



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



**CİNSİYET EŐİTLİĐİ ODAĞINDA
GELECEĞİN İNSANA YAKIŐIR İŐLERİ
YAKLAŐIMININ DESTEKLENMESİ İÇİN
TEKNİK YARDIM PROJESİ**

İstihdam Yaratmak

çalışmanın

geleceği

Gamze TOKMAN

24. Őubat 2022



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sunumun İçeriği

- Kadın İstihdamının Önündeki Engeller
- Kadın İşsizliği
- Türkiye'de Kadın İşsizliği İle Mücadelede Uygulanan Politikalar
 - İşgücü Piyasası Politikaları
 - Pasif İstihdam Politikaları
 - Aktif İstihdam Politikaları
 - Esnek Çalışma
 - Avrupa Birliği Müktesebatında Esneklik ile İlgili Direktifler
 - Esnek Çalışma Modelleri
 - Kadın İstihdamı Açısından Esnek Çalışmanın Olumlu ve Olumsuz Yanları
- Covid-19 Salgınının Türkiye'de Kadın İşsizliği Üzerindeki Etkileri



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamının Önündeki Engeller

- Eğitim seviyesi
- İş-yaşam dengesi
- cret düzeyi
- Kayıt dışı istihdam
- Ücretsiz aile işçisi
- Yaş
- Doğurganlık oranı
- Medeni durum



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İşsizliği

Tüm ülkeler için ekonomik ve sosyal yönden önem arz eden işsizlik sorunu, dezavantajlı grupta yer alan kadınlar açısından farklı bir öneme sahiptir.

Son yıllarda, küreselleşme ve gelişen teknoloji ile eğitim seviyelerinin yükselmesi, mesleki eğitimler ile nitelik kazanmaları, kariyer beklentileri ve girişimcilik yönlerinin gelişmesi gibi faktörler kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almalarına neden olmuştur.

Ancak yaşanan ekonomik krizlerin ve benzeri iktisadi olayların işgücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerinden dezavantajlı grup içerisinde yer alan kadınlar daha fazla olumsuz etkilenmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İşsizliği

Kadın ve erkeklere toplumda biçilen roller ve kadınlara karşı yapılan ayrımcılık ne yazık ki devam etmektedir. Ataerkil toplumsal yapının «kadınların öncelikli görevini aileye bakmaktır» olarak düşünmesi nedeniyle, kadınlar **ya hiç gelir getirici bir işe girememekte ya da çocuk, yaşlı, engelli bakımını üstlendikleri sürelerde işten ayrılmak zorunda kalmaktadır.**

Diğer yandan işverenler, işçi çıkarımlarında tercih yapmaları gerektiğinde esas **evi geçindiren erkeklerdir** anlayışından hareketle ilk önce kadın işçileri işten çıkarmaktadır.

Kadınlar arasında işsizliğin daha yüksek olmasının nedenlerinden biri de kadın çalışanlar arasında **kayıt dışı çalışmanın daha fazla olmasıdır.** Covid-19 döneminde işsizliğin kayıt dışı çalışanlar arasında kadınlarda daha çok artması da bu duruma bir örnektir. Kayıt dışı çalışanları işten atmak her zaman daha kolay ve külfetsizdir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Türkiye’de Kadın İşsizliği İle Mücadelede Uygulanan Politikalar

İşgücü Piyasası Politikaları

Ülkemizde de istihdam edilebilirliğin arttırılması ve işsizliğin azaltılması amacıyla işgücü piyasası politikaları olarak **pasif ve aktif işgücü piyasası politikaları** İŞKUR (Türkiye İş Kurumu) tarafından uygulanmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

İşgücü Piyasası Politikaları

Pasif işgücü piyasası politikaları işsiz bireylere, kısa sürelide olsa işsizliğin neden olduğu sorunları telafi etmeyi **amaçlarken**, **aktif işgücü piyasası politikaları** ise istihdam edilebilirliği arttırmayı ve niteliksiz bireylere mesleki kurslar ile nitelik kazandırmayı **amaçlamaktadır**.

Aktif işgücü piyasası politikalarının özellikle dezavantajlı işsizlere işgücü yetiştirme kursları vermek, niteliksiz bireylere nitelik kazandırmak, işgücü piyasasının özelliği olan bilgi eksikliğin giderilebilmesi için iş ve meslek danışmalığı yapmak, iş-işçi eşleşmesini sağlamak gibi **amaçları** vardır.

İşgücü yetiştirme programlarının amacı ise işgücü piyasasında diğer gruplara kıyasla dezavantaja sahip ve işsizlikten en fazla etkilenen grupların ihtiyaç duyulan alanlarda istihdam edilebilirliğinin artırılmasını sağlamaktır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Pasif İşgücü Politikaları

Pasif istihdam politikaları olarak da adlandırılan pasif işgc piyasası politikaları, işsiz bireyleri asgari düzeyde de olsa ekonomik olarak destekleyerek işsizliğin sebep olduğu sosyal ve toplumsal sorunları gidermeyi amaçlayan programlardır.

- İşsizlik Sigortası
- Kısa alışma deneği
- cret Garanti Fonu
- Kıdem Tazminatı Sosyal Yardımlardır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Aktif İşgücü Politikaları

Aktif işgücü piyasası politikaları, işsizliği azaltmaktan çok, iş arayanlar için fırsatları arttırmak, işgücünü eğiterek nitelik kazandırmak, bireylerin yeni bir iş bulmalarına yardım etmek, bireylerin işe girişlerini kolaylaştırmak, yoksulluğu azaltmak ve istihdam edilebilirliği arttırmak gibi amaçlar ile oluşturulmuş politikalar bütünüdür.

- Ücret ve İstihdam Sübvansiyonları
- Kendi İşini Kuracaklara Yardım Programı
- Doğrudan Kamu Sektörü İstihdamı
- Meslek Eğitim Programları
- Kamu Eşleştirme ve Danışmanlık Hizmetleridir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Esnek Çalışma

“Esnek Çalışma” işyeri, işletme ve çalışanların ihtiyaç ve taleplerine göre uyarlanabilen, standart olmayan çalışma biçimi demektir.

Avrupa Birliği istihdam politikalarında ve çalışma hayatında esnekliğin önemle vurgulanmasının temel nedenlerinden birisi, esneklik yoluyla sosyal entegrasyonun sağlanması yani, kadınlar, ilk kez işe girecek olan genç işsizler, özörlöler, emekliler gibi işgöcü piyasasına dahil olmada zorluklarla karşılaşılabilecek kesimlerin istihdamının teşvik edilmesidir.

Avrupa Birliğine üye ölkelerde standart dışı çalışma uygulamaları artmakta ve özellikle kısmi çalışma biçimi yaygınlaşmaktadır. Bu çalışma biçiminde de aile yaşamı ile çalışma yaşamını dengede tutmaya çalışan kadın işgöcü ön planda yer almaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Avrupa Birliği Müktesebatında Esneklik İle İlgili Direktifler

99/70 Sayılı Direktif:

Yapılan düzenlemede işçinin korunması ile esneklik gereği de dikkate alınmıştır.

97/81 Sayılı Direktif (97/81 EC, 20.01.1998):

Direktifin amacı; kısmi süreli çalışan işçilere karşı ayrımcılığın önlenmesi, bu tür çalışmanın kalitesinin artırılması, çalışmanın gönüllülük esasına bağlanmasının kolaylaştırılması ile işçi ve işverenlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak çalışma sürelerinde esnekliğe katkıda bulunmaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Avrupa Birliği Müktesebatında Esneklik İle İlgili Direktifler

93/104 Sayılı Direktif: (Daha sonra yapılan değişikliklerle 2003/88 sayılı Direktif) (2003/88 EC):

Haftalık azami iş süresi, denkleştirme süresi, gece çalışması, yıllık ücretli izin hakkı gibi hususlar düzenlenmiştir. İşçinin sağlığı ve korunması göz önünde bulundurulmak şartıyla iş sürelerinde bazı esnekliklerin sağlanabileceğini belirtmektedir.

2008/104/EC Sayılı Geçici Çalışma Direktifi:

Direktifin ana amacı; dönemsel çalışma yoluyla esnek çalışma modellerinin ve istihdamın artırılması ve dönemsel çalışma konusunda üye devletler arasındaki uygulama farklılıklarının önlenmesidir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamı Açısından Esnek Çalışma

Esneklik Sağlıyor: Birkaç saatten, haftada birkaç günden veya dönemsel çalışmalardan oluşan esnek süreli çalışmalar; çeşitli nedenlerle geleneksel çalışma sisteminde yer alamayan kadınların, aktif olarak iş hayatına katılmasını sağlıyor.

Network Oluşturma Fırsatı Veriyor: Birden fazla projede yer alma imkânı sağlayan esnek çalışma farklı şirketlerde görev alma, çok sayıda profesyonelle tanışma, böylece network oluşturma fırsatları sağlıyor.

Kadınlara, Uzmanlıklarından Faydalanma İmkânı Tanıyor: Esnek çalışma modeli de kadınlara, güçlü oldukları yönleri (İletişim kabiliyeti, ikna gücü, yeniliklere uyum sağlama, ekip çalışmalarını yönetebilme gibi) daha çok kullanma, geliştirme, kariyerlerini istedikleri gibi yönlendirme imkânı tanıyor.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamı Açısından Esnek Çalışma

- Kadınların **kayıt dışı istihdam oranları** artabilir,
- Kadınlar **ücret, sigorta ve sosyal haklar bakımından** tam zamanlı çalışan kadınlara göre daha **sınırlı haklara sahip olabilir**,
- Kadınların **“aile” yaşamıyla çalışma yaşamının dengelenmesi** adına önerilen kısmi süreli ya da evden çalışma uygulamaları ile çalışma yaşamındaki cinsiyetçi yapı daha da artırabilir.
- Yarı zamanlı çalışan kadınların ortalama olarak daha **düşük kazançları ve kariyerlerinde ilerlemek için daha az fırsatları** bulunabilir...



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamı Açısından Esnek Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nda (Kısmi Süreli Çalışma Hakkı, Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı) ve **657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda** (Yarı Zamanlı Çalışma Hakkı, Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı) düzenlemeler mevcuttur.

Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesine 2016 yılında ekleme yapılarak, **ebeveynlerden birine analık izni ve ücretsiz izinlerin bitiminden sonra çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelene kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilme hakkı getirilmiştir.**



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamı Açısından Esnek Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nda Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

- Kısmi süreli çalışan işçinin ücreti, çalıştığı süreyle orantılı olarak ödenmektedir.
- İşveren işçinin bu talebini karşılamakla yükümlü olmakta ve bu talep, geçerli fesih nedeni sayılmamaktadır.
- Bu haktan çocuğu evlat edinen işçiler de yararlanabilmekte olup bu hakkı kullanan kadın işçiye ayrıca süt izni verilmemektedir.
- İşçinin bu haktan faydalanması veya tam zamanlı çalışmaya dönmek istemesi halinde en az 1 ay önce yazılı olarak işverene talepte bulunması gerekmektedir.....



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamı Açısından Esnek Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nda Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

- ❑ Özel sağlık kuruluşlarında ilgili mevzuat uyarınca **mesul müdür, sorumlu hekim, laboratuvar sorumlusu ile sağlık hizmetinden sayılan ve tam zamanlı çalışılması öngörülen işlerde,**
- ❑ Nitelikleri itibariyle sürekli çalıştıkları için **durmaksızın birbiri ardına postalar hâlinde yürütülen sanayiden sayılan işlerde,**
- ❑ Nitelikleri dolayısıyla **1 yıldan az süren mevsimlik, kampanya veya taahhüt işlerinde,**
- ❑ İş süresinin nitelik bakımından **haftanın çalışma günlerine bölünerek yürütülmesi uygun olmayan işlerde, işverenin uygun bulması hâlinde yapılabilir.**



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamı Açısından Esnek alışma

4857 sayılı İş Kanunu'nda Yarım Zamanlı alışma Hakkı

Kanunun 74. maddesinde 2016 yılında yapılan ekleme ile **kadın işçiye doğum sonrası analık izni bitiminden itibaren ücretinde herhangi bir kesinti olmadan isteği halinde yarım zamanlı çalışma hakkı verilebilmektedir.**



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamı Açısından Esnek Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nda Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı

- Birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gündür.
- Çoğul doğumlarda bu sürelerle 30'ar gün ilave edilmektedir.
- Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanmaktadır.
- 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen işçi ebeveynlerden biri de haklardan yararlanmaktadır.
- Bu izlerin kullanılması halinde kadın işçiye ayrıca süt izni verilmemektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamı Açısından Esnek Çalışma

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Yarı Zamanlı Çalışma Hakkı

Kanunun 104. Maddesinde 2016 yılında yapılan düzenleme uyarınca,

Analık izni biten kadın memur, çocuğun hayatta olması kaydıyla, ücretinde herhangi bir kesinti olmadan isteği halinde **günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilmektedir.**

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı

Kanuna 2016 yılında yapılan ekleme ile çocuk sahibi olan memur ebeveynlere yarım zamanlı çalışma hakkı getirilmiştir.

Bu düzenlemeye göre memur ebeveynler, **analık izni/babalık izni kullanıldıysa yarı zamanlı çalışma süresinin bitiminden itibaren çocuğun ilköğretime başladığı tarihten sonraki ay başına kadar yarım zamanlı çalışabilmektedir.**



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamı Açısından Esnek Çalışma

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Yarım Zamanlı Çalışma Hakkı

- Memurun çalışma saatleri çalıştığı kurum tarafından belirlenmektedir.
- Yarım zamanlı çalışan memur bu süre boyunca ücretinin yarısını almaktadır.
- Bu haktan çocuğu evlat edinen memurlar da yararlanabilmektedir.
- Yarım zamanlı çalışan memurun hizmet süresi yarım olarak dikkate alınmaktadır.
- Söz konusu haktan yararlanan kadın memura ayrıca süt izni verilmemektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

COVID-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği zerindeki Etkileri

Yaşanan salgına bağlı olarak, dünya genelinde ve Türkiye’de işsizlik riskinin yüksek olduğu sektörler; imalat, toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, gayrimenkul ile kültür, sanat, eğence, dinlence ve spor faaliyetleridir.

Bu sektörlerde, çalışan kadınların bir kısmı işini kaybederken, kalan diğer kısmı ise çalışma ortamında salgın ile mücadele etmek zorunda kalmıştır.

Salgın sürecinde, tekstil, giyim, ayakkabı, mobilya, otomotiv, gibi birçok işkolunda üretim durma noktasına gelmiştir. Dünya genelinde ve Türkiye’de, seyahat kısıtlamaları, karantina uygulaması, sokağa çıkma yasağı, AVM’lerin, mağazaların, kafelerin, lokantaların, kuaförlerin kapatılması gibi çeşitli önlemler ile Covid-19 salgınına karşı mücadele edilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

COVID-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği zerindeki Etkileri

- Salgın sürecinde kadınlar, ev dışında ekonomik, güvenlik, istihdam ve gelir konularında zorluklar ile mücadele ederken, aynı zamanda ev içinde de ücretsiz bakım gibi sorunlarla da mücadele etmek zorunda kalmışlardır.
- Dolayısıyla, kadınların Covid-19 salgını sürecinde daha da dezavantajlı duruma düştükleri görülmektedir.
- Covid-19 salgınının; dünya genelinde ekonomik, siyasal ve sosyal sonuçlara neden olmuş, bu süreçte erkeklere göre öncelikle kadınlar işten çıkarılmış, kadın işsizliğinin ve yoksulluğunun arttığı saptanmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

COVID-19 Salgınının Türkiye'de Kadın İşsizliği Üzerindeki Etkileri

- ❑ Covid-19 salgını sürecinde, ev emekçisi kadınlar çalışma hayatında daha dezavantajlı duruma gelmişlerdir.
- ❑ Bu süreçte; evlere ücret karşılığında temizlik ve çocuk bakımı için giden kadınların iş bulmakta zorlandıkları, işi olan kadınların ise işten çıkarıldıkları bilinmektedir. Ev emekçisi konumunda olan kadınlar hukuki statülerinin belirsiz olması nedeniyle işsizlik yardımından yararlanamamışlardır.
- ❑ 2019 yılında **Türkiye'de** kadın istihdam oranı %28,7 iken 2020 yılında küresel salgının etkisi sonucu bu oran 2,4 puanlık bir azalma ile %26,3 seviyesine gerilemiştir.
- ❑ **Dünyada** ise 2019 yılında kadın istihdam oranı %44,7 iken 2020 yılında ise küresel salgının etkisi sonucu bu oran %42,3 düzeyine gerilemiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

COVID-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği Üzerindeki Etkileri

Türkiye’de ve Dünyada Kadın İşgücünün Sayısal ve Oransal Dağılımı

Yıllar	Türkiye		Dünya	
	Kadın İşgücü (Bin)	Kadın İstihdama Katılım Oranı (%)	Kadın İşgücü (Milyon)	Kadın İstihdama Katılım Oranı (%)
2019	10.686	28,7	1.358	44,7
2020	9.768	26,3	1.313	42,3



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

COVID-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği Üzerindeki Etkileri

Covid-19 salgını sürecinde kadın istihdamında yaşanan gerilemenin çeşitli sebeplerinden bazıları şu şekilde sıralanabilir:

- Kadınların çocuk, yaşlı ve hasta bakımı için zaman ayırmaları,
- Kadınların aile hayatıyla iş hayatını birlikte yürütme zorluğu,
- Salgın sürecinde kadınların uzaktan/evden çalışması ve iş yükünün fazlalığı,
- Salgın sürecinde, kadınlarda oluşan stres, endişe ve boşanmaların yaşanması.

Türkiye’de COVID-19 kapsamında idari izin, ücretsiz izin, dönüşümlü çalışma, evden çalışma, kısa çalışma vb. çeşitli çalışma şekilleri uygulanırken istihdamdaki işgücünü korumak amacıyla pasif istihdam politikalarına öncelik verilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

COVID-19 Salgınının Türkiye’de Kadın İşsizliği zerindeki Etkileri

Bu kapsamda, kısa çalışma deneği, işsizlik deneği, nakdi yardımlar gibi **pasif istihdam politikası uygulamaları daha fazla kullanılmıştır.** Ayrıca, işsizliği azaltmak amacıyla **aktif istihdam politikaları kapsamında;** meslek edindirme kursları, işbaşı eğitim programları ve toplum yararına programlar uygulanmıştır. Bütün bu tedbirler neticesinde kadın işsizliğinin artışı engellenmeye çalışılmıştır.

Covid-19 salgını sürecinde **pasif istihdam politikaları kapsamında;** işsizlik sigortası, kısa çalışma deneği, ücret garanti fonu, iş kaybı tazminatı ve nakdi ücret desteği gibi araçlar etkin bir şekilde kullanılarak kadın istihdamının korunmasına katkıda bulunulmuştur.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sonuç ve Öneriler

- ❑ Çalışma hayatında yer alan ve henüz mesleki tecrübe edinmeden Covid-19 salgın riski bahanesiyle işten çıkarılmış veya mevcut işini kaybetmiş kadınların salgın sonrasında **aktif işgücü programları ile desteklenerek yeniden istihdamları sağlanmalıdır.**
- ❑ Küreselleşme ve gelişen teknoloji, etkisini Covid-19 salgın sürecinde daha fazla göstermiştir. Bu süreçte, ülke ekonomilerinde e-ticaret yaygınlaşırken diğer taraftan dijital beceriler önem kazanmıştır.
- ❑ Dolayısıyla, salgının sona ermesiyle birlikte yeni süreçte dijital becerilere sahip donanımlı kadınlar çalışma hayatında daha kolay iş bulabileceklerdir. Bunun için **kadınların dijital becerilerini geliştiren mesleki eğitim ve programlara önem verilmelidir.**



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sonuç ve Öneriler

- ❑ Salgın ve ekonomik kriz dönemlerinde, **kadın istihdamını destekleyen işverenlere kredi imkânları, vergi indirimi, enerji desteği gibi teşvik ve kolaylıklar sağlanmalıdır.**
- ❑ Salgın ve ekonomik kriz dönemlerinde, evlere ücret karşılığında temizlik ve çocuk bakımı için giden ev emekçisi konumundaki **kadınların sosyal güvencelerini sağlayacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.**
- ❑ Gerek salgın ve ekonomik kriz dönemlerinde olsun gerekse normal dönemlerde olsun, **kadın dostu bir işgücü piyasasına her zaman ihtiyaç vardır.** Kadın dostu bir işgücü piyasasını oluşturmak için hem işveren hem de iş arayan kesimin üstlenmiş olduğu sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir.

İşverenlerin, cinsiyet ayırımı yapmama, ücret ve sosyal hakların iyileştirilmesi, kariyer yapma imkânı tanıma, evlilik, hamilelik ve doğum nedeniyle işine son vermeme gibi konularda sorumluluklarının olduğu bilinciyle hareket etmeleri gerekmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

TEŐEKKÜRLER EDERİZ.

Çalışmanın

geleceği

**iKG
PRO**

İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŐTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ

WEglobal



**T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI**