



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

Avrupa Komisyonu - Fact Sheet

Sorular ve Cevaplar: Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda AB neler yapıyor?

Brüksel, 8 Mart 2018

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Komisyonun öncelikleri nelerdir?

Aralık 2015'te Komisyon, "2016-2019 toplumsal cinsiyet için stratejik angajman" başlıklı [dokümanı] sundu. Bu [doküman], řu anda görev başında olan Komisyonun görev süresi boyunca toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda atacağı adımları içeren bir çalışma programı niteliğindedir.

Stratejik angajman beş öncelikli alan tespit etmektedir:

- Kadınların piyasaya katılımını ve kadın-erkek arasında eşit ekonomik bağımsızlığı arttırmak;
- Ücretlerde, maaşlarda ve emeklilik ödemelerinde toplumsal cinsiyete dayalı farklılıkları azaltmak ve bu yolla, kadın yoksulluğuyla mücadele etmek;
- Karar alma süreçlerinde kadın-erkek eşitliğini desteklemek;
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele etmek, mağdurları korumak ve desteklemek; ve
- Dünya çapında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını desteklemek.

2017 yılında Avrupa Komisyonu, çabalarını iki eylem ekseninde yoğunlaştırdı. Komisyon, 2019'da görev süresi bitene kadar toplumsal cinsiyet eşitliği temelli ücret farklılığını azaltmak üzere atacağı somut adımları Kasım ayında, bir Eylem Planı yoluyla duyurdu. Bu Eylem Planında Komisyon, Avrupa Parlamentosu ve üye devletlere kuvvetli bir çağrıda bulunarak Nisan 2017'de ortaya konulan iş-özel hayat dengesi konulu teklifi hızla kabul etmelerini istedi; en büyük şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği direktifinin kabulünü kolaylaştırıcı düzenlemelerin yapılması çağrısında bulundu ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet dengesini iyileştirici somut tedbirler alınması doğrultusunda hükümetleri ve sosyal ortakları teşvik etti.

Komisyonun çabalarını odakladığı ikinci eylem eksenini ise kadınlara ve kız çocuklarına yönelik şiddetle mücadele edilmesi oldu. 2017, Kadına yönelik şiddetin Sona Erdirilmesine Odaklı Eylemler Yılı oldu. Bu yıl düzenlenen *Çalkantılı Zamanlarda Kadın Hakları Yıllık Temel Haklar Toplantısında (Annual Fundamental Rights Colloquium on Women's Rights in Turbulent Times)* toplumlarımızda kadına karşı uygulanan şiddet ve tacizin yanı sıra kadın-erkek arasındaki ekonomik ve siyasi eşitsizlik konusu da ele alındı ve özellikle toplumsal cinsiyet temelli ücret adaletsizliği ve iş hayatı-özel hayat dengesi üzerinde duruldu.

Komisyonun 2018 kadın-erkek raporundaki temel bulgular nelerdir?

- **2017'nin üçüncü çeyreğinde kadın istihdamı yavaş ama istikrarlı bir şekilde artmaya devam ederek %66.6'ya ulaştı.** Bu ilerlemeye rağmen, kadınlar tam ekonomik bağımsızlığı yakalamaktan halen uzaktalar. Son yapılan araştırmalardan birine göre ([survey](#)), erkeklerle karşılaştırıldığında



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

kadınların istihdam edilme oranları, halen daha düşük seyretmekte; kadınlar daha düşük ücretli sektörlerde işe alınmakta; erkeklere nazaran haftada ortalama 6 saat daha fazla çalışmakta ne var ki bunun karşılığında ücretlendirildikleri saat sayısı daha az olmakta; işe daha fazla ara vermekte; işyerinde yükselmeleri ise daha az ve daha yavaş gerçekleşmektedir.

- Bununla birlikte, **AB’de kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında halen saat başına ortalama %16 daha az kazanmaktadır.** Bu fark bir üye devletten diğerine büyük farklılık gösterebilmektedir; bu da yüksek kadın istihdamı ile toplumsal cinsiyet temelli ücret farklarının düşük oluşu arasındaki mevcut ilişkiye işaret etmektedir.
- Karar alma mekanizmaları açısından bakıldığında, AB’ye üye ülkelerde kayıtlı **en büyük şirketlerde kadın kurul üyeleri sadece dörtte bir oranındadır.** Kurul düzeyinde her iki cinsiyetin en az %40 olduğu tek üye devlet ise Fransa’dır.
- **Durum siyasette de eşit oranda çeşitlilik arz ediyor:** İsveç, Finlandiya ve İspanya ulusal parlamentoları, bünyelerinde her iki cinsiyetten de en az %40 barındırmaktadır. Diğer altı ülkede ise (Hırvatistan, Kıbrıs, Yunanistan, Letonya, Malta ve HY) kadınların oranı üye toplamının %20’sinin altındadır. Benzer şekilde Fransa, Almanya, Slovenya ve İsveç hükümetlerinde cinsiyet dengesi sağlanmışken Macaristan hükümetinde hiçbir kadın bulunmamaktadır.
- **Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet gündelik yaşamımızdaki yerini baskın şekilde korumaktadır.** EIGE Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi 2017’ye ([Gender Equality Index 2017](#)) göre kadına karşı şiddetin ölçüm çerçevesinde, 1’in şiddetin var olmadığı duruma ve 100’ün ise kadına karşı şiddetin yoğun şekilde yaygın, şiddetli ve ifşa edilmediği olduğu duruma tekabül ettiği 1-100 arası ölçekte, **AB’nin puanı 100 üzerinden 27.5 olmuştur.** Bu alanda da puanlar ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir: Polonya’da 22.1 iken Bulgaristan’da 44.2 gibi.

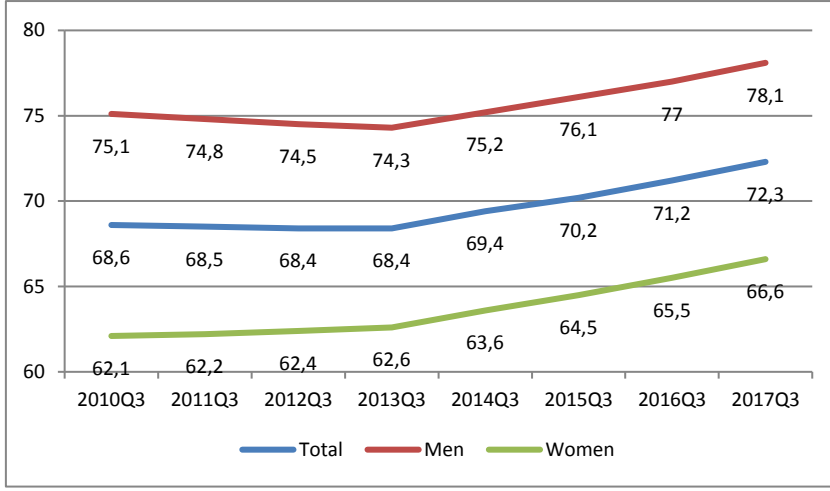
Kadınların ekonomik bağımsızlığı konusunda son eğilimler nelerdir?

2017’de kadınların istihdamı erkeklerde de izlendiği üzere yavaş ama istikrarlı adımlarla artmayı sürdürmüş ve yılın üçüncü çeyreğinde, %66.6’ya ulaşmıştır (bkz. Şekil 1). Bu ilerlemeye rağmen kadınlar tam bir ekonomik bağımsızlığı sağlamaktan halen uzaktır. İstihdamda toplumsal cinsiyet farkı son yıllarda yüzde 11’lerde durağanlaşmış (2017 üçüncü çeyreğinde 11.5) ve tam zamanlı denklığı açısından yüzde 18’in üzerine çıkmıştır. İyi ve kötü performans sergileyen üye devletler arasında önemli seviyede bir birbirine yetişme durumu izlenmemiştir. Yunanistan, İtalya, Malta ve Romanya, istihdamda toplumsal cinsiyet farkı açısından en kötü performans sergileyen ülkeler arasında yer almış; en iyi performans sergileyenler ise Letonya, Litvanya ve İsveç olmuştur (bkz. Şekil 2).



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

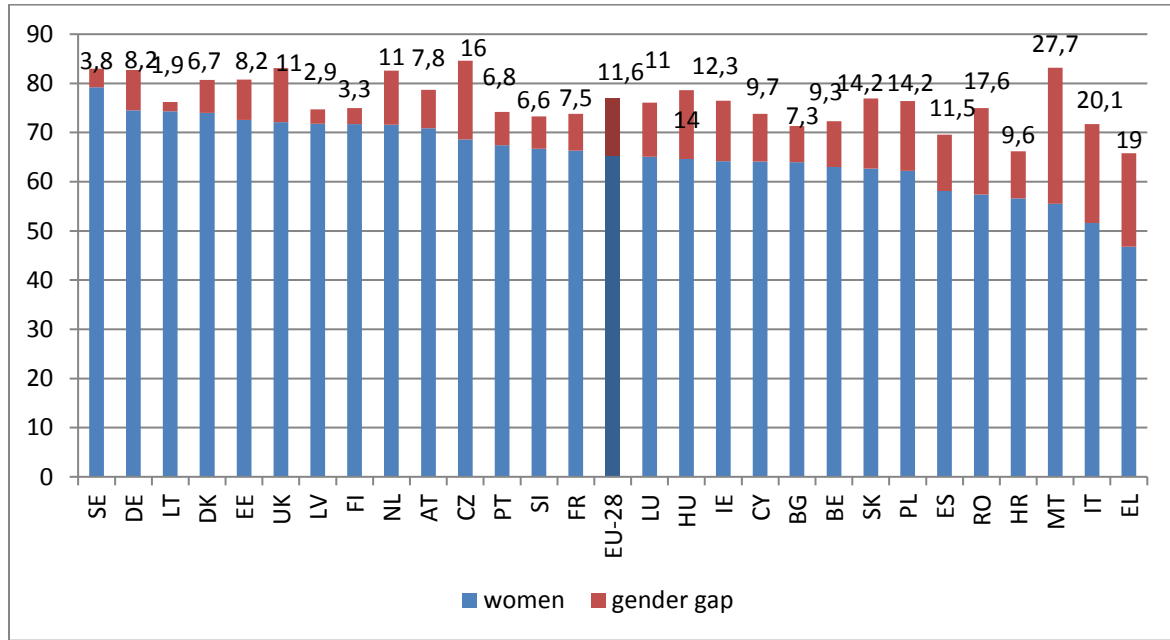
Şekil 1. İstihdam oranlarında AB-28 trendleri, 20-64, toplumsal cinsiyete göre



Kaynak: Eurostat, İşgücü Araştırması

*Total: Toplam
*Men: Erkekler
*Women: Kadınlar

Şekil 2. Kadın istihdamı oranı ve istihdamda toplumsal cinsiyet farkı, 20-64, üye devlet bazında, 2016



Kaynak: Eurostat, İşgücü Araştırması

*Women: Kadınlar
*Gender gap: Toplumsal cinsiyet farkı

Yarı zamanlı çalışan kadının payı, %30 seviyesinde sabit seyrederken bu oran erkeklerde %8'dir ve ülkeler arasında ciddi farklar gözlemlenmektedir. OECD'ye göre, özellikle anne olduktan sonra kadınların iş piyasasından kopmaması için önemli bir unsur, yarı zamanlı çalışmada toplumsal cinsiyet tasnifinin yapılmasıdır. Ancak bunun da bir olumsuz yönü bulunmaktadır: yarı zamanlı çalışma, yaşlı kadınlar açısından mevcut toplumsal cinsiyet temelli ücret farklılığına, emekliliğe ve yoksulluk



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

riskine katkıda bulunan temel unsurlardan biri olup eşit ekonomik bağımsızlığa da zarar vermektedir.

AB, üye devletlerde kadın istihdamının önündeki engelleri aşmak için neler yapıyor?

Daha fazla kadının istihdamda yer alması ve aileye iki gelirin girişinin sağlanması doğrultusunda iş piyasalarında ve bu piyasaların işleyişinde yoğun yapısal değişiklikler gerekmektedir. Bunu sağlamak için Avrupa Komisyonu Nisan 2017'de kapsamlı bir politika ve yasal tedbirler paketini kabul etti. **Çalışan ebeveynler ve bakımdan sorumlu kişiler için iş hayatı-özel hayat dengesi inisiyatifi (the initiative on Work-life balance for working parents and carers)** aile ile ilgili izinler ve esnek çalışma koşullarıyla ilgili olarak AB mevzuatının modernizasyonunu amaçlayan bir Direktif teklifi içermektedir.

Bu Direktif, AB çapında babalık izni hakkı teklif etmekte ve mevcut babalık hakkını güçlendirmektedir. Bir çocuğun ilk doğduğu günler içinde babalar en azından 10 iş gününü kapsayacak bir izin alabilecek, bu izinli günler en az hastalık izni ücretleri seviyesinde tazmin edilecektir. Bununla birlikte, 4 aylık babalık izni de en az hastalık izni ücretleri seviyesinde tazmin edilecek ve bir ebeveyninden diğerine aktarılamayacaktır. Ebeveynler bu izin haklarını esnek bir biçimde kullanmayı talep etme hakkına sahip olacaklar (yarı zamanlı veya parça parça olarak) ve ebeveynlerin izin alabilecekleri dönem için çocuğun 8 olan yaş sınırı da 12'ye yükseltilecektir.

Komisyon teklifinde yer alan bir diğer husus ise ciddi hastalıktan mustarip veya kendisine bağımlı bir akrabasına bakmak durumunda olan işçiler için bakım izninin de getirilmesidir. Bu durumdaki çalışanlar yılda en az 5 gün izin alabilecek ve bu günler de hastalık izni ücretleri seviyesinde tazmin edilecektir.

Son olarak Direktif, yeni çalışma saati modellerine uyum sağlamaktadır. Teklif, çocukları 12 yaşına gelene kadar çalışan ebeveynlerin ve kendisine bağımlı bir akrabasıyla ilgilenmek durumunda olan çalışanların daha esnek çalışma biçimleri talep edebilmesine yönelik haklar getirmektedir. Bu haklar sadece zaman açısından olmayıp (esnek saat ve/veya azaltılmış çalışma saatler) aynı zamanda çalışılan yerle de ilgilidir (teleworking/uzaktan çalışma).

Bununla birlikte çalışan ebeveynler ve bakımdan sorumlu kişiler için iş hayatı-özel hayat dengesi inisiyatifi 10 eylemle ifade edilebilecek ve temelde mevzuata ilişkin olmayan bir dizi tedbiri de içermektedir. Bu eylemler, çocuk ve uzun vadeli olarak bir başkasının bakımından sorumlu olan kadın ve erkeklerin iş ve özel hayatlarını dengelemeleri doğrultusunda geniş kapsamlı bir takım hususa odaklanmakta ve mevcut AB hukuk ve politika çerçevesinin modernizasyonunu amaçlamaktadır.

İş hayatı-özel hayat dengesi inisiyatifinin uygulanmasını takip edebilmek amacıyla Komisyon, bir grup kurmuştur (**Inter-Service Group**).

Avrupa Komisyonunda üst düzeydeki kadınlar

Avrupa Komisyonu, görev süresi sonuna kadar (2019) Komisyonun orta ve üst düzey yöneticilerinin en az %40'ının kadın olması yönünde Başkan **Jean-Claude Juncker** tarafından ortaya konulan hedefi gerçekleştirme yönünde istikrarlı ve kararlı bir şekilde ilerlemektedir. 1 Ocak 2018 itibarıyla tüm düzeylerde kadın yönetici oranı



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

toplamda %37'ye ulaşmıştır (Komisyonun göreve geldiği 2014'te bu sayı %30 idi). Üst yönetim seviyelerinde ise 1 Kasım 2014'te %27 olan oran %35'e ulaşmış bulunuyor. Orta düzeyde, Juncker Komisyonu'nun göreve geldiği ilk dönemde %31 olan kadın yönetici oranı %38'e çıkmıştır. Bu ilerleme, öncelikle yetenekli kadınların tespiti, geliştirilmesi ve desteklenmesine yönelik sarf edilen çabaların; hedefi belirli eğitimlerin ve kılavuzluk çalışmalarının; özel yönetici programlarının; mevcut ve yeni kadın ağlarına verilen desteklerinin ve orta düzey yönetime ilk defa kadın atayacak olan Komisyon birimleri için ayrı ayrı hedeflerin tespitinin ardından gelmektedir.

Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı nasıl evriliyor?

İşgücü piyasasındaki eşitsizlikler toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklarında da kendisini göstermektedir. 2015 yılında, çalıştıkları her saat başına kadınlar, erkeklere oranla ortalamada %16.3 daha az kazanmıştır. AB üyesi devletlere bakıldığında bu konuda ciddi ülke farkları görülebilir: bu kapsamda [ücret] farkı İtalya'da %5.5 iken Estonya'da %26.9'dır.

Farkın boyutları her ne kadar değişse de bunun altında yatan bir takım sebepler her ülkede benzerlik arz etmektedir. Ücret ayrımcılığı mağdurlarının haklarını etkin bir şekilde kullanamamalarının en önemli sebeplerinden biri, ücret şeffaflığının bulunmamasıdır. Ayrıca AB'deki kadınlar, düşük ücretli sanayilerde aşırı ve yüksek ücretli sanayilerde ise olması düşük oranda temsil edilmektedirler. AB'de toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkına etki eden en önemli unsurlardan biri de sektörel ayrışmanın devam edişidir.

Bakım sorumluluğunun da kadın ve erkek arasında eşit olmayan bir şekilde paylaşılması istihdamda, çalışma saatlerinde ve ücretlerde görülen toplumsal cinsiyet temelli farkların kökeninde yatan en önemli gerekçelerden biridir.

Emekli aylıklarında cinsiyete dayalı ücret farklılıkları nedir?

Bir kadının ve bir erkeğin emekli aylığı olarak aldıkları vergi öncesi gelirler arasındaki fark olarak tanımlanan emekli aylıklarında cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, 2016 yılında (+65 yaş grubu için) % 36.3'tür. Çalışma piyasasında cinsiyet eşitliğinde önceki yıllarda kaydedilen ilerlemeye bağlı olarak bir Üye Devletten diğere büyük farklılık gösterir. Ayrıca ulusal emeklilik sisteminin işleyişiyle ve emeklilik aylıklarının çalışılan yıllardaki gelire bağlı emeklilik katkılarına ne ölçüde bağlı olduğuyula da ilgilidir.

Cinsiyete dayalı ücret farklılıkları konusunda AB neler yapıyor?

Eşit ücret ilkesi AB Antlaşmaları ve istihdam ve çalışma alanında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin [Direktif](#)'te yer alır. Direktif, ücretlendirmenin her aşamasında cinsiyete dayalı doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığı yasaklar. Ayrıca ücretlerin belirlenmesinde kullanılan iş sınıflandırma sisteminde de cinsiyete dayalı ayrımcılığı yasaklar. Ancak eşit ücrete ilişkin mevcut hukuki çerçevenin etkin biçimde uygulanmasında halen tüm Üye Devletlerde güçlükler yaşanmaktadır. Komisyon, AB eşit ücret yasasının doğru şekilde uygulanıp uygulanmadığını izleyerek Üye Devletler ve diğere paydaşlara mevcut kuralların gerektiği biçimde uygulanması konusunda destek verir.



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

Ancak son yıllarda ücret farklılıklarının aynı seviyede seyretmesi ilave politika önlemlerini gerektirmektedir. Komisyon, **Avrupa Eşit Ücret Günü** ilan etmek suretiyle AB'deki cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının boyutlarına ve genel olarak değişmemesine dikkat çekmektedir. 3 Kasım 2017'de AB genelinde kadınlar erkeklerle kıyasla yılın geri kalanında sembolik olarak kazançlarını durdurdular. Birinci Başkan Yardımcısı Timmermans ve Komisyon Üyeleri Thyssen ve Jourová [ortak bir açıklama](#) yayınlayarak bu adaletsizliğin ortadan kaldırılmasına dönük politika düzeyindeki çabaların artırılması çağrısında bulundular. Akabinde 20 Kasım 2017'de Komisyon [2017-2019 cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının giderilmesi Eylem Planı](#)nı kabul ederek Komisyon'un toplumsal cinsiyet eşitliğine bağlılığını yinelemiştir.

Eylem Planı bütüncül bir yaklaşımla cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının kökeninde yatan sektörel ayrışma, dikey ayrışma, hakim kalıp yargılar, iş-özel hayat dengesinin olmayışı ve eşit ücret ilkesinin doğru biçimde uygulamaya geçirilmemesi gibi çeşitli nedenleri ele almaktadır. Eylem Planı 2018-2019'u kapsayan önümüzdeki iki yıllık dönemde uygulamaya geçirilmesi gereken kapsamlı ve uyumlu 20 somut adımı içermektedir. Dolayısıyla, AB düzeyinde ve ulusal düzeylerdeki karar alıcılar dahil olmak üzere, tüm aktörlerin çaba göstermesi ve kararlılıkla hareket etmelerini gerektirecektir.

Kadınlar şirketlerdeki cam tavanı kırıyorlar mı?

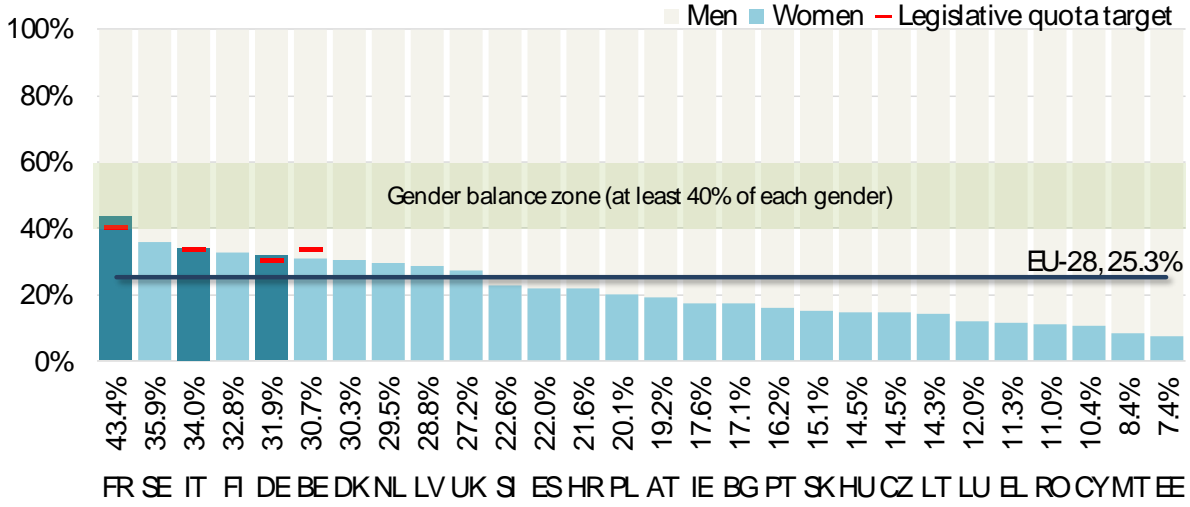
EIGE verilerine göre Ekim 2017'de Üye Devletlerde kayıtlı **en büyük halka açık şirketlerin yönetim kurulu üyelerinin** yalnızca dördte biri (%25.3) kadınlardan oluşmaktaydı. Fransa, % 43.4 ile yönetim kurulu seviyesinde en az %40 oranında erkek ve kadının bulunduğu tek Üye Devlet olmuştur. Bu seviyeye, Ocak 2017'ye kadar şirketlerin %40 hedefine ulaşmalarını şart koşan bir yasal kotanın 2011 yılında kabul edilmesiyle ulaşılmıştır. Dokuz ülkenin (Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İtalya, Letonya, Hollanda, İsveç ve İngiltere) şirket yönetim kurullarında asgari %25 kadın üye bulunmaktaydı.

Toplumsal cinsiyet dengesinin desteklenmesine yönelik **mevzuat ve diğer şekillerdeki pozitif tedbirlerin** bir sonucu olarak birkaç Üye Devlette daha ilerleme kaydedilmişse de daha fazla ve sürdürülebilir ilerleme için daha çok adımın atılması gerekmektedir. Üye Devletlerin yarısında (14) büyük şirketlerin yönetim kurullarında halen asgari 4'e 1 oranında (%20'den az kadın) kadınlardan daha fazla erkek yer almaktadır. Malta ve Estonya'da ise bu kademelerdeki kadınların oranı %10'un altındadır. (Şekil 3).



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

Şekil 3: AB'deki en büyük halka açık şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın temsili oranı, Ekim 2017



Kaynak: Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri Veri tabanı

Kadın Erkek Yasal kota hedefi

Gender balance zone (At least 40% of each gender): Cinsiyet dengeleme bölgesi (en az %40 kadın ve erkek)

AB şirket kurullarında cinsiyet eşitliğini desteklemek için neler yaptı?

Cinsiyete dayalı ücret farklılıklarının giderilmesine ilişkin AB Eylem Planında Komisyon'un cam tavanın yıkılması konusundaki kararlılığı yinelenmektedir. Komisyon, yetersiz temsil edilen cinsiyetin icra görevi olmayan yöneticilerin asgari %40'ını temsil etmesi, kurul üyelerinin şeffaf biçimde seçilmelerinin sağlanması ve hükümetlerin karar alma seviyelerinde cinsiyet dengesinin geliştirilmesine dönük somut tedbirleri içeren stratejiler benimsemelerine ilişkin bir Direktife dair 2012 teklifinin kabul edilmesi için çalışmaya kararlıdır.

Ayrıca finansal olmayan bilgilerle çeşitlilik bilgisinin ifşa edilmesine ilişkin **2014/95/EU sayılı Direktif**, bazı büyük (500'den fazla çalışanı olan) şirketlerin çevre, sosyal konular, insan hakları ve yolsuzluk alanlarında sürdürülebilirliğe ilişkin bilgileri ifşa etmelerini gerektirmektedir. Direktifte aynı zamanda, yaş, cinsiyet, eğitim ve mesleki geçmiş, çeşitlilik politikasının hedefleri ve nasıl uygulandığına ve rapor döneminde elde edilen sonuçlara dair şirketin idari, yönetim ve kontrol birimlerine uygulanan çeşitlilik politikasının tanımını açıklamaları istenmektedir. Böyle bir politika uygulanmıyorsa açıklamada bunun nedenlerinin belirtilmesi istenmektedir.

Avrupalılar siyasette cinsiyet eşitliği hakkında ne düşünüyor?

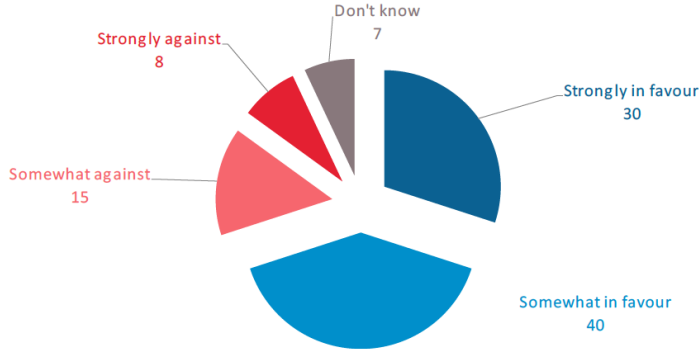
Siyasette karar alıcı seviyelerde kadınların süregelen yetersiz temsiline karşın Avrupalılar gücün daha eşit dağılımını desteklemektedir. Toplumsal **Cinsiyet eşitliğine ilişkin** en son **Euro barometre araştırmasına** göre Avrupalıların %70'i siyasette kadın ve erkeklerin eşit oranda temsil edilmesi için yasal tedbirlerin alınmasını desteklemektedir (Şekil 4) ve %86'sı kadın siyasetçiler tarafından temsil edilebilecekleri düşüncesindedir (Şekil 5). Araştırmaya katılanların çoğunluğu (%54)



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

siyasette karar alıcı kademelerde daha fazla kadının olması gerektiği düşünceindedir (Şekil 6). Ancak toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların halen devam etmesi siyasette az sayıda kadının yer almasını açıklamaktadır. Avrupalıların en az %35'i erkeklerin kadınlardan daha hırslı olduğunu %34'ü ise kadınların siyasette sorumluluk gerektiren pozisyonlarla erkekler kadar ilgilenmedikleri görüşündedir. (Şekil 7).

QC11 Are you in favour or against legal measures to ensure parity between men and women in politics?
(% - EU)



Base: all respondents (N=28,093)

Şekil 4:

QC11 Siyasette kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya dönük tedbirleri onaylıyor musunuz yoksa bunlara karşı mısınız? (%AB)

Karşı 15

Şiddetle karşı 8

Bilmiyor 7

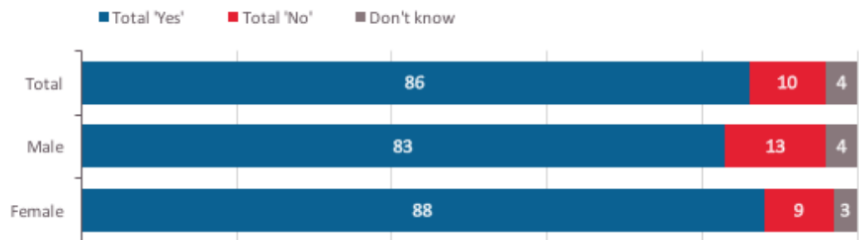
Şiddetle onaylıyor 30

Onaylıyor 40

Kaynak:

Şekil 5:

QC9 Do you think that a female political representative can represent your interests?
(% - EU)



Base: all respondents (N=28,093)



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

Kaynak:

QC9 Bir kadın bir siyasetçinin sizin menfaatlerinizi temsil edebileceğini düşünüyor musunuz?
(AB%)

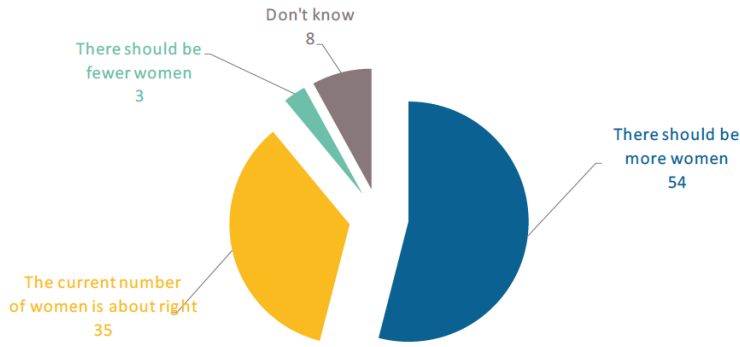
Toplam Evet Toplam Hayır Bilmiyorum

Erkek

Kadın

Şekil 6:

QC8 In your opinion, which of the following statements regarding the number of women currently in political decision-making positions in (OUR COUNTRY) applies best?
(% - EU)



Base: all respondents (N=28,093)

Kaynak:

QC8 Sizce (ÜLKEMİZDE) siyasetin karar alma kademelerindeki kadınların sayısına ilişkin aşağıdaki ifadelerden hangisi en uygundur?

Daha az kadın olmalıdır 3

Mevcut kadın sayısı yeterlidir 35

Daha fazla kadın olmalıdır 54

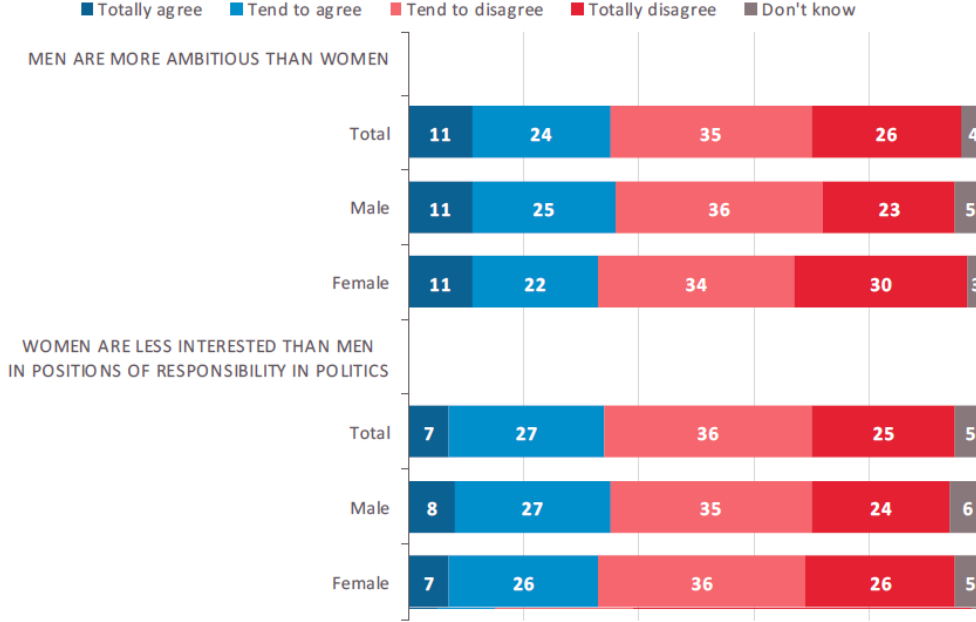
Bilmiyorum 8



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

Şekil 7:

QC7 Please tell me whether you agree or disagree with each of the following statements.
(% - EU)



Base: all respondents (N=28,093)

Kaynak:

QC7 Aşağıdaki ifadelerin her birine katılıp katılmadığınızı belirtiniz

Tamamen katılıyorum Katılıyorum Katılmıyorum Kesinlikle katılmıyorum Bilmiyorum

ERKEKLER KADINLARDAN DAHA HIRSLIDIR

Toplam

Erkek

Kadın

KADINLAR SİYASETTE SORUMLULUK GEREKTİREN POZİSYONLARLA ERKEKLERE GÖRE DAHA AZ İLGİLENMEKTEDİR

Toplam

Erkek

Kadın

Ulusal siyasette durum nasıl değişiyor?

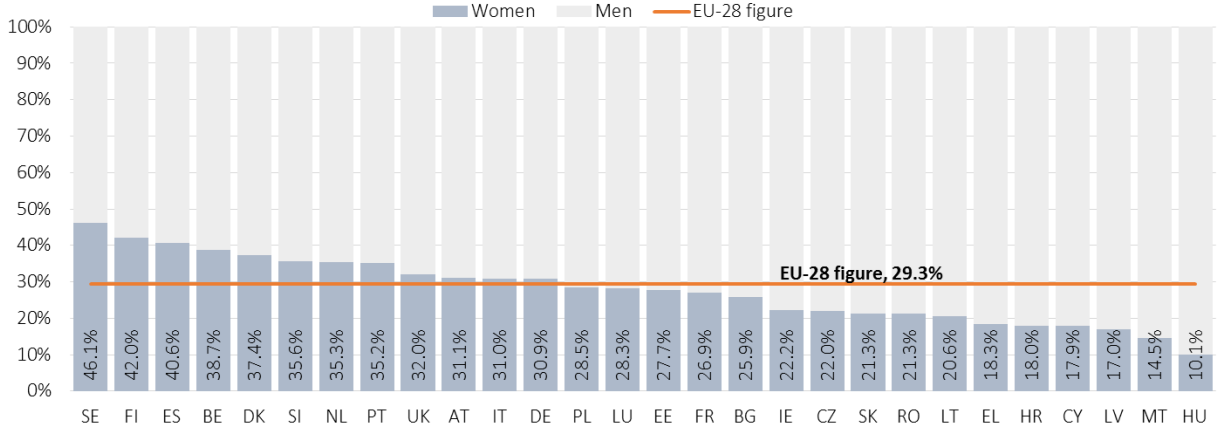
Ulusal meclislerin bütün çoğunluğu seçmenlerin çeşitliliğini yansıtmamaktadır. Kadınlar her düzeyde karar alma kademelerinde yetersiz temsil edilmektedir. Nitekim Üye Devletlerin çoğunluğunda her düzeyde meclis ve hükümetler temsil ettikleri toplumların çeşitliliğini yansıtmaktan uzaktır.



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

AB'deki **ulusal parlamentoların** tek/alt meclislerinde kadın üyelerin oranı Ekim 2004'te %22.1 iken Kadın 2017'de %29.3'e yükselmiş olsa da ilerlemenin hızı son derece düşüktür. Ayrıca büyük siyasi parti liderlerinin yalnızca %16.9'u kadındır. (Şekil 8).

Şekil 8: Kadınların parlamentoların tek/alt meclislerinde temsili, Kasım 2017



Kaynak: EIGE Cinsiyet İstatistikleri Veri tabanı.

Kadın

Erkek

AB-28 rakamı

AB toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele için neler yapmaktadır?

Sosyal medyada kadınlar meslek hayatlarındaki cinsel saldırı ve taciz deneyimlerine ilişkin seslerini yükseltmeye başlamadan önce dahi (**#MeToo**), AB, kadınların bu protestolarını düzenlediği kampanya ve aktivitelerle desteklemiştir.

2017 yılı boyunca Komisyon farklı paydaşlarla bir araya gelerek ağ ve ortaklıklar oluşturulmasına imkan sağlamış, aktörlerin en iyi uygulamalarını paylaşmalarına ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet mağdurlarına yönelik destek mekanizmaları geliştirmelerine olanak tanımıştır.

- [sosyal medya kampanyası](#): 2017 yılında başlatılan **NON.NO.NEIN-HAYIR de! Kadın yönelik şiddeti durdur** kampanyası farkındalık yaratmış ve kadına yönelik şiddetle ilgili somut projelere finans desteği vermiştir. Üye Devletlere, yerel yönetimlere, alanda çalışanlara Avrupa genelinde sivil toplum örgütlerine, kadına yönelik şiddette mücadele çalışmalarını ve kampanyalarını arttırmaları amacıyla 15 milyon Avro fon desteği sağlanmıştır. Bu bağlamda, mağdurlara daha iyi destek vermeleri ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti önlemeleri amacıyla avukatlar,



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

doktorlar, öğretmenler ve polisler eğitilmişler. Bu kampanya 2018 boyunca devam edecektir.

- Şubat ayında Malta Başkanlık Konseyi, kesişimsel (*intersectional*) ayrımcılık ve kadınların adalet ve hizmetlere erişimleri çerçevesinde toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığı ele alan bir konferansa ev sahipliği yapmıştır.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinde **Karşılıklı Öğrenme Programı** kapsamında Komisyon Üye Devletlerin hükümet temsilcileriyle iyi uygulamaların paylaşılmasını sağlamıştır. İyi uygulamalar arasında Danimarka'nın dijital ortamda cinsel istismara ilişkin politika ve mevzuat çalışması ile Fransa'nın toplu taşıma araçlarında cinsel istismarın önlenmesi kampanyası da yer almıştır.
- 20-21 Kasım tarihleri arasında Brüksel'de düzenlenen **Yıllık Temel Haklar Semineri'nin bu seneki konusu** '[Çalkantılı Zamanlarda Kadın hakları](#)' olarak belirlenmiştir. Üye Devletlerin yaklaşık yarısından bakanlar, uluslararası kuruluşlar, önde gelen akademisyenler, sosyal ortaklar, iş dünyasının temsilcileri, sivil toplum aktörleri, gazeteciler ve medya temsilcilerinden oluşan 400'den fazla katılımcıyı bir araya getiren seminerin ana başlıklarından bir tanesi kadına yönelik şiddet olmuştur.
- **Kadın ve kız çocuklarına yönelik şiddetle mücadele amacıyla küresel bir ittifak oluşturulmasının ilk adımı** Aralık ayında Komisyon ile Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (EİKT), Avrupa Konseyi ve BM Kadın Teşkilatı arasında atılmıştır. Bu kuruluşların 2018 yılı sonuna kadar kadın ve kız çocuklarına yönelik şiddetin sona erdirilmesi için küresel ittifak oluşturulmasına dönük işbirliğini artırma yönündeki kararlılıklarını teyit eden ortak bir bildiri yayımlanmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Adalet politikaları kapsamında yürütülen çalışmaların yanı sıra Avrupa Komisyonu **ticaret, göç ve iç işleri, ulaştırma ve dış işbirliği** gibi bir dizi diğer politika alanında da kadına yönelik şiddet üzerinde odaklanmaktadır. Bunların yanı sıra Avrupa Sosyal Fonu, başta engelli kadınlar ve en dezavantajlı ya da muhtaç durumdakiler olmak üzere, kadına karşı şiddetle mücadele hedefine yönelik faaliyetleri desteklemektedir.

Kadın ve kız çocuklarının ticareti konusunda ise, yasadışı ticaretle mücadele direktifi destekleyici tedbirlerin cinsiyete özgü olmasını gerektirmektedir. Son olarak, Komisyon tarafından 4 Aralık 2017'de kabul edilen bir dizi yeni politika önceliği toplumsal cinsiyeti tam merkezine almakta ve bu vahim insan hakkı ihlalinin ve menfur suçun cinsiyet boyutunun ele alınması hususunda bazı özel tedbirler içermektedir.

Avrupa Komisyonu'nun, Komisyon içinde her türlü tacizi önlemeye yönelik **kurum içi** tedbirleri bulunmaktadır. Kısa süre önce kabul edilen çeşitlilik ve içerme stratejisi tüm bu tedbirleri güçlendirmenin yanı sıra daha ileri önleyici tedbirler de içermektedir. Kadınların kısa süre önce kamuoyuna duyurduğu işyerinde cinsel taciz vakaları



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

işığında (#MeToo-#BenDe), Komisyon da iç kurallarını gözden geçirme kararı almış ve 2018'de yeni ve güncellenmiş bir tacizle mücadele politikası oluşturmayı amaçlamıştır.

İstanbul Sözleşmesi nedir?

Kasım ayı itibariyle, tüm AB Üye Devletleri, Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi'ni (İstanbul Sözleşmesi) imzalamış ve 17 ülke sözleşmeyi onaylamıştır. Sözleşme, Avrupa'da kadına yönelik şiddeti ve aile içi şiddeti önlemek, mağdurlarını korumak ve faillerini cezalandırmak üzere yasal olarak bağlayıcı standartlar ortaya koyan ilk belgedir. AB İstanbul Sözleşmesi'ni Komisyon'un Mart 2016'da yaptığı teklif üzerine, 13 Haziran 2017'de imzalamıştır. Sürecin 2018'de tamamlanmasını sağlayacak Konsey Kararı üzerinde çalışmalar halen devam etmektedir. Sözleşme, Üye Devletlerin kadına yönelik şiddetle mücadele için ortak bir çerçeve geliştirmesini mümkün kılacaktır.

AB, iş gücü piyasasında kalıp yargılarla mücadele için ne yapmaktadır?

2017'de, **Komisyon'un** kadın ve erkeklerin değişik sektörlerdeki istihdamında farklılıklara yol açan kalıp yargılarla mücadele eylemi, işçilerin yaklaşık % 20'sinin kadın olduğu ulaştırma ve BİT (Bilgi ve İletişim Teknolojileri) sektörüne odaklanmıştır.

- Otomasyon ve dijitalleşme, ulaştırma sektöründe kadınlar için yeni fırsatlar yaratmıştır. Temmuz 2017'de yayımlanan **'AB'de ulaştırma sektörünün gelecek nesiller için cazip hale getirilmesi'** konulu çalışma, bu sektöre daha fazla kadın çekmek için bir takım tavsiyeler sunmaktadır. 2017'de, hem AB nezdinde ve ulusal düzeyde, hem de şirketler ve eğitim kurumları içinde atılabilecek muhtemel adımlar konusunda çok sayıda paydaş ile bir görüşme gerçekleştirilmiştir.
- Kasım 2017'de, AB Komisyonu'nun Ulaştırmadan Sorumlu Üyesi Violeta Bulc ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komite Başkanı Georges Dassis tarafından, Estonya Ekonomi ve Altyapı Bakanı Kadri Simson ve Avrupa Parlamentosu Ulaştırma Komitesi Başkanı Karima Delli'nin desteğiyle **Ulaştırmada Kadınlar-Değişim için AB Platformu** hayata geçirilmiştir. Ulaştırma sektöründe kadın istihdamını arttırmayı amaçlayan platform sosyal ortakları da içeren, farklı paydaşlar ile işbirliği içerisinde geliştirilmiştir. Bu kapsamda, konuya kendini adayın AB örgütleri fırsat eşitliği konusunda attıkları adımları paylaşmak üzere bir araya gelmektedirler.
- 27 Kasım 2017'de, Platformun açılış konferansı sırasında kamuoyu önünde **Ulaştırma Sektöründe kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliğini sağlama bildirisi** imzalanmış ve daha fazla imza toplamak için bildiri çevrimiçi paylaşılmıştır. İlgili internet sayfası, iyi uygulamaların değişimi için kullanılacak bir çevrimiçi modül içermektedir.



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

- (Yakında çıkacak olan) "**Dijital çağda kadınlar**" çalışması kadınların dijital sektöre katılımını etkileyen faktörleri ortaya koymaktadır. Dijital sektöre girdikten sonra erkeklere nazaran daha büyük oranda kadın bu sektörden ayrılma eğilimindedir. Bu durum, özellikle bireylerin mesleki gelişiminin önemli aşaması ve başlıca çalışma yaşı olan 30 ila 44 yaş aralığında net olarak gözlemlenmektedir. Bu yaş aralığı aynı zamanda çoğu Avrupalının ilk çocuğunu doğurduğu ve/veya küçük yaştaki çocuklarına bakması gereken dönemdir. Kadınların dijital sektördeki 'işlerini bırakma eğiliminin' ekonomik bir maliyeti de olmaktadır. Dijital sektördeki işlerini bırakan kadınlar nedeniyle Avrupa ekonomisinde yıllık verimlilik kaybının 16.1 milyar avro olduğu tahmin edilmektedir. Çalışma, birçok yapılandırılmış çabaya rağmen dijital sektörde halen devam eden cinsiyetler arası açığın giderilmesi için bazı yenilikçi yaklaşımlara dikkat çekmektedir.
- Konsey'in **Dönem Başkanı Bulgaristan'ın** talebi üzerine EIGE (Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü), Bulgaristan Dönem Başkanlığı altında yürütülen politika tartışmalarına yön vermek amacıyla "**Dijital Dünyada Kadınlar**" konulu bir belge hazırlamaktadır.
- Geride bırakılan 1 yılın ardından, **Dijital Beceriler ve İş Koalisyonu** 300'den fazla üyeye sahiptir ve yaklaşık 90 örgüt dijital beceriler alanında açığın kapatılması ile mücadele sözü vermiştir. Taahhütte bulunan örgütler milyonlarca Avrupalıya çevrimiçi ve yüz yüze eğitim, dijital beceri sertifikaları, farkındalık yaratma, işe yerleştirme ve staj imkânı sağlamıştır. Bu taahhütlerin ana hedef kitlesi ilk ve orta öğretim öğrencileridir.
- İlk **Dijital Fırsat stajları** Aralık 2017'de duyurulmuştur. Bu çerçevede öğrencilere başka bir AB ülkesinde dijital alanda staj imkânı sunulacaktır. Amaç, her disiplinden öğrenciye pazarın talep ettiği alanlarda pratik dijital deneyim kazandırmaktır. Bu girişim ile 2018-2020 yılları arasında mezun olan yaklaşık 6.000 öğrenciye sınır ötesi staj imkânı sunulacaktır. İlk stajlar 2018 baharında başlayacaktır. Stajyerlere, ortalama 5 aylık bir dönem boyunca ayda yaklaşık 500 avroluk bir harcırah ödenecektir. Pilot proje, AB'nin Horizon 2020 araştırma fonu programından finanse edilecek ve Erasmus + aracılığıyla uygulanacaktır. **Dijital Beceriler ve İş Koalisyonu** üyeleri staj imkânı sunmak üzere seferber edilmiştir.

AB, Avrupa Birliği dışında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesine yardımcı olmak için ne yapmaktadır?

Küresel bir aktör olarak AB, dünya çapındaki tüm çalışmalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesini teşvik etmektedir. AB bu nedenle ortağı olan ülkeler, Birleşmiş Milletler ve sivil toplum aktörleri, özellikle de kadın örgütleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği savunucuları ile yakın bir şekilde çalışmaktadır. AB'nin bu alandaki çalışmaları, dünya genelinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine çözüm bulunmasını amaçlayan son derece kapsamlı bir yaklaşımı benimsemektedir. AB, toplumsal cinsiyet eşitliği gündeminin ilerletilmesine daimi



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

katkıda bulunmak üzere çok taraflı forumlarda ortak ülkelerle aktif olarak çalışmaktadır; bu çerçevede BM'nin başlıca politika belirleyici forumları olan BM Kadının Statüsü Komisyonu'nun (CSW) yıllık oturumları ve BM İnsan Hakları Konseyi oturumları belirtilebilir. AB ayrıca Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesinin (CEDAW), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformunun ve Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı'nın (ICDP) uygulanmasını desteklemektedir.

2017 içerisinde aşağıda belirtilen önemli girişimler başlatılmıştır:

- Komisyon, Avrupa Dış İlişkiler Servisi ile yakın işbirliği içerisinde çalışarak, AB adına [Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Ekonomik Ortam G7 \(Yedili Grup\) Yol Haritası](#)nı hazırlanmasında kilit rol oynamıştır. Yol Haritası Mayıs 2017'de Taormina Zirvesinde G7 Liderleri tarafından resmi olarak kabul edilmiştir. Söz konusu zirve, toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna adanan ilk G7 bakanlar toplantısıdır. Yol Haritası, merkezi hükümetlerin yetki alanına giren ve toplumsal cinsiyet eşitliği üzerinde en büyük etkiyi yaratacak yapısal politikalara odaklanmaktadır.
- AB, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminin bir parçasını oluşturan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) doğrultusunda kaydedilen ilerlemenin azami düzeye çıkarılması için aktif rol oynamaktadır. Bu amaçla Eurostat, ['Avrupa Birliğinde Sürdürülebilir Kalkınma – AB'de SKH'lerine yönelik ilerlemeye dair 2017 izleme raporu'](#) başlıklı bir belge yayınlamıştır. Rapor, AB'de SKH'leri doğrultusunda kaydedilen ilerlemenin Eurostat tarafından düzenli olarak izlenmesi sürecinin başlangıcını oluşturmaktadır.
- AB'de kadın-erkek eşitliği konulu geçen yılki rapor, SKH5'in derinlemesine gözden geçirilmesine katkıda bulunarak SKH5 alanında yürütülen çalışmalar, onun hedefleri ve göstergelerini rapor etmiştir. AB'nin SKH'lerine yaptığı katkılarla ilgili rapor sunulması talebine yanıt olarak, 2017'de AB'de kadın-erkek eşitliği raporu 17 Temmuz'da Komisyon Üyesi Mimica tarafından 2017 BM Sürdürülebilir Kalkınma Yüksek Düzeyli Siyasi Forumu'nda sunulmuştur.
- Komisyon, insani krizlerde toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi konusunda da kararlıdır. 21 Haziran 2017'de AB, "Acil Durumlarda Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddetten Korunma için Eylem Çağrısı" adlı küresel girişimin liderliğini İsveç'ten devralmıştır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet insani krizlerde çoğu zaman yaygın olarak görülmektedir. Eylem çağrısı, yaklaşık 70 insani örgütü bir amaç doğrultusunda bir araya getirmektedir: o da, toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin hayatı bir tehdit olarak tanınması ve bu konunun krizin en başından itibaren ele alınması. AB, 2018 yılının sonuna kadar devam edecek olan liderlik sürecinde dört öncelik üzerinde çalışmaktadır: (1) Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi ve buna müdahale etme gereksinimi konusunda savunuculuğun artırılması, (2) Acil durumlarda toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi konusuna daha fazla odaklanması (3) Eylem Çağrısının en



Avrupa Birliği
Türkiye Delegasyonu

fazla etkiyi yaratabileceği yer alan sahaya götürülmesi ve (4) 2016-2020 Yol Haritası Eylem Çağrısı doğrultusunda taahhütlerin gerçekleştirilmesi.

- **'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi: 2016-2020'de AB Dış İlişkileri aracılığıyla Kız Çocuklarının ve Kadınların Yaşamlarının Değiştirilmesi'** başlıklı AB çerçevesinin tam olarak uygulanması. Yol haritası eylem çağrısı ERC (Enhanced Response Capacity) programı kapsamında duyurulurken, Avrupa Sivil Koruma ve İnsani Yardım Genel Müdürlüğü (DG ECHO) 2017 yılında kapasite geliştirme için 1 milyon avro ayırmıştır.