

imece

Fark Et • Katıl • Çözüm Üret

Tema:

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Mesele 1:

Kadının ekonomik hayata katılımını ve ekonomik hayatın her seviyesinde eşit bir şekilde yer almasını sağlayacak model ve araçları nasıl tasarlayabiliriz?

R
A
P
O
R

Giriş:

Kadınların ekonomik hayata katılımı, imcece'nin ikinci Destek Programı için gerçekleştirilen Sorunlar Araştırması'nda toplumsal cinsiyet eşitliği adına en çok öne çıkan konu başlıklarından biridir. Küresel endeksler ve ulusal raporlarda karşımıza çıkan bulgular, Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranının oldukça düşük olduğunu, bunun da arkasında gözle görünür ve görünmez birçok engel olduğunu göstermektedir.

Bu alandaki veriler, kadınların iş hayatına katılımında üç temel evreyi vurgulamaktadır: İşe girebilme, işte kalabilme ve işte yükselebilmeye. Bu üç evreyi, farklı sektörlerde ve farklı pozisyonlardaki kadınlar farklı biçimlerde deneyimlese de ortaklaşan sorunlar; ücretsiz kadın emeği, okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin yetersizliği, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılıkları, cam tavan ve başarılı kadın rol model eksikliği, cinsiyetçi tutum ve davranışlar ile ön yargılardan kaynaklanan motivasyon ve özgüven eksikliği olarak sıralanmaktadır.

Detaylı bilgiye aşağıdaki rapordan ulaşabilirsiniz.

Bu araştırma nasıl ortaya çıktı?

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kadın ve kız çocuklarının önündeki engelleri ve bu engellerin altında yatan temel sorunları irdeleyebilmek için gerçekleştirilen Sorunlar Araştırması çerçevesinde, öncelikle toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yayınlanan küresel, ulusal ve yerel birçok endeks, rapor ve araştırmalardan ortaya

çıkan verilerden derlenmiştir. Bu kapsamda incelenen başlıca küresel ve ulusal endeks ve araştırma raporlarına aşağıda yer verilmektedir:

- UN Women & UN Global Compact - Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi
- Dünya Ekonomik Forumu (WEF) - Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi
- Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) - İnsani Gelişim Raporu (HDR)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) - Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri ve İşgücü İstatistikleri
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı - Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstihdamı Raporu
- TEPAV - 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi
- Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi (CEDAW) - STK Gölge Raporları

Yürütülen masa başı araştırması, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uzman akademisyen, araştırmacı, sivil toplum kuruluşu temsilcileri ve girişimcilerin katılımında gerçekleştirilen birebir görüşmeler ile desteklenmiştir.

Çalışma kapsamında Birleşmiş Milletler Kadın Birimi, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi, İstanbul Teknik Üniversitesi İşletme Fakültesi, Arya Kadın Yatırım Platformu, Endeavor Türkiye ve McKinsey & Company kurumlarında görev alan kişiler ile birebir görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Böylelikle, uzmanlardan elde edilen görüşler ışığında konu ile ilgili sorunların temel kaynakları tespit edilmiştir.

Sorunlar Araştırması'nı besleyen bir diğer çalışma olan paydaş çalıştayında ise, Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren akademisyenler, sivil toplum çalışanları, araştırmacılar ve girişimciler bir araya gelerek konu ile ilgili öncelikleri, gelişim alanlarını ve ihtiyaçları kapsamlı bir şekilde haritalandırmışlardır. Çalıştaya Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümü, Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG), Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, Yaşama Dair Vakfı (YADA), Girişimcilik Vakfı, Kadın Bilişimci Platformu, Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender), Bilgi Üniversitesi

Çocuk Araştırmaları (ÇOÇA), Anne Çocuk Eğitim Vakfı (AÇEV), Arya Kadın Yatırım Platformu, WEConnect, Endeavor Türkiye ve Toplum Gönüllüleri Vakfı (ToG) kuruluşlarını temsil eden 15 paydaş katılmıştır.

Araştırma bize neyi gösterdi?

1 Ekonomik hayata katılımındaki eşitsizlikler

Tüm bu kaynaklar incelendiğinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kadınların ve kız çocuklarının önündeki temel engeller arasında ekonomik hayata katılımındaki eşitsizliklerin büyük önem taşıdığı görülüyor. Kadınların ekonomik hayata erkeklerle eşit oranda katılamaması, yalnızca Türkiye'de değil, dünyada da oldukça önemli bir sorun. Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) 2016 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uçurumu Endeksi'ndeki veriler de, kadın ve erkek arasındaki ekonomiye katılım uçurumunun tüm dünyada gittikçe arttığını gösteriyor.

Türkiye de bu alanda oldukça geri sıralarda. WEF Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi'nde Türkiye, ekonomiye katılım ve olanaklar alt başlığında 144 ülke arasında 129. sırada yer alıyor.¹ Verileri yakından incelediğimizde, oldukça karamsar bir tablo karşımıza çıkıyor. OECD 2016 verilerine göre Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı %31,3¹ ve bu oranla OECD ülkeleri arasında sonuncu,² G20 ülkeleri arasında ise sondan ikinci sırada yer alıyor.³ Yalnızca bu veriler bile, kadının ekonomik hayata katılımında Türkiye'nin ne kadar büyük bir değişime ve gelişime ihtiyaç duyduğunu ortaya koyuyor.

OECD 2016 verilerine göre Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı %31,3 ve bu oranla OECD ülkeleri arasında sonuncu, G20 ülkeleri arasında ise sondan ikinci sırada yer alıyor.

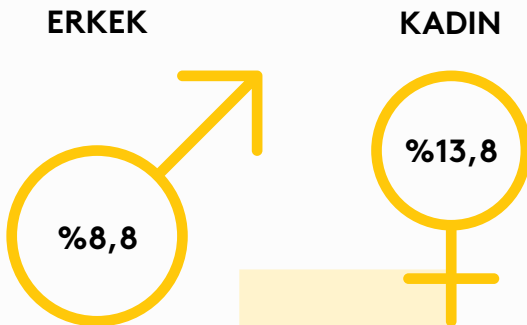
2 Kadınlarda işsizlik, genç işsizliği ve "atıl" genç nüfus

Bu alanda incelenen diğer veriler de durumun ciddiyetini ortaya koyuyor. Türkiye’de kadınlarda işsizlik oranı erkeklere göre çok daha yüksek. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2017 Haziran verilerine göre 15-64 yaş kadın işsizlik oranı %13,8 iken erkeklerde işsizlik oranı %8,8.⁴ OECD 2017 ilk çeyrek verilerine bakıldığında ise Türkiye’de kadın işsizlik oranı %14,5 ile %6,2 olan OECD ortalamasının da oldukça üstünde.⁵

Resmi verilerin de ötesinde, kadınların iş bulma ümidi ve beklentisi erkeklere göre çok daha düşük. Bu sebeple, geniş kapsamlı işsizlik oranlarına bakıldığında durum daha da karamsar bir hal alıyor.⁶ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın 2014 verilerine göre geniş tanımlı işsizlik oranı erkeklerde %13,6 iken kadınlarda %27,7.⁷

Geniş işsizliğin yanı sıra ne eğitimde ne istihdamda ne de beceri geliştirme (NEETs) programlarında olan 15-24 yaş arası genç kadın nüfusun oranı 2017 Haziran verilerine göre %34,5.⁸

15-64 Yaş Arası İşsizlik Oranı (TÜİK 2017 Haziran)



Mutlak olarak bu oran iki milyonu aşkın genç kadının ne eğitim aldığı ne de istihdamda olduğunu, yani "atıl gençlik"⁹ tanımı içinde yer aldığını gösteriyor. OECD ülkeleriyle karşılaştırıldığında 2016 verilerine göre Türkiye’de 15-29 yaş arası ne eğitimde ne de istihdamda olan kadınların oranı %41,5 (OECD ortalaması %16,5). Türkiye bu yüksek oranla hem OECD, hem de OECD olmayan Brezilya, Kolombiya ve Rusya gibi ülkeler arasında da ilk sırada yer alıyor.¹⁰

3 Toplumsal cinsiyet rollerinin meslek seçimine olan etkisi

Kadınların iş hayatına katılımında öne çıkan bir başka mesele ise toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların meslek seçimini doğrudan etkiliyor olması. Türkiye’de geleneksel olmayanⁱⁱ işlerde çalışan kadın oranı oldukça düşük. 2014 TÜİK verilerine göre Türkiye’de bazı meslek gruplarında kadınların çalışma oranı aşağıdaki gibidir:¹¹

- Kadın fabrika ve makine operatörü oranı: %10,8
- Kadın anaokulu öğretmeni oranı: %94,7
- Kadın ilkokul öğretmeni oranı: %60
- Kadın savcı oranı: %6,5
- Kadın polis oranı: %5,5

Ekonomik hayata katılım başlığı, istihdama mavi yaka ve beyaz yaka olarak katılanları ve istihdama girişimci/kendi hesabına çalışan olarak katılanları içeriyor. Gerçekleştirilen birebir görüşmelerde ve paydaş çalıştayında bu kategorilerin, kendi

ⁱ Oransal olarak %31,3 şeklinde karşımıza çıkan bu rakam, mutlak olarak 17 milyonu aşkın 15-64 yaş aralığındaki kadının işgücü dışında kaldığını gösteriyor.

içlerinde çalışma ve piyasa koşullarına ilişkin farklılıklar barındırdığı için ayrı ayrı düşünülmesi gerektiği vurgulanmıştır. Çünkü farklı iş kollarında yer alan ve hatta farklı şehirlerde yaşayan kadınlar için ekonomik hayata katılım farklı sorunları ve zorlukları beraberinde getiriyor. Yapılan birebir görüşmelerde paylaşılan farklı sorunlara örnek vermek gerekirse, İstanbul'da orta ve üst gelir düzeyinde çalışan bir kadının ev içi bakım hizmetlerini alabileceği pek çok farklı seçenek bulunurken, Gaziantep'te benzer gelir seviyesinde bir kadın bu hizmetleri bulmakta zorlanıyor. Çünkü çocuk bakımı konusunda eğitimi olan kadınlar özel alan olan ev içi hizmeti vermek istemiyor, korkuyorlar. Bu korkuların altında yatan sebeplerin başında çoğunlukla toplumsal cinsiyet tutumları geliyor.

4 Ekonomik hayata katılımın üç evresi, ortaklaşan sorunlar ve ücretsiz kadın emeği

Türkiye'de farklı sektörlerde, farklı pozisyonlarda ve farklı sosyal statülerde kadınların ekonomik hayata katılımında ortak bazı sorunlar da bulunuyor. Özellikle kadınların ekonomik hayata ilişkin hayat döngüsünü düşünüldüğünde üç ana engel taşıyan evre karşımıza çıkıyor:

- işe girebilmek
- işte kalabilmek
- işte yükselebilmek

Bu üç evre **girişimcilik** açısından düşünüldüğünde benzer bir süreci şu

şekilde kurgulamak mümkün:

- girişimci olabilmek
- girişimi sürdürebilmek
- girişimi başarılı bir iş modeline çevirebilmek ve ölçeklenmesini sağlayabilmek

Bu üç evre kapsamında karşılaşılan en temel sorunlar incelendiğinde kadınların ev içi görünmeyen/ücretsiz emek (unpaid labor) üretmekten sorumlu olması en büyük engel olarak ortaya çıkıyor. Bu sorumluluk yaşlı ve çocuk bakımı ile ev işleri olarak tanımlanan yemek ve temizlik gibi işleri de içeriyor. Bu konuyla ilgili istatistikler de durumun netliğini ortaya koyuyor. Türkiye'de toplam emeğin %47'sini kadınların ücretsiz emeği oluştururken, ücretsiz erkek emeği yalnızca %11'lik kısmı oluşturuyor.¹² Yani kadınlar ev içi emeğe erkeklerden dört kat fazla zaman harcıyor.¹³ OECD ülkeleri arasında ise Türkiye ücretsiz kadın emeğinin en fazla olduğu ülke. Kadınlar günde 6,2 saat ücretsiz emek harcarken, erkeklerde bu süre 1,9 saat.¹⁴ Kadınlar, ev içi görünmeyen emeğe öncelik vermekten başka şansı kalmadığında ekonomik hayata katılamıyor, ekonomik hayata katılarak kendini geliştirme, ekonomik bağımsızlık ve özgüven kazanma gibi unsurlardan yoksun kalarak bu alanda da eşitsizliğe maruz kalıyor.

Öte yandan ev içi görünmeyen/ücretsiz emek olarak adlandırılan sorun, kadınların ekonomik hayata katılımıyla (ister çalışan ister girişimci olarak) ortadan kalkmıyor ve bir sorun olmaya devam ediyor. Türkiye'de bakım hizmetlerinin ücretsiz, kurumsal, güvenli ve yaygın olmaması çalışan kadınların üzerindeki yükün katlanmasına sebep oluyor. Araştırma

¹² Geleneksel olan iş kolları genellikle hizmet ve tarım sektöründe bulunmaktadır. Sanayi sektörü ve teknolojik beceri gerektiren sektörler ise geleneksel olarak erkek mesleği şeklinde tanımlanmaktadır.

kapsamında görüülen uzmanların da neredeyse tümü bu konunun önemini defalarca dile getirmiştir.

Bu yükün bir sonucu olarak kadınlar kendilerine vakit ayırmakta zorlanan kesim olarak toplumun yarısını oluşturuyor. Türkiye’de zaman kullanımı araştırması verilerine göre çalışan kadınlar hanehalkı ve aile bakımına günde ortalama 3 saat 31 dakika ayırırken, çalışan erkekler 46 dakika ayırıyor.¹⁵ Bu da kadınların zaman yoksulu olması ve iş yaşam dengelerini kuramaması sonuçlarını doğuruyor. Bu durum, aynı zamanda, kadınların kendilerini yeniden üretebilecekleri kişisel zamanlarını, gelişimlerini, ruhsal ve fiziksel sağlıklarını koruması önünde de önemli bir problem teşkil ediyor.

Okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin yetersizliği

Bu ciddi sorun için dünyada ve Türkiye’de en çok tartışılan konu okul öncesi eğitim ve bakım hizmetleri ihtiyacı.¹⁶ UN Women ve Global Compact’ın hazırladığı Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi’nde de belirtildiği gibi bu konu çok kritik ve Türkiye bu konuda oldukça gerilerde. OECD ülkeleri arasında okul öncesi eğitime katılım alanında Türkiye son sırada.¹⁷ Okul öncesi eğitim ve çocuk bakımına GSYH’den ayrılan bütçede ise OECD ortalaması %0,80 iken Türkiye’de bu oran %0,18.¹⁸

Makroekonomik perspektiften bakıldığında bakım hizmetlerinin yetersiz olması ile kadın istihdamının düşüklüğü birbiriyle örtüşen meseleler olarak karşımıza çıkıyor. Görüşmelerde

değınilen en basit model, bakım alanında getirilecek bir çözüm ile hem istihdamı hem de bakım hizmetlerini artırarak kadının güçlenmesini sağlamak. Bir başka deyişle, kadınların istihdama bakım hizmeti verecek personeller olarak katılmasıyla, hem bakım ihtiyacını karşılayan hem de bu hizmetlerin sağlanmasıyla daha çok kadının istihdama katılabilmesini sağlayan bir yol ortaya çıkıyor. UNDP, ILO ve İTÜ işbirliğinde yapılan bir araştırma, kamusal harcamaların inşaat ve altyapı harcamaları yerine, erken çocukluk eğitimi ve okul öncesi eğitim de dahil olmak üzere bakım hizmetlerine yapılmasını incelemesi ile özellikle kadın istihdamında önemli bir insana yakışır iş potansiyelinin ortaya çıkacağını gösteriyor.¹⁹ Önerilen bu model, bir yandan toplumsal cinsiyet eşitliğini pekiştirirken diğer yandan hanehalkı gelir artışına katkı sağlayarak yoksulluğun azaltılması yönünde de bir iyileşmeye sebep oluyor. Her ne kadar bu araştırma kamusal harcamalara yönelik bir plana işaret etse de, plana temel oluşturan kadının istihdamının güçlenmesi yönündeki savunuculuğu anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılıkları ve cam tavan

Yukarıda bahsedilen üç evrenin özellikle istihdamda kalabilme ve yükselme evrelerinde ise karşımıza başka dezavantaj ve ayrımcılık sorunları çıkıyor. Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılıkları ve cam tavan olarak adlandırılan sorunlar listenin başını çekmekte.

Türkiye’de toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılıkları süregelen bir sorun. WEF Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi’nde Türkiye bu konuda yapılan değerlendirmede 144 ülke arasında 98. sırada. OECD verilerine

göre Türkiye’de kadın ve erkeklerin maaş farkı oldukça yüksek: Toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılığı kategorisinde OECD ortalaması %15,1 iken Türkiye’de bu oran %20,1.²⁰ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın 2014 verilerine göre ise, Türkiye’de nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan erkekler, aynı işi yapan kadınlardan %18 daha fazla maaş alıyor.²¹

Cam tavan belli bir ırk, yaş, cinsiyete sahip bireylerin şirketlerde belirli bir düzeyden daha yukarı terfi etmelerinin önüne koyulan görünmez bir engel olarak tanımlanıyor. Dikey katmanlaşma da denen bu durum, kadınların kamu ve özel sektörde üst düzey pozisyonlarda erkeklere oranla çok daha az yer almasına neden oluyor. Türkiye bu konuda da oldukça gerilerde. Türkiye’de kamu sektörü ve özel sektörde her seviyedeki kadın yönetici oranı toplamı %12,2. WEF’in Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi’nde kadın üst düzey yöneticiler alt başlığında Türkiye 144 ülke içerisinde 110. sırada yer alıyor. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2015 verilerine göre ise kadın üst ve orta düzey yönetici oranlarında Türkiye %14,3 ile 49 ülke arasında son sırada yer alıyor.²² Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerde dile getirilen görüşler, bu değerlerin kurumlar içi değişim yaratacak kararları alan yöneticiler seviyesinde tek başına bir anlamı olmadığı yönünde. Fakat, bu sayılarla birlikte, kadınların iş hayatına daha çok katılması halinde bunun ekonomiye olan olası katkılarının ortaya konulmasının, bu alanda değişim yaratacak özneleri harekete geçirebileceğini söylemek mümkün.

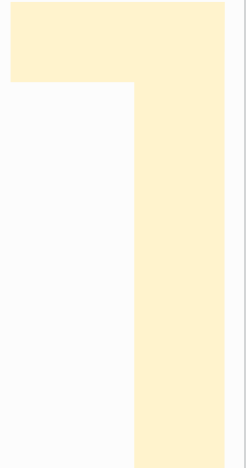
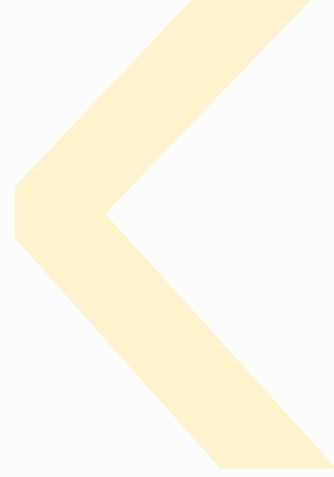
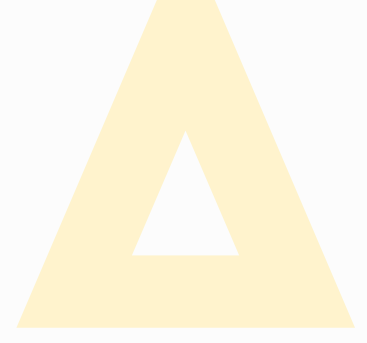
7 Toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan içsel sorunlar

Dış etkenlerden kaynaklanan bu yapısal sorunların yanı sıra iş hayatına katılan kadınların karşılaştıkları en büyük engel daha içsel olarak tanımlanabilecek ön yargılar, özgüven ve motivasyon eksikliği olarak sıralanabilir. Sorunun daha derinine inildiğinde ise daha içsel olarak tanımladığımız bu engellerin toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan rol model eksikliği, tutum ve davranışlar olduğunu, dolayısıyla yine dışsal olduğunu söyleyebiliriz. Bu tutum ve davranışlar, kadınların iş yaşamına katılımının her evresinde olumsuz sonuçlar doğurabiliyor. Örneğin, gerçekleştirilen çalıştayda paydaşlar tarafından vurgulanan sorunlardan bir diğeri de yeni mezun genç kadınların işe alınma süreçlerinde, özgeçmiş hazırlama evresinde ve iş görüşmesi deneyiminde karşılaştıkları psikolojik sorunlar olmuştur.

Bu sorunlar girişimci kadınlar özelinde irdelendiğinde de benzer konular öne çıkıyor. Görüşülen paydaşların da net bir şekilde tanımladıkları üzere, kadının kendine ait olumsuz algısı kadınların girişimlerini ya da mesleki gelişim süreçlerini tıkayan en önemli etkenlerden biri. Kadınların özgüven oluşturabilmeleri için başarı hikayelerine ihtiyacı olduğu yapılan görüşmelerde sıkça vurgulanan bir önerme olmuştur. Buna göre kadınlar, girişimlerinin başında aile ve çevrelerinden olumlu tepki ve maddi manevi destek alırken, girişim modelleri geliştikçe ve ihtiyaçlar arttıkça toplumsal roller devreye giriyor ve ailedeki erkek üyelerden kültürel baskı ve kontrol artıyor.

8 Becerilerin geliştirilme ihtiyacı ve finansal okuryazarlık

Girişimci kadınlar özelinde tartışılan konulardan bir diğeri ise girişimci kadınların finansal kontrol, teknolojik okuryazarlık, piyasa araştırması, pazarlama yeteneği ve satış konusunda kapasite geliştirme ihtiyaçları olmuştur. Türkiye’de kadın girişimcilerden yüksek eğitim seviyesine sahip olanlar da dahil olmak üzere büyük birçoğunun özellikle finansal okuryazarlık konusunda kendilerini geliştirme ihtiyaçları bulunuyor. Bu alanlarda yetersiz bir şekilde piyasaya atılan kadınlar girişimlerinde büyük bir oranda başarısız oluyor ve bu durum ekonomik hayata katılmalarını daha da zorlaştırıyor. Aynı zamanda kadınların finansal okur yazarlık eksikliğinin ötesinde maddi konuları tartışmak konusunda erkeklere göre daha çekingen davrandığını ve hatta para hakkında konuşmayı “ayıp” olarak nitelendirdikleri dile getirildi. Bu tip bulgular, toplumsal cinsiyet rollerinin ve tutumlarının kadınları sosyo-ekonomik seviyelerinden bağımsız güçlenmeleri yönünde olumsuz etkilediğini göstermektedir.



Kaynaklar:

¹ WEF. (2016). The Global Gender Gap Report 2016. 10 Temmuz 2017 tarihinde <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/economies/#economy=TUR> sitesinden erişildi.

² OECD. (2016). Employment rate: Women, % of working age population, Q1 2016. 30 Eylül 2017 tarihinde <https://data.oecd.org/chart/4HLV> adresinden erişildi.

³ OXFAM, TEPAV. (2012). Making economies work for women: Female labour force participation in Turkey. 11 Eylül 2017 tarihinde http://www.tepav.org.tr/upload/files/1436539353-9.Making_Economies_Work_for_Women___Female_Labour_Force_Participation_in_Turkey.pdf adresinden erişildi.

⁴ TÜİK. (2017). İşgücü İstatistikleri. Haziran 2017 Haber Bülteni. 15 Eylül 2017 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=12hxZdhdv0pG8GLt7N7DvsBGFQ6Kn691K3L1H0Z2T6vGvLHGLtM6!-1266409266?id=24631> sitesinden erişildi.

⁵ OECD (2017). Unemployment Rate. 6 Ekim 2017 tarihinde <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm> adresinden erişildi.

⁶ UN Women (2017). Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi. 20 Temmuz 2017 tarihinde http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2017/01/WEPs_Rehber.pdf adresinden erişildi.

⁷ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili ve İstihdamı Raporu. 28 Eylül 2017 tarihinde [http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/58528516369dc524d057a5fe/T%C3%BCrkiye%27de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri%27nin%20Analizi%20\(Nihai%20Rapor\).pdf](http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/58528516369dc524d057a5fe/T%C3%BCrkiye%27de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri%27nin%20Analizi%20(Nihai%20Rapor).pdf) sitesinden erişildi.

⁸ TÜİK. (2017). İşgücü İstatistikleri. Haziran 2017 Haber Bülteni. 5 Ekim 2017 tarihinde http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007 sitesinden erişildi.

⁹ Gürses, Uğur. (2017). Boştaki gençlerin de bayramı kutlu olsun. Hürriyet Gazetesi. 1 Ekim 2017 tarihinde <http://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ugur-gurses/bostaki-genclerin-de-bayrami-kutlu-olsun-40463689> adresinden erişildi.

¹⁰ OECD. (2016). Transition from school to work: Percentage of young people in education, in employment and Not in Education, Employment or Training (NEETs), 5 Ekim 17 tarihinde <http://stats.oecd.org/#> sitesinden erişildi.

¹¹ TÜİK. (2017). Nüfus ve Demografi. Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri. “İşgücü” ve

"Seçilmiş Meslekler". 11 Ekim 2017 tarihinde www.tuik.gov.tr sitesinden erişildi.

¹² UNDP. (2015). Human Development Report 2015, "Imbalances in paid and unpaid work.". 11 Ekim 2016 tarihinde <http://hdr.undp.org/sites/default/files/chapter4.pdf> adresinden erişildi.

¹³ UNDP. (2015). Human Development Report 2015, "Imbalances in paid and unpaid work.". 11 Ekim 2016 tarihinde <http://hdr.undp.org/sites/default/files/chapter4.pdf> adresinden erişildi.

¹⁴ OECD (2016). Gender Equality. "Time spent in unpaid, paid and total work, by sex". 28 Eylül 2017 tarihinde <http://www.oecd.org/gender/data/time-spent-in-unpaid-paid-and-total-work-by-sex.htm> sitesinden erişildi.

¹⁵ TÜİK. (2015) Zaman Kullanımı Araştırması Haber Bülteni. 4 Ekim 17 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18627> sitesinden erişildi.

¹⁶ UN Women (2017). Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi. 20 Temmuz 2017 tarihinde http://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2017/01/WEPs_Rehber.pdf adresinden erişildi.

¹⁷ OECD Family Database. (2014). Enrolment in childcare and pre-school. 30 Eylül 2017 tarihinde www.oecd.org/social/family/database adresinden erişildi.

¹⁸ İlkaracan, İ., Kim, K., Kaya, T. (2015). Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları Ve Uygulamaları Merkezi Ve Levy Ekonomi Enstitüsü - Bard College. 9 Eylül 2017 tarihinde <http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/povreddoc/rapor-son-t%C3%BCrk%C3%A7e.pdf> adresinden erişildi.

¹⁹ İlkaracan, İ., Kim, K., Kaya, T. (2015). Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları Ve Uygulamaları Merkezi Ve Levy Ekonomi Enstitüsü - Bard College. 9 Eylül 2017 tarihinde <http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/povreddoc/rapor-son-t%C3%BCrk%C3%A7e.pdf> adresinden erişildi.

²⁰ OECD. (2014). Employment Database: Gender wage gap. 11 Ekim 2016 tarihinde <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751> adresinden erişildi.

²¹ Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstihdamı Raporu, s.75. 28 Eylül 2017 tarihinde <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/58528516369dc524d057a5fe/T%C3%BCrkiye%27de%20Kad%C4%B1n%20%C4%B0%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20Profili%20ve%20%C4%B0statistikleri%27nin%20>

Analizi%20(Nihai%20Rapor).pdf sitesinden erişildi.

²² ILO (2015). Women in business and Management: Gaining Momentum. 10 Ekim 2017 tarihinde <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--->