleri hedeflerine ve performans göstergelerine göre izliyor. Örneğin düzenlenen eğitimlerdeki kadın katılımcı sayısı ya da istihdama katılan kadın sayısı ile hedefe ulaşıp ulaşılmadığı ölçüyor.

Kalkınma planlarını izlemek için Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı 3 aylık izlemeler yapıyor. Bu değerlendirmeleri yapan uzmanların analizleri bir birimde toparlanıyor ve yılın sonunda bir Koordinasyon Raporu hazırlanıyor. Sonuçlar ilgili kurumun daire başkanlıklarıyla veya doğrudan cumhurbaşkanlığıyla paylaşılıyor. Uluslararası kuruluşlar da Türkiye'deki çalışmalarını izliyor.

### **The ILO's Participatory Gender Audit Methodology**

ILO uses a methodology for participatory gender audits. Although the methodology is primarily intended for use of experts in the field, the guidebook helps all organisations to self-assess and evaluate their gender sensitivity.

In a first step, the methodology recommends reviewing of organisational's documents. In the second stage, semi-structured interviews are carried out with work unit directors, senior managers, management/technical staff, and support services staff. After these interviews, a collective workshop is organised where all participants can share their experiences. All results are summarised in an executive summary followed by a draft report and feedback sessions. The report is then finalised, providing a framework for organisations for preparing a GE action plan.

Thanks to the detailed methodology developed, there is a transfer of knowledge and expertise between the ILO and practitioners. The ILO Türkiye Office is working to ensure that many organisations, including the public sector, use this methodology to audit themselves and prepare action plans. You can contact the ILO Türkiye Office for the methodology used in Türkiye.

For details of the international methodology, see: [https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_187411/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_187411/lang--en/index.htm)

### **Monitoring**

Monitoring the current situation and the impact of policies is vital for GE. Therefore, the section concludes by discussing how public institutions monitor progress on GE. There are various methods of monitoring. Alongside data-driven monitoring, as in the first part of the report, indices, annual reports, and impact analyses can all be utilised for monitoring purposes.

Most public institutions monitor their progress according to the targets and performance indicators they set in their strategic plans, action plans and annual reports. To measure whether a certain target has been achieved they will for example look at the number of women participants in trainings or the number of women participating in employment.

Presidency Of The Republic Of Turkey Presidency Of Strategy And Budget conducts quarterly reviews to monitor the development plans. The analyses of the experts carrying out these assessments are gathered in one unit which drafts a Coordination Report at the end of the year. The results are shared with the departments of the relevant institution or directly with the President's Office. International organisations also monitor their work in Türkiye.



Dünya Bankası, örneğin, 2018 yılında Türkiye Toplumsal Cinsiyet Değerlendirmesi yayınlıyor.<sup>82</sup> Raporun devamında istihdam sektörüne odaklanan Dünya Bankası kapsayıcı işler için çalışmaya başlıyor. Böylece toplumsal cinsiyet konusundaki çalışmaların sürekliliği sağlanıyor.

AB destekli projelerin izleme ve değerlendirme sürecinde toplanan cinsiyet kırılımlı veri de toplumsal cinsiyete yönelik dönüştürücü etkiye sahip olabiliyor. Kurumların TCE'ye yönelik farkındalıklarını artırabiliyor.

STÖ'ler kamu kurumları çalışmalarının etki analizinin yapılması gerektiğinin altını çiziyor. Sınırlı sayıda yapılan etki analizlerinin sonuçları ise genellikle kamuya ya da ilgili bakanlığın bilgisine açılmıyor. Açılrsa da farklı birimler ile ilgili sonuçlar çoğunlukla bütüncül bir resim çizemiyor. STÖ'ler yurttaşların kamu kurumlarının stratejik planlarındaki hedeflerinde ne kadar ilerlediklerini izleyebilmesi için çeşitli araçlar geliştiriyorlar.<sup>83</sup>

### **Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Raporu 2021-2022**

*Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğini izleme çalışmaları yürütüyor. Bu kapsamda haritalama çalışmaları da yapan kuruluşunun 2022 yılında yayınladığı rapor iki bölümden oluşuyor. İlk bölümde 30 büyükşehir belediyesi ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yapısal incelemesine yer veriliyor. Ayrıca TCE'ye yönelik izleme yapan STÖ'ler ile yapılan görüşmelerin sonuçları derleniyor.*

*Raporun ikinci bölümünde ise gösterge temelli izleme yapılıyor. Bu bölümde Türkiye ile OECD ülkelerini karşılaştırmak amacıyla hesaplanan CEİD endeksin sonuçlarına yer veriliyor. Endeks Sağlıklı Yaşam, Eğitim, Çalışma, İyi ve Yeterli Yaşam, Kararlara Katılım ve Şiddetsiz Yaşam Hakkı başlıklarında toplanan sayısal veriler ile hesaplanan endeks skoruna göre Türkiye 36 ülke içinde 35. sırada yer alıyor.*

*Rapor endeks için toplanan verilere ek olarak, veri önerileri de içeriyor. Örneğin istihdam konusunda cinsiyete göre toplu iş sözleşmesinden yararlananların sayısı ve oranı, sağlık konusunda sağlıksız düşüklerin anne ölümleri içindeki oranı gösterge verilerinin toplanması öneriliyor. Raporda bu doğrultuda toplam 1326 gösterge listeleniyor.*

*Ayrıntılı bilgi için bkz.: <https://ceidizler.ceid.org.tr/Turkiyede-Toplumsal-Cinsiyet-Esitletiginin-izlenmesi-Raporu-2021-2022-i329>*

The World Bank, for example, published a Gender Assessment for Türkiye in 2018.<sup>82</sup> Following the report, the World Bank focused on the employment sector and started working on inclusive jobs, thus securing the continuity of its work on gender.

Gender-disaggregated data collected during the monitoring and evaluation process of EU-funded projects can also have a transformative impact on gender, increasing organisations' awareness regarding GE.

CSOs underline the need for impact analyses of public institutions' activities. The results of the limited number of impact analyses are generally not made available to the public or the relevant ministry. Even if they are made available, the results related to different units often fail to draw a holistic picture. CSOs are developing various tools to enable citizens to monitor how far public institutions are progressing towards the targets specified in their strategic plans.<sup>83</sup>

### **Gender Equality Monitoring Report of Türkiye 2021-2022**

*The Association for Monitoring of Gender Equality (CEİD) monitors gender equality in Türkiye and also conducts mapping studies in this context. The report published by the organisation in 2022 consists of two parts. The first part includes a structural review of 30 metropolitan municipalities and the Ministry of Family and Social Services and brings together the results of interviews carried out with CSOs monitoring GE in Türkiye.*

*The second part of the report is dedicated to an indicator-based monitoring. It presents the results of the CEİD index, which is calculated to compare Türkiye with OECD countries. According to the index score based on the numerical data collected in the domains Right to Healthy Life, Right to Education, Right to Work, Right to a Good and Adequate Standard of Living, Right to Participation in Decision-Making and Right to Live Without Violence, Türkiye ranks 35th among 36 countries.*

*In addition to the data collected for the index, the report also includes recommendations related to data. For example, in regard to employment, the report recommends collecting data on the number and proportion of individuals benefiting from collective bargaining agreements by gender, or, with respect to the area of health, it suggests collecting data on the proportion of unhealthy miscarriages in mother deaths. The report lists a total of 1.326 indicators in this direction.*

*For detailed information, see: <https://en-ceidizler.ceid.org.tr/Gender-Equality-Monitoring-Report-of-Turkey-2021-2022-i170>*

<sup>82</sup> Değerlendirmeye ulaşmak için bkz.: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32445>  
To access the assessment, see: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32445>

<sup>83</sup> Yerelde izleme için bkz.: <http://kentekatilim.org/> TESEV'in Şişli Belediyesi ve Türkiye Kent Konseyleri Birliği iş birliği ve Denge Denetleme Ağı iştirakiyle, AB desteğiyle geliştirdiği MoDeL projesi, kentekatilim.org web sitesi üzerinden belediyelerin stratejik planlarının izlenmesini kolaylaştırıyor. Toplumsal cinsiyet eşitliği için hangi belediyenin ne hedef, gösterge ve faaliyet planladığı ve bunda nasıl ilerlediğini sivil toplum kolayca izleyebiliyor. For a local monitoring platform, see: <http://kentekatilim.org/> The EU-supported MoDeL project, developed by TESEV in cooperation with Şişli Municipality and the Union of Citizen Assemblies of Türkiye and in partnership with the Checks and Balances Network, facilitates the monitoring of municipalities' strategic plans through the website kentekatilim.org. The website allows civil society to easily monitor the targets, indicators and activities set by municipalities for gender equality, as well as municipalities' progress in this regard.

### 3. Daha İyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları İçin Öneriler

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini veri ve politika belgeleri üzerinden inceleyip, ilgili paydaşlarla yapılan görüşmeler sonucu politika süreçlerinin kısıtlarını tartışmanın ardından, son bölümde politika geliştirme, strateji ve eylem planı hazırlama süreçlerinin iyileştirilmesi için öneriler yer alıyor.

#### >> Toplumsal cinsiyet eşitliği üst politikada ana akımlaştırılmalıdır

- TCE üst politikada sadece Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) ile değil tüm kamu kurumlarıyla ilişkilendirilmeli ve ekonomik, sosyal, siyasal tüm alanlardaki politikalardan sorumlu kamu kurumlarının toplumsal cinsiyet eşitliğini yatay bir sorun alanı olarak tanıyıp sahiplenmesi ve amaç, hedef, faaliyet, gösterge ve bütçesine eklemesi sağlanmalıdır.
- Kamu kurumları kurum içi eşitlik politikaları bakımından kendilerini değerlendirilmelidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun yöntemi bu süreci kolaylaştırabilir.

#### >> Veriye dayalı karar alma süreçleri güçlendirilmelidir

- Resmi İstatistik Programı kapsamlı, kapsayıcı ve katılımcı hazırlanıp verinin toplumsal cinsiyete duyarlı toplanması ve analizi sağlanmalıdır.
- Kamu kurumlarının topladığı verinin birbiriyle eşlenebilir ve doğru tutulması için çalışmalıdır. Birleşebilecek veri setleriyle örneklemin ve örüntülerin daha doğru tespit edilmesi sağlanmalıdır.
- Kamu kurumları arasında ve kurumlar içi veri paylaşım mekanizmaları geliştirilmelidir. Bu amaçla öncelikle kamu kurumları bünyesinde toplanan veri haritalanmalıdır.
- Uluslararası standart göstergelerin Türkiye gerçeğiyle örtüşmemesinden ve veya veri toplama yönteminin farklarından kaynaklanan uyumsuz analizlerin önüne geçmek için alternatif hesap yöntemleri, uzmanların dâhil olacağı katılımcı bir şekilde geliştirilmelidir.

### 3. Recommendations for Better Gender Equality Policies

After analysing gender inequalities in Türkiye through data and policy documents and discussing the limitations of policy processes based on interviews with relevant stakeholders, the report concludes with a set of recommendations for improving policy development and strategy and action plan preparation processes.

#### >> Making gender mainstreaming a top policy priority

- GE should be associated not only with the General Directorate on the Status of Women (GDSW) but with all public institutions which should engage in gender equality as a horizontal issue and include it in their goals, targets, activities, indicators and budgets.
- Public institutions should evaluate themselves in terms of their internal equality policies. The methodology of the International Labour Organization (ILO) may help to facilitate this process.

#### >> Strengthening data-driven decision-making processes

- The Official Statistics Programme should be prepared in a comprehensive, inclusive, and participatory manner to ensure gender-responsive data collection and analysis.
- Efforts should be made to ensure that the data collected by public institutions is compatible and accurate. Data sets that can be merged should be prioritised to allow for more accurate identification of samples and patterns.
- Mechanisms for the sharing of data between and within public institutions should be developed. For this purpose, the data collected within public institutions should be mapped.
- Alternative calculation methods should be developed in a participatory manner involving experts to prevent incompatible analyses arising from the fact that international standard indicators may not reflect the reality in Türkiye and/or from differences in data collection methods.

- Kamu kurumları, STÖ'ler ve akademinin etkileşimiyle veri ekosistemi güçlendirilmelidir.
- Politika süreçlerinin şeffaflığı ve yenilikçilik kapasitesinin artması için azami kamu verisi açık veri olarak erişime açılmalıdır.
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) gibi yaptırım gücü olan kamuya bağlı denetim kurumlarının kapasitesi artırılmalı ve çalışmaları yaygınlaştırılmalıdır. Böylece toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık verisi düzenli tutulmalı ve politika süreçlerine dahil sağlanmalıdır.

### **>> Kurumlar arası ve uluslararası iş birlikleri güçlendirilmelidir**

- Bütüncül TCE politikaları için kamu kurumlarının kendi bünyelerinde farklı birimleri ve dışarda farklı kamu, özel, sivil sektör kurum ve örgütleriyle ve uluslararası kuruluşlarla etkileşimini güçlendirmelidir.
- Stratejiler ve eylem planlarının izleme değerlendirme süreçleri kapsayıcı ve katılımcı yapılmalıdır.

Yedi eşitsizlik alanındaki veri incelemesine göre toplumsal cinsiyet eşitliği için yapılacak kamu politikalarının öncelikli olarak odaklanmaları gereken konular:

- **İş:** Kadınlar çalışma ve girişimcilik alanında güçlendirilmeli
- **Para:** kadınların milli gelirden aldığı pay artmalı
- **Bilgi:** Kadınların eğitim seviyesi artmalı
- **Zaman:** kadınlar kendilerine zaman ayırabilmeli
- **Güç/temsil:** kadınlar başta kendileriyle ilgili kararlarda söz sahibi olabilmeli
- **Sağlık:** kadınlar sağlıklı bir yaşam sürebilmeli
- **Dijital Kapsayıcılık:** kadınlar dijital dönüşümde eşit olanaklara sahip olmalı

- Interaction between public institutions, civil society organisations, and academia should be pursued in order to strengthen the data ecosystem.
- A maximum of public data should be made available as open data to increase the transparency of policy processes and innovation capacities.
- The capacity of public supervisory bodies with sanctioning power, such as the Human Rights and Equality Institution of Türkiye (HREIT), should be increased and their work should be expanded. This should help to keep data on gender-based discrimination organised and ensure its inclusion in policy processes.

### **>> Strengthening inter-institutional and international cooperation**

- Public institutions should strengthen interaction among their own units and their interaction with other public, private and civil sector institutions and organisations and international organisations in order to develop holistic GE policies.
- The monitoring and evaluation of strategies and action plans should be carried out in an inclusive and participatory manner.

Furthermore, the results of our data analysis in the seven domains of inequality shows that public policies geared towards GE should focus on the following priorities:

- **Work:** Women should be empowered in work and entrepreneurship
- **Money:** Women's share of the national income should increase
- **Knowledge:** Women's level of education should increase
- **Time:** Women should be able to take time for themselves
- **Power/Representation:** Women should have a say in decisions about themselves first and foremost
- **Health:** Women should be able to live a healthy life
- **Digital Inclusion:** Women should have equal opportunities in the digital transformation

## **Mülakat Kurum Listesi**

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu

Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlendirilmesi Birimi (UNWomen)

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD)

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Denge Denetleme Ağı

Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı

Dünya Bankası

İsveç Uluslararası Kalkınma İş Birliği Ajansı (SIDA)

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı KOSGEB Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)



## **List of Interviewed Institutions**

Ministry of Family and Social Services

Delegation of the European Union to Türkiye

The United Nations' Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UNWomen)

Association for Monitoring Gender Equality (CEİD)

Presidency Of The Republic Of Turkey Presidency Of Strategy And Budget Presidential Digital Transformation Office

Ministry of Labour and Social Security

Directorate of EU Affairs of the Ministry of Foreign Affairs

World Bank

Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA)

Small and Medium Enterprises Development Organization (SMEDO) of the Ministry of Industry and Technology

Turkish Statistical Institute (TurkStat)

Human Rights and Equality Institution of Türkiye (HREİT)

International Labour Organization (ILO)





