



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



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

Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Ulusal ve Uluslararası Mevzuat

çalışmanın

geleceği

Gamze TOKMAN

23. Őubat 2022



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sunumun İçeriği

- ❑ Türkiye'de Kadının Statüsüne İlişkin Uygulanan Uluslararası Mevzuat
 - ❑ Çalışma haklarının ve prensiplerinin güvence altına alınmasına, eşitliğin sağlanmasına ve ayrımcılığın önlenmesine dair ILO sözleşmeleri
 - ❑ Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)
 - ❑ BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu
 - ❑ Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin AB Direktifleri
 - ❑ Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
- ❑ Türkiye'de Kadının Statüsüne İlişkin Ulusal Mevzuat
 - ❑ 4857 Sayılı İş Kanunu
 - ❑ 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
 - ❑ 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu
 - ❑ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
 - ❑ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
 - ❑ Ulusal Politika Belgeleri



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Çalışma Haklarının ve Prensiplerinin Güvence Altına Alınmasına, Eşitliğin Sağlanmasına ve Ayrımcılığın Önlenmesine Dair ILO Sözleşmeleri

- Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) (No.100),
- Ayrımcılık (İstihdamda ve Mesleklerde) Sözleşmesi (1958) (No.111),
- Aile Sorumlulukları olan İşçiler Sözleşmesi (1981) (No. 156)
- Anneliğin Korunması Sözleşmesi (2000) (No. 183).



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Çalışma Haklarının ve Prensiplerinin Güvence Altına Alınmasına, Eşitliğin Sağlanmasına ve Ayrımcılığın nlenmesine Dair ILO Sözleşmeleri

- Ev eksenli, geçici çalışma biçimleri ile göçmen işçileri de kapsayacak Şekilde, eşit fırsatlar ve eşit muamele konularında yasal düzenlemelerin geliştirilmesi,
- Çalışma hayatında meydana gelen ayrımcılık durumlarına dair veri toplanması ve araştırmaların yapılması,
- İstihdamda eşitlik konusunda ulusal politikaların geliştirilmesi, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi,
- Kadınlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması için geçici özel önlemlerin alınması,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Çalışma Haklarının ve Prensiplerinin Güvence Altına Alınmasına, Eşitliğin Sağlanmasına ve Ayrımcılığın Önlenmesine Dair ILO Sözleşmeleri

- Toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerinin, eşdeğer işe eşit ücret gibi, ulusal istihdam stratejilerine entegre edilmesi,
- İşte eşit hakların korunması için insan hakları kurumları ya da eşitlik komisyonları gibi kurumsal mekanizmaların güçlendirilmesi,
- Kadın ve erkek çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması,
- Çalışma yaşamında cinsiyet temelli mesleki ayrışmanın önlenmesi için tedbirler alınması taahhüt edilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Madde 11

1) Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:

- a) Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı,
- b) İstihdam konularında eşit seçim kriterleri uygulanması da dahil, erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı,
- c) Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık, ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil mesleki eğitim ve mükerrer eğitim görme hakkı,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

2) Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, taraf devletler uygun önlemleri alacaklardır.

- a) Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak,
- b) Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak analık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek,
- c) Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini, görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek,
- d) Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

BM Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu

Stratejik Hedefler

- İstihdama, uygun çalışma koşullarına ve ekonomik kaynakların kontrolüne ulaşabilirlik dahil, kadınların ekonomik haklarını ve bağımsızlığını yaygınlaştırmak.
- Kadınların, kaynaklara, istihdama, piyasalara ve ticarete eşit şekilde ulaşmasını kolaylaştırmak.
- Özellikle düşük gelirli kadınların iş bulabilmelerine yönelik hizmetlere, mesleki eğitim ve iş piyasalarına, bilgiye ve teknolojiye ulaşmalarını sağlamak.
- Kadının ekonomik kapasitesini ve ticari ağları güçlendirmek.
- Meslek ayrımı ve istihdama ilişkin her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak.
- Kadınlar ve erkekler için çalışma ve aile sorumluluklarının uyumlu olmasını yaygınlaştırmak.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin AB Direktifleri

- İstihdam ve Çalışma Konusunda Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 2006/54 sayılı Direktif,
- Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkekler Arasında Muamele Eşitliği İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulamaya Konulmasına İlişkin 79/7/EEC Sayılı Konsey Direktifi,
- Hamile, Loğusa ve Emzikli Kadın Çalışanların İş Yerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi,
- Mal ve Hizmetlere Erişimde Kadınlar ve Erkeklere Eşit Muamele Edilmesi Prensiplerinin Uygulanmasına İlişkin 2004/113/EC Sayılı Konsey Direktifi,
- Ebeveyn İzni Konusunda Gözden Geçirilmiş Çerçeve Anlaşmanın Uygulanmasına İlişkin 2010/18/EU sayılı Direktif,
- Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele İlkesinin Kendi Hesabına Çalışan Kadın ve Erkekler Arasında Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyinin 2010/41/EU Sayılı Direktifi.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

5. Hedef Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları

Kadınların istihdamının artırılması ve nitelikli ve güvenceli işlerde, eşit ücretler alarak her tür ayrımcılıktan uzak bir biçimde istihdamlarının sağlanması,

Kadınların ekonomik hayata katılımlarının artırılması amacıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması ve erişilebilir, kaliteli ve yaygın bakım hizmetleri altyapısının geliştirilmesi,

Kadınların girişimciliğe teşvik edilmesi.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları

8. Hedef İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme Politikaları

2030'a kadar gençler ve engelliler de dâhil bütün kadın ve erkeklerin tam ve üretken istihdama ve insana yakışır işlere erişimlerinin sağlanması ve eşit işe eşit ücret ilkesinin tam olarak benimsenmesi,

Çalışanların haklarının korunması ve özellikle kadın göçmenler olmak üzere göçmen işçiler ve güvencesiz işlerde çalışan insanlar dâhil bütün çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının geliştirilmesi.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Türkiye’de kadın erkek eşitliği yasal çerçevede güvence altına alınmıştır. Kadınların yasalarda güvence altına alınan vatandaşlık hakları, kadın erkek eşitliğini sağlama ve kadınların toplumsal konumlarını iyileştirme konusunda elbette yeterli değildir.

Bu nedenle 2000’li yıllarından başından itibaren, Türkiye Anayasa başta olmak üzere İş Kanunu (2003), Medeni Kanun (2001) ve Ceza Kanunu (2004) kadın erkek eşitliğini geliştirici ilerici düzenlemeler içermektedir.

2004 tarihli Anayasa’nın 10. Maddesi’nde yapılan değişiklik, kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir ve devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğunu içermektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu

5. Madde;

- İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsef inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı,
- İşverenin biyolojik veya için niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı,
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramayacağı, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı hükmü getirmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu

5. Madde;

- İşyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümler de ilk kez Kanunda yer almıştır. Türk İş Hukuku'na göre işverenin “işçiyi gözetme borcu” çerçevesinde çalışanın, vücut bütünlüğünü, sağlığını ve yaşamını korumakla ve iş yerinde iyi niyet kurallarına uygunluğu sağlamak gibi görevleri vardır.
- İş Kanunu'nda kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin süreleri de artırılmıştır, 8 hafta doğum öncesi ve 8 hafta doğum sonrası olmak üzere AB Direktiflerinde belirtilen 16 hafta minimum ücretli doğum izni süresi bu şekilde uygulamaya konulmuştur.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu

74. Madde;

- Kadınlar genel olarak doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 8 hafta olarak toplam 16 hafta doğum izni kullanabilmektedir.
- İsteği halinde kadın işçiye, 16 haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde 18 haftalık sreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilmektedir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamaktadır.
- Kanunda 2016 yılında yapılan düzenleme ile bu iznin,  yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilebileceği hükmü getirilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu

74. Madde;

- Kadın işçi, çalışmasında sakınca olmadığı takdirde doğumdan önceki 3 haftaya kadar çalışabilmekte ve kullanmadığı doğum öncesi izni, doğum sonrası izinlerine ekleyerek kullanabilmektedir.
- İş Kanunu'nda 2011 yılında yapılan düzenleme kapsamında erken doğum yapması halinde kadın işçiye doğumdan önce kullanamadığı doğum izni sürelerini doğumdan sonra kullanabilme imkânı sağlanmıştır.
- Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, işçi babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu

108. Madde;

- Çocuk sahibi olunması durumunda ebeveynlerin 24 aya kadar ücretsiz izin hakkı bulunmaktadır.
 - Kadın memur, analık izni süresi bitiminden itibaren,
 - Eşi doğum yapan erkek memur ise doğum tarihinden itibaren bu haktan yararlanabilmektedir.
- 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen memurlar da bu haktan yararlanabilmektedir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

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

Memur ebeveynler, analık izni/babalık izni kullandıllarsa bu sürenin bitiminden itibaren çocuğun ilköğretime başladığı tarihten sonraki ay başına kadar yarım zamanlı çalışabilmektedir.

- 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.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

11/04/2012 tarihli ve 28261 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6289 sayılı Kanununun 14. maddesi ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun "Sendika ve Konfederasyonların Yetki ve Faaliyetleri" başlıklı 19. maddesinde sendika ve konfederasyonların faaliyetlerde bulunurken kuruluş amaçları doğrultusunda toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecekleri hüküm altına alınmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

07/11/2012 tarihli ve 28460 sayılı Resmî Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun kuruluş faaliyetlerini düzenleyen 26. maddesinde; “Kuruluşlar, faaliyetlerinden yararlanmada üyeleri arasında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarına uymakla yükümlüdür. Kuruluşlar, faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetir.” hükmüne yer verilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

20/06/2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 10. maddesinde işveren in işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapması zorunluluğu hükme bağlanmıştır. İşveren in risk değerlendirmesi yaparken genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumlarını da dikkate alması hususu kanun maddesinde belirtilmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi' konulu Başbakanlık Genelgesinde

2004 tarihli ve 'Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi' konulu Başbakanlık Genelgesinde;

Kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiği bildirilmektedir.

Böylece kamuya işe alımlarda direkt olarak cinsiyete dayalı işe alımlar ve özellikle de ilanlarda cinsiyet belirtme bu Genelge ile yasaklanmıştır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

11. Kalkınma Planı (2019-2023) Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

“Nitelikli insan ve güçlü toplum” eksenini altında toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması amacıyla çeşitli politika ve tedbirlere yer verilmektedir.

- Özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımları artırılabacaktır. (569)
- Özel politika gerektiren gruplara yönelik işe yerleştirme hizmetleri, bu grupların ve işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda geliştirilecektir. (569.2)
- Özel politika gerektiren gruplara daha nitelikli danışmanlık hizmeti sunulabilmesi maksadıyla İş Kulüpleri ve bu kulüplerden yararlanan kişi sayısı artırılabacaktır. (569.3)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

11. Kalkınma Planı (2019-2023) Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

- Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını artırıcı uygulamalar geliştirilecektir. (570)
- İşgücü piyasasında kadın istihdamını artıracak şekilde kadınların özellikle kodlama, yazılım gibi teknoloji üretimi alanlarında mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatları güçlendirilecektir. (570.1)
- Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dinamik bir biçimde hayata geçirilecektir. (570.2)
- Gençlerin, kadınların ve sosyal yardım alanların işgücü piyasasına katılımını sağlamaya yönelik hedef grup, sektör, bölge odaklı aktif işgücü programlarının uygulanması ve kursiyerler ile katılımcıların programlar sonrasında istihdam edilmelerini kolaylaştırmaya yönelik beceriler kazanmaları sağlanacaktır. (573.1)



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Cumhurbaşkanlığı 2022 Yılı Programı Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

İstihdam ve Çalışma Hayatı Başlığı Altında

İşgücü piyasasında yaşanan pandemi kaynaklı olumsuz gelişmeler uzun süredir uygulanan politika ve teşviklerin etkisiyle yükselmekte olan kadınların işgücüne katılım oranlarını da olumsuz şekilde etkilemiştir. Kadınların işgücüne katılma oranı 2020 yılında yüzde 30,9 olarak gerçekleşmiş bir önceki yıla göre 3,5 puan azalmıştır. Bahse konu oranın AB-27 ortalaması yüzde 50,8'dir.

Amaç: Toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması temel amaçtır.

Tedbir 570.2: Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dinamik bir biçimde hayata geçirilecektir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Cumhurbaşkanlığı 2022 Yılı Programı Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

Kadın Başlığı Altında

Kadınların istihdam piyasasındaki yeri bağlamında son yıllarda önemli ilerlemeler kaydedilmekle birlikte, halen kadınların istihdam ve işgücüne katılım oranları erkeklere göre oldukça düşüktür. Pandemi süreci de bu alandaki sorunu daha belirgin hale getirmiştir. 2020 yılında kadın istihdam oranı yüzde 26,2, erkek istihdam oranı yüzde 59,2 olarak gerçekleşirken, kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 30,9, erkeklerin işgücüne katılım oranı ise yüzde 68,2 olarak gerçekleşmiştir.

Kadınların işteki durumlarına bakıldığında, 2020 yılı sonu itibarıyla işveren ve kendi hesabına çalışan kadın oranı yüzde 16'dır. Aynı oran erkekler için yüzde 84 olarak gerçekleşmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Cumhurbaşkanlığı 2022 Yılı Programı Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı

Kadın Başığı Altında

Amaç: Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak temel amaçtır.

Tedbir 600.1: Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmelerine yönelik araştırmalar yapılacak, projeler yürütülecek, eğitimler verilecektir.

Tedbir 600.6: Kadının ekonomik yaşama etkin katılımının artırılması konusunda illerin farklı işgücü ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, eğitim, staj, işbaşı eğitimi gibi uygulamaların etkin olarak devam etmesi sağlanacaktır.

Tedbir 600.9: Kırsal kesimde kadın girişimciliğinin artmasına yönelik destek mekanizmaları sağlanacaktır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), 2023 yılına kadar işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözüm bulunmasına yönelik uygulanacak strateji, politika ve tedbirleri içermektedir.

Strateji, dört temel politika eksenini ile sektör politikalarının üzerine inşa edilmiştir. Stratejide yer alan temel politika eksenleri şunlardır:

- Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- İşgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması,
- Özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması,
- İstihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadın İstihdamı Eylem Planı (2021-2023) İŐKUR

Kadın istihdamının artırılmasını, kadınların insana yakıŐır iş fırsatlarına eriŐiminin sağlanmasını, İŐKUR'un kadın eksenli istihdam politikalarının desteklenmesini amaçlamaktadır.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

Kadınların ekonomik alanda güçlenmesine yönelik olarak belirlenen politikalar; kadınların çalışma hayatına daha aktif katılım sağlaması ve değişen işgücü piyasası dinamikleri doğrultusunda ekonomik hayatta söz sahibi olmasını sağlamak temel amacıyla kurgulanmıştır.

Bu alanda belirlenen stratejiler;

- Kadınların daha da güçlenmesi hedefi çerçevesinde işgücü piyasasına ilişkin mevzuatın yeniden değerlendirilmesi ve etkin uygulama için gerekli iyileştirmelerin yapılması,
- İşgücü piyasasında nitelikli kadın istihdamını artıracak biçimde mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatlarının güçlendirilmesi,
- Kadınların ekonomik konumunun güçlenmesi ve başta ücretsiz aile işçiliği olmak üzere kayıt dışılıkla mücadeleye yönelik ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi,



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

- Şirketlerin kadın erkek fırsat eşitliği ile ilgili sertifikalandırma altyapısının hazırlanması ve kamu özel sektör iş birliğinin geliştirilmesi,
- Kadın girişimciliğinin geliştirilmesi ve özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılmasını yaygınlaştırarak kadınların ekonomik konumlarının güçlenmesinin sağlanması,
- Özel politika gerektiren kadınların ekonomik hayata katılmaları konusunda çalışmaların arttırılması,
- şeklinde özetlenebilir. Bu stratejilerin hayata geçirilebilmesi için toplamda 40 adet faaliyet belirlenmiştir.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

TEŐEKKÜRLER EDERİZ.

Çalışmanın

geleceği

**iKG
PRO**

İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ

WEglobal



T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI