



Türkiye’de Kadın İstihdamının Toplumsal Cinsiyet Perspektifiyle Değerlendirilmesi

An Evaluation of Women’s Employment in Türkiye from a Gender Perspective

Merve Özcan Altan*

Öz

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadınlar, birçok alanda erkekler ile aynı hak ve özgürlükleri elde edememiştir. Bu alanlardan biri de kadınların iş gücüne katılımı ve emek piyasasındaki durumlarıdır. Türkiye’de kadınlar iş gücüne çok fazla katılmamakta, katılsalar bile ev işleri ve ailevi sebeplerden dolayı erkeklerle kıyasla daha fazla işten ayrılmakta, emek piyasasına katılırken ev işleri ve aile ile ilgili sorumlulukları üstlenmeye devam etmekte ve kariyerlerinde yükselirken sırf cinsiyetlerinden dolayı daha fazla engelle karşılaşmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımıyla ilgili sorunlar, diğer faktörlere ek olarak toplum tarafından kadına ve erkeğe uygun görülen rollerle yani toplumsal cinsiyetle de yakından ilişkilidir. Kadın istihdamı ele alınırken kültürlerin önemli bir parçası olan toplumsal cinsiyet rollerinin göz ardı edilmemesi büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki kadın istihdamının toplumsal cinsiyet perspektifiyle değerlendirilmesidir. Literatür taraması yapılarak ve ikincil veriler incelenerek yapılan bu değerlendirme neticesinde, Türkiye’deki kadın istihdamında toplumsal cinsiyetin önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Abstract

Similar to rest of the world, women have not obtained the same rights and freedoms with men in many areas in Türkiye. One of these areas is women’s labour force participation and their current situation in labour market. Women’s labour force participation has been chronically low in Türkiye. Even if they participate in labour market, they are more likely to take domestic and familial responsibilities and they might leave their work due to reasons related to housework and family more than men. Similarly, women encounter with more obstacles while advancing in their careers just because of their sex. Problems related to women’s participation in the labour force are, in addition to other factors, closely related to gender roles which are considered appropriate for men and women. When discussing women’s employment, it is of great importance not to ignore gender roles, which are an important part of cultures. This study aims to evaluate the women’s employment in Türkiye from a gender perspective. As a result of the literature review and secondary data examination, it was concluded that gender has a significant impact on the women’s employment in Türkiye.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın istihdamı, kadınların iş gücüne katılımı, emek piyasası, Türkiye.

Keywords: Gender roles, women’s employment, women’s labour force participation, labour market, Türkiye.

* Ar. Gör. Merve Özcan Altan, Manisa Celâl Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, İktisat Tarihi Anabilim Dalı, e-mail: merve.altan@cbu.edu.tr, ORCID No: 0009-0006-4777-5622.

Özgün araştırma makalesi
Makale gönderim tarihi: 20 Ekim 2024
Makale kabul tarihi: 26 Şubat 2025

Original research article
Article submission date: 20 October 2024
Article acceptance date: 26 February 2025

Giriş

Cinsiyet eşitsizliği, günümüzün en önemli problemleri arasında yer almaktadır. 8 milyarı geçen dünya nüfusunun neredeyse yarısını oluşturan kadınların 21'inci yüzyılda birçok alanda erkeklerin elde ettiği hak ve özgürlükleri elde edememiş olmaları sadece kadınlar için değil, tüm insanlık için büyük kayıptır (Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu, 2024). Ne yazık ki dünyada hâlen kadınlar ile erkekler arasında tam anlamıyla eşitliği sağlayabilmiş bir ülke yoktur. Kadınların iş gücüne katılımının erkeklerden az olması, daha düşük ücretler almaları, kariyer basamaklarını daha zor tırmanmaları, ev işlerinden sorumlu görülmeleri, eğitimde kız ve erkek çocukları arasında fırsat eşitliğinin sağlanamamış olması ve kadına yönelik şiddet vakaları; günümüzde hâlâ devam eden eşitsizliklerin başında gelmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu tarafından 2006 yılından beri yayımlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre, cinsiyet eşitsizliğinin sona ermesi ve kadınlar ile erkekler arasında tam anlamıyla eşitliğin sağlanması bugünkü hızıyla devam ettiği takdirde tam 134 yıl sürecektir (Dünya Ekonomik Forumu [DEF], 2024). Şimdiki nesillerin göremeyeceği, gelecek nesiller için ise ancak umut edilebilecek cinsiyet eşitliği konusunda Türkiye'nin durumu da iyi değildir. Rapora göre Türkiye, 2024 yılı itibarıyla cinsiyet eşitliği sıralamasında 146 ülke arasında 127'nci sırada yer almaktadır (DEF, 2024). Raporda hesaplanan cinsiyet eşitliği endeksini oluşturan dört alt kategori bağlamında ise Türkiye; ekonomik katılım ve fırsat başlığında 133, eğitim durumunda 90, sağlık ve hayatta kalmada 98 ve siyasi güçlendirmede 114'üncü sıradadır.

Türkiye'nin performansının en düşük olduğu ekonomik katılım ve fırsat başlığının önemli göstergelerinden biri, kadınların iş gücüne katılımı ve emek piyasasındaki fırsat eşitliğidir. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımı artış gösteriyor olsa da hâlâ cinsiyet eşitliğini sağlamaktan uzaktır. 2023 yılı itibarıyla %35,8 olarak gerçekleşen kadınların iş gücüne katılım oranı, aynı yıl itibarıyla %71,2 olan erkeklerin iş gücüne katılım oranının neredeyse yarısıdır (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2024a). İş gücüne katılan kadınların ise erkekler ile aynı şartlara sahip olmadıkları, daha düşük ücretler karşılığında çalıştıkları, kayıt dışı istihdama daha fazla yöneldikleri, ücretsiz aile işçisi olarak istihdamlarının erkeklerden daha yüksek olduğu ve kariyerlerinde ilerlerken daha fazla engelle karşılaştıkları ifade edilmektedir (Erikli, 2020; Gedikli, 2019; Parlaktuna, 2010; Toksöz, 2007).

İktisat literatüründe kadın istihdamı genellikle neoklasik çerçevede ele alınmakta olup; eğitim seviyesi, beşeri sermaye, ücret farklılıkları ve ekonomik büyüme gibi değişkenlerle açıklanmaktadır (Arda-Özalp, 2021; Borrowman & Klasen, 2020; Dustman, 2005; Kılıç & Öztürk, 2014; Korkmaz & Korkut, 2012; Parlaktuna, 2010). Ancak burada feminist iktisadi yaklaşımın da göz ardı edilmemesi büyük önem taşımaktadır. Bu yaklaşım kapsamına giren ve kadınların toplumsal cinsiyet temelinde maruz kaldığı ayrımcılıklar, kadın istihdamında son derece belirleyici olabilmektedir (Nalbant & Korkmaz, 2019; Öztürk & Çoşar, 2017; Toksöz, 2015).

Türkiye, toplumsal cinsiyet rollerinin baskın olduğu, kadınlığın annelik ve çocuk bakımı ile ev işleri gibi sorumluluklar çerçevesinde tanımlanmasının evvelden beri sıkça yaşandığı bir ülkedir (Gedikli, 2019; Koray, 2011). Her ne kadar Cumhuriyet’in ilanından sonra kadınlara çeşitli haklar tanınmış ve sosyal hayata dâhil edilmeleri yönünde adımlar atılmışsa da ataerkil zihniyet Türkiye’de varlığını sürdürmeye devam etmiştir (Bodur-Ün, 2019). Ülkenin özellikle düşük eğitilmiş bölgelerinde kadınlar; genç yaşta evlenerek anne olmaya, evi çekip çevirmeye ve çalışacaklarsa da ücretsiz aile işletmelerinde ya da kayıt dışı sektörlerde çalışmaya devam etmektedir. Öte yandan eve “ekmek getirmekle” yükümlü olan, evde sözü geçen ve önemli kararları alan kişi “evin direği” olarak görülen erkektir (Çukur vd., 2020; İlkaracan, 2012).

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranları, her zaman erkeklerin gerisinde kalmıştır. Kadınların iş gücüne katılamamasında en önemli sebep ev işleridir ve bu, binlerce yıl içerisinde oluşan cinsiyete dayalı iş bölümüyle yakından ilişkilidir (Lerner, 1986). İstihdam edilen kadınlar da evdeki sorumluluklarına benzer mesleklere yönelmekte, daha düşük ücretler karşılığında kimi zaman güvencesiz kimi zaman da yarı zamanlı çalışmakta ve kariyerlerinde yükselirken erkek meslektaşlarından daha fazla engelle karşılaşmaktadır (Ecevit & Sarıtaş-Eldem, 2013). Karşılıklarına çıkarılan cam tavanlar dolayısıyla kadınların hem “erkek işi” olarak görülen mesleklere katılımı hem de üst düzey pozisyonlardaki temsili sınırlı kalmaktadır.

Kültürel dinamiklerle şekillenen ve birçok alana sirayet eden toplumsal cinsiyet kavramı, kadınların iş gücüne katılımını ve istihdamını açıklamaya yönelik analizlerde daha sık kullanılmalıdır. Toplumsal cinsiyet alanında var olan çalışmalarla birlikte bu alana yeni eklenecek çalışmaların bulgularının politika yapıcılar tarafından iyi okunması; emek piyasalarının daha geniş bir perspektifle değerlendirilmesini ve kadınların iş gücüne katılımı ve istihdamda yaşadığı fırsat eşitsizliklerinin azaltılmasını sağlayabilir.

Bu çalışmanın amacı; Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımının düşük olmasının, kadın istihdamının belirli mesleklerde yoğunlaşmasının, kadınların kariyer basamaklarını çok daha zor tırmanmasının ve ev işleri ile bakım sorumluluklarını orantısız bir şekilde üstlenmesinin sebeplerini toplumsal cinsiyet perspektifiyle ele almaktır. Kısacası, Türkiye’deki kadın istihdamının toplumsal cinsiyet perspektifiyle değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Literatür taraması yapılarak ve ikincil veriler incelenerek yapılan bu değerlendirme neticesinde, Türkiye’deki kadın istihdamında toplumsal cinsiyetin önemli ölçüde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışma şu şekilde organize edilmiştir: Bir sonraki bölümde toplumsal cinsiyete ve kadın emeğine ilişkin literatür taraması sunulacak, ardından Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı ve cinsiyete dayalı iş bölümü anlatılacaktır. Çalışmanın sonraki bölümünde Türkiye’de kadın istihdamında cinsiyete dayalı mesleki ayrışma ve cam tavanlar detaylandırıldıktan sonra son bölümde genel değerlendirmelerde bulunularak, politika önerileri sunulacaktır.

Toplumsal Cinsiyete ve Kadın Emeğine İlişkin Literatür

Cinsiyet ya da biyolojik cinsiyet, bireylerin doğuştan getirdiği kadın ya da erkek olma durumunu ifade eden bir kavramdır ve cinsel organlar ile üreme kapasitesindeki farklılıklara dayanmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü [DSÖ], 2024). Öte yandan kadınlar ile erkekler arasında var olan eşitsizliklerin temelinde yatan toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyete dayanan ancak zaman içerisinde bunun üzerine kültürel ve sosyal yapı ile örülmüş çeşitli kalıpların eklendiği bir kavramdır. İlk olarak İngiliz sosyolog Ann Oakley tarafından 1972 yılında tanımlanan toplumsal cinsiyet, kültürün bir ürünüdür ve kadın ile erkek için belirli roller çizer ve sınırlar koyar (Oakley, 1972). Yani toplumsal cinsiyet olgusu, biyolojik farkın ötesine geçerek “eril” ve “dişil” tanımlamalar getirir.

Toplumsal cinsiyet, kültürler arasında farklılıklar gösterse de genel olarak kadınlar ve erkekler için uygun olan ve olmayan, yapılabilen ve yapılamayan alanların belirlenmesinde etkilidir. Hayatın pek çok katmanını ilgilendiren toplumsal cinsiyet, çocukluk çağından başlayarak yetişkinliğe ve yaşlılığa uzanan süreçte kadınlar ve erkekler için toplumda kalıplaşmış düşüncelerin oluşmasında rol oynar (Dustmann, 2005). Erkek çocukların matematik ve fen gibi sayısal derslerde, kız çocukların ise dil ve edebiyat gibi sözel derslerde daha başarılı olduğunun düşünülmesi, kadınların inşaat mühendisliği ya da pilotluk gibi erkeklerle ilişkilendirilen meslekleri, erkeklerinse

hemşirelik gibi kadınların yoğun olduğu meslekleri tercih etmemesi toplumsal cinsiyet algılarının yansımalarıdır.

Yıllar boyunca kültürlerin bir parçası hâline gelen toplumsal cinsiyet kalıpları, hayatın olağan akışına o denli yerleşmiştir ki artık sorgulanmaz ve var oldukları şekilleriyle kabul edilirler (Sevilla, 2020). Eğitimden iş hayatına, sosyal hayattan kamusal düzene kadar günlük hayatın her alanına sirayet etmiş olan toplumsal cinsiyet, mevcut normları pekiştirecek şekilde varlığını sürdürür (Demir, 2020). Bir noktadan sonra farkına varılmadan yapılan bu pekiştirme sürecinde; kitle iletişim araçlarının, sosyal medyanın, kurumların, gelenek ve göreneklerin, mesleklerin ve hatta dilin büyük bir rolü vardır (Pearse & Connell, 2016). Toplumsal cinsiyet kalıpları ile şekillenen günlük hayatın her ögesi, var olan bu kalıpları doğrulayacak şekilde tasarlandığından dolayı cinsiyet normları kısır bir döngü içerisinde mevcudiyetini sürdürmeye devam eder.

Her ne kadar toplumsal cinsiyet, kavram olarak 1970’li yıllardan beri konuşuluyor olsa da patriarkal sistemin de dayanağı olan kadının dezavantajlı konumu ve erkeğin onun üstündeki egemenliği, 1000 yıllardır var olan bir olgudur (Lerner, 1986). Toplumsal cinsiyet rolleri, avcı-toplayıcı topluluklardan itibaren oluşmuş olan hane içindeki cinsiyete dayalı iş bölümüne dayanır ve bu, kadının üreme kapasitesi ile yakından ilişkilidir. Yaşamının büyük bir kısmında hamile olan ya da çocuk bakan kadın, bu süreçte vaktini genellikle çocuklarını beslemek, korumak ve onlara bakım vermek ile geçirdiğinden erkeğe kalan görevler, kadın ve çocuklar için gıda temin etmek ve onların güvenliğini sağlamak olmuştur. Bu iş bölümünde bugünkü ataerkil anlayış hüküm sürmemekte, aksine kadının da erkeğin de görevleri hayatın devamlılığı için eşit derecede elzem görülmektedir (Lerner, 1986).

Cinsiyete dayalı iş bölümü, zaman içerisinde kadın ve erkeğin sorumluluklarının eşit değer gördüğü yapısından sıyrılarak kadını; sadece doğurganlığı, anneliği ve bakım sorumluluğu ile sınırlandırmaya başlamıştır. Nitekim ev işleri yüzyıllardır dünyanın pek çok ülkesinde genellikle kadınlar tarafından yapılmaktadır ve karşılıksız emek deyince akla ilk gelen cinsiyet kadın olmaktadır (Donath, 2000; Memiş & Özay, 2010). Ev işleri kapsamına çocuk, yaşlı ve/veya bakıma muhtaç bireylerin bakımı ile evle ilgili her türlü iş girmektedir. Ücretsiz bakım emeği olarak adlandırılan bu sorumluluklar, ücretli bir şekilde iş gücüne katılsalar bile orantısız bir şekilde kadınlar tarafından üstlenilmeye devam edilmektedir (Borrowman & Klasen, 2020). Neoklasik iktisat, ücretli emeğe odaklansa da özellikle feminist iktisatçıların dikkat çektiği ücretsiz bakım emeği de ekonomide önemli bir yer

tutmaktadır (Toğrul & Memiş, 2010). Kadınların iş hayatına girmesini kısıtlayan başat aktörlerden biri olan ücretsiz bakım emeği, ücretli bir şekilde iş gücüne dâhil olacak emeği üreterek ve yetiştirerek sistemin devamlılığının sağlanmasında büyük rol oynamaktadır (Himmelweit, 2002).

Hane içindeki sorumlulukları ücretsiz bir şekilde üstlenen diğerkâm kadının aksine erkek; ücreti karşılığında emek piyasasına katılan, evin maddi geçiminden sorumlu ve hane dışındaki işleri yöneten kişi hâline gelmiştir (Pearse & Connell, 2016). Önce Sanayi Devrimi'ne ardından dünya savaşlarına kadar kadının yeri evi olarak görülmüş, toplumsal hayata ve emek piyasasına katılımı sınırlı olmuştur (Öztürk & Coşar, 2017). “Rezerv iş gücü” olarak değerlendirilen kadınların iş hayatına girmesi ancak talep edilen üretimdeki artışa emek arzının cevap verememesi ya da erkek iş gücü arzında savaşlar gibi sebeplerle azalmalar yaşanması durumlarında gerçekleşmiştir. Günümüzde hâlen gerek küresel ölçekte gerekse pek çok ülkede kadınların iş gücüne katılımı cinsiyet eşitliğini sağlamaktan oldukça uzaktır. Çalışan kadınlar da genellikle yarı zamanlı, güvencesiz ve erkeklerden daha düşük ücretler karşılığında istihdam edilmektedir (Buğra & Yakut-Çakar, 2010; Elson, 1999). Bu durum çoğunlukla kadınların kendilerine uygun görülen toplumsal cinsiyet rolleri uyarınca bakım sorumluluklarını aksatmayacakları yoğunluktaki iş yüklerine sahip mesleklere yönelmelerinden kaynaklanmaktadır (Cohen, 2004; Kongar & Memiş, 2017).

Birçok çalışma kadınların genellikle hizmet sektöründe ve bakım verme amacı güden mesleklerde istihdam edildiğini; erkeklerin ise liderlik özellikleri ya da güç gerektiren, bireysel çalışabilecekleri, güvenceli ve sosyal statüsü daha yüksek meslekleri tercih ettiğini ortaya koymuştur (DiDonato & Strough, 2013; Dustmann, 2005; Erikli, 2020). Bu noktada cinsiyete dayalı mesleki ayrışma, yani kadınlar ya da erkekler için daha uygun görülmesi sonucunda o meslekteki cinsiyet oranının kadın ya da erkek yoğun bir hâle gelmesi, böylelikle bazı mesleklerin “kadın işi”, bazılarının ise “erkek işi” olarak nitelendirilmesi pek çok ülkede yaşanan bir durumdur. Anker (1998)'in 41 ülkede 7.300 mesleği cinsiyet dağılımı açısından incelediği çalışmasında, kadın yoğunluğunun %80'in üzerinde olduğu mesleklerin bazılarının hemşirelik, öğretmenlik, kasiyerlik, kuaförlük ve temizlik görevliliği olduğu bulunmuştur. Cohen (2004) ise ABD'de gerçekleştirdiği çalışmasında, ev hanımlarının işe girerken kadın çalışan sayısının fazla olduğu meslekleri tercih ettiğini ortaya koymuştur.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrışma doğrultusunda kadınların yoğun bir şekilde istihdam edildiği meslekleri seçen erkeklerin bu durum-

dan çok memnun olmadığı görülmektedir (Kahraman vd., 2015). Kadınların yoğun olduğu mesleklerde çalışan erkeklerin duyduğu bu memnuniyetsizliğe karşın çoğu çalışanın erkek olduğu meslek dallarında kadınların çalışması, genellikle toplum tarafından takdir edilmekte ve desteklenmektedir. Bu durum erkeklerin istihdam edildiği çoğu mesleğin toplumda daha fazla saygı görmesinden, yüksek gelir ve kariyer imkânı sunmasından, güvenceli olmasından ve liderlik özellikleri ile bağdaştırılmasından kaynaklanmaktadır (Gedikli, 2019). Erkek yoğunluğunun fazla olduğu mühendislik, polislik, şoförlük ya da pilotluk gibi mesleklerde çalışan kadınların takdir edilmesi ve bu alanlarda cinsiyet eşitliğinin sağlanması için daha fazla kadının çalışması gerektiğinin düşünülmesi, toplumsal cinsiyet kapsamında bu alanların kadınlar ile özdeşleştirilmemesinden kaynaklanmaktadır.

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de kadın istihdamının bir diğer önemli özelliği, kadınların mesleklerinde üst pozisyonlara erkekler kadar rahat bir şekilde ulaşamamasıdır. Kadınların mesleklerinde daha üst konumlara yükselmesine mani olan görünmez engeller, 1978 yılında ABD’de Marilyn Loden tarafından, “cam tavan” olarak tanımlanmıştır (Hymowitz & Schellhardt, 1986). İş ya da kurumsal yapı ile ilgili olmayan, tamamıyla işverenlerin toplumsal cinsiyet algılarıyla şekillenen inanışlar doğrultusunda kadınlar, erkek meslektaşları ile aynı yetkinliklere sahip olsalar dahi onlar kadar kolay bir şekilde mesleklerinde yükselememektedirler (Espinosa & Ferreira, 2022). Annelik ve ev içindeki sorumlulukların yanı sıra daha duygusal olmak gibi kadınlara yönelik var olan çeşitli yargılar neticesinde kadınların mesleklerinde ilerlemesi engellenmektedir.

Bugün gelinen noktada kadınların üst düzey pozisyonlardaki temsili, erkeklerin oldukça gerisindedir. Dünya genelinde 2004 yılında %19 olan üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı, 2024 yılında %33,5’e yükselmiş olsa da bu oran hâlen cinsiyet eşitliğini sağlamaktan uzaktır (GrantThornton, 2024). Karar alıcı pozisyonlarda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için çaba sarf edilmesi gereken bir diğer alan da siyasettir. 2023 yılı itibarıyla ulusal parlamentolardaki kadın oranı küresel ölçekte %26,9’a ulaşmış olsa da bu alanda kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasının 50 yıl sonra mümkün olabileceği ifade edilmektedir (Birleşmiş Milletler, 2023; Birleşmiş Milletler Kadın Birimi, 2024).

Görüldüğü üzere toplumsal cinsiyet kavramı, biyolojik cinsiyet sebebiyle var olan farklılıklara kültürel ve sosyal faktörlerin eklenmesi neticesinde eril ve dişil alanlar yaratan, kadın ve erkek için çeşitli roller tanımlayan ve sınırlar çizen bir olgudur. Ancak binlerce yıl

içerisinde eşitsizliği de beraberinde getiren toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin eşit görülmediği, erkeğin daha üstte konumlandırıldığı hiyerarşik bir sistem yaratmıştır. Bu sistemde ücretsiz bakım emeğiyle öne çıkarılan kadın; korunmaya muhtaç ve kendi ayakları üzerinde durması daha zor resmedilirken erkek; liderlik özellikleri ve koruyup kollayan kişi olarak yer almaktadır. Eğitim, aile ve iş hayatı ile sosyal yaşam gibi birçok alan, hep var olduğu düşünülen toplumsal cinsiyet normları neticesinde kadın ve erkek için uygun görülen bu hiyerarşiyi, çizilen sınırları ve oluşturulan kalıp düşünceleri destekler biçimde tasarlanmakta ve böylelikle toplumsal cinsiyet, kendini yineleyen bir sistemin içerisinde varlığını sürdürmektedir.

Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranları yıllar içerisinde artış gösteriyor olsa da hâlâ oldukça düşüktür ve erkeklerin bir hayli gerisinde kalmaktadır (bkz. Tablo 1). 2023 yılı itibarıyla Türkiye’de 15 yaş üstündeki kız çocukları ve kadınların iş gücüne katılım oranı %35,8, istihdam oranı ise %31,3 iken; aynı yaş grubundaki erkeklerin iş gücüne katılım oranı %71,2, istihdam oranı ise %65,7 olmuştur (TÜİK, 2024a). Yine aynı yılda %12,6 olan kadın işsizlik oranı, %7,7 olan erkek işsizlik oranından oldukça yüksektir.

Avrupa Birliği (AB) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının son derece düşük olduğu görülmektedir. Türkiye’de 2015 yılı itibarıyla %30’ların üstüne ancak çıkabilmiş olan kadınların iş gücüne katılım oranı, AB ve OECD ülkelerinde %60’larda seyretmekte ve hatta %70’lere ulaşmaktadır. Benzer şekilde 2022 yılında %30’lara yeni ulaşmış olan Türkiye’deki kadın istihdamı da AB ve OECD ülkelerinde %50 ila %60 seviyelerindedir. Tüm bunların yanı sıra 2023 itibarıyla Türkiye’de %12,6 olan kadın işsizliği, AB ve OECD ülkelerinde sırasıyla %6,4 ve %5,2 olarak gerçekleşmiştir. Kadın işsizliğine ilişkin dikkat çeken nokta, Türkiye’de yıllar içerisinde bu oranın çeşitli dönemlerde artış göstermesine rağmen AB ve OECD ülkelerinde düşüş eğiliminde olmasıdır.

Tablo 1. AB, OECD ve Türkiye’de iş gücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları, yüzde (15 yaş üstü nüfus, 2014-2023).

Yıl	İş gücüne katılım				İstihdam				İşsizlik			
	TR Erkek	TR Kadın	AB Kadın	OECD Kadın	TR Erkek	TR Kadın	AB Kadın	OECD Kadın	TR Erkek	TR Kadın	AB Kadın	OECD Kadın
2014	71	29,9	65,6	62,7	64,6	26,3	58,2	57,8	9,0	11,9	11,2	7,9
2015	71,3	31,3	65,9	63,0	64,7	27,3	59,0	58,5	9,3	12,6	10,3	7,3
2016	71,8	32,4	66,5	63,5	64,8	28,0	60,1	59,2	9,6	13,7	9,5	6,9
2017	72,2	33,4	67,0	64,0	65,3	28,8	61,2	60	9,5	13,9	8,6	6,4
2018	72,5	34,1	67,4	64,4	65,6	29,4	62,2	60,8	9,6	13,7	7,7	5,9
2019	71,9	34,3	67,9	65,0	62,9	28,7	62,9	61,5	12,4	16,4	7,2	5,8
2020	67,8	30,8	67,1	63,7	59,4	26,2	62,0	58,8	12,4	14,8	7,6	7,6
2021	70,3	32,8	68,4	64,6	62,8	28,0	63,4	60,4	10,7	14,7	7,4	6,5
2022	71,4	35,1	69,5	65,8	65,0	30,4	64,9	62,2	8,9	13,4	6,5	5,4
2023	71,2	35,8	70,2	66,7	65,7	31,3	65,7	63,2	7,7	12,6	6,4	5,2

Kaynak: TÜİK, Avrupa İstatistik Ofisi, OECD.

Türkiye’de 15 yaşın üzerindeki kız çocukları ve kadınların 20 ila 21 milyonu iş gücüne dâhil olmamaktadır (TÜİK, 2024b; bkz. Tablo 2). Bu kadınların iş gücüne dâhil olmama sebeplerine bakıldığında, ev işlerinin kadınları iş gücüne katılmaktan alıkoyan en büyük sebep olduğu görülmektedir. 2023 yılı itibarıyla 15 yaşından büyük olup da iş gücüne katılmayan 21,2 milyon kadından neredeyse 9 milyonu ev işleri dolayısıyla emek piyasasından uzak kalmaktadır. Bu konuda vurgulanabilecek iyimser nokta ise yıllar içerisinde iş gücüne katılmayan kadınlar arasında ev işleri sebebiyle iş gücüne katılmayanların oranının az da olsa düşüyor olmasıdır.

Tablo 2. Türkiye’deki kadınların iş gücüne dâhil olmama nedenleri, milyon kişi (15 yaş üstü nüfus, 2014-2023).

Yıl	İş gücüne dâhil olmayan nüfus	Potansiyel iş gücü		Ev işleri	Eğitim-öğretim	Emekli	Çalışamaz (engelli, yaşlı, hasta vb.)	Diğer
		İş bulma ümidi olmayanlar	Diğer ¹					
2014	20,1	0,2	1,3	11,5	2,2	0,8	2,5	1,3
2015	20	0,2	1,2	11,4	2,2	0,9	2,5	1,3
2016	20	0,2	1,2	11	2,3	0,9	2,6	1,4
2017	20	0,2	1,1	11,1	2,2	1	2,6	1,5
2018	20,1	0,2	1,2	11	2,3	1,1	2,6	1,5
2019	20,4	0,2	1,2	11,3	2,2	1,2	2,6	1,4
2020	21,8	0,6	1,8	10,3	2,4	1,2	3,3	2,1
2021	21,6	0,8	1	9,9	2,6	1,2	3,4	2,4
2022	21,2	0,8	0,8	9,9	2,6	1,2	3,3	2,1
2023	21,2	0,9	1	9	2,5	1,3	3,7	2,6

Kaynak: TÜİK

Ev işleri dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de genellikle kadınların görevi olarak görülmektedir (İlkkaracan & Memiş, 2021; Öneş vd., 2013; Toksöz, 2007). Ülkemizde kadın, anneliği ve evinin hanımlığı ile ön plana çıkarılmakta, diğerkâmlık yaparak ücretsiz bir şekilde ev işleri ve ailevi sorumlulukları üstlenmesi beklenmektedir (Öztürk & Coşar, 2017). “Yuvayı dışı kuş yapar” gibi atasözleri, kadınlara söz konusu sorumlulukların yüklendiğini ve bunların yıllar boyunca kültürün bir parçası hâline geldiğini göstermektedir. Kadınların eğitim düzeyi ile istihdam oranlarının artmasına ve doğurganlığın düşmesine rağmen hane içerisindeki ücretsiz bakım emeğinden sorumlu görülen kişi hâlen kadındır.

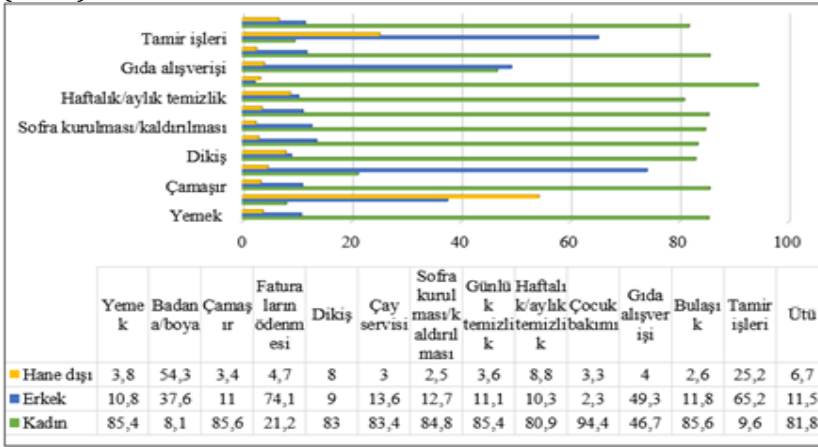
Erkeklerin evlenecekleri kadında aradığı özellikler arasında ilk sırada %86,4 ile ev işlerini ve çocukların bakımını paylaşması, ikinci sırada ise %81,7 ile ev işlerinde becerikli olması gelmektedir (TÜİK, 2021a). Kadınların evlenecekleri erkekte aradığı ilk özellik ise %92,1 ile gelir getirici bir işinin olmasıdır (TÜİK, 2021b). Bu durum, Türkiye’de erkeklerin evin geçimini sağlayan ve eve ekmek getiren (*breadwinner*), kadınların ise evdeki ücretsiz bakım işlerini yaparak evi çekip çeviren (*caregiver*) kişi olarak görüldüğü gerçeğini gözler önüne sermektedir (Özar & Yakut-Cakar, 2013).

Erkek ve kadınların evlenecekleri kişilerde aradığı özellikler, evlilikler gerçekleştiğinde hane içindeki görev dağılımında da kendini

¹ Diğer kategorisinde, işbaşı yapabilecek olup iş aramayanlar ile iş arayıp işbaşı yapamayacak olanlar toplu bir şekilde verilmiştir.

göstermektedir. Bu noktada cinsiyete dayalı iş bölümünün Türkiye’de sıklıkla karşılaşılan bir durum olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Kadının hane içinde temizlik, yemek ve çocuk bakımı gibi işlerden sorumlu görüldüğü bu iş bölümünde; erkeğin ev ile ilgili sorumlulukları, fiziksel güç ya da ustalık gerektiren işler ve evin maddiyatıyla ilgili konulardır. Ülkemizde kadınların en çok yaptığı ev işi çocuk bakımı olurken; bunu çamaşır ile bulaşıkların yıkanması, yemeğin yapılması, sofranın kurulup kaldırılması ve ütü yapılması gibi yine kadınlarla özdeşleştirilen işler takip etmektedir (TÜİK, 2021c; bkz. Grafik 1).

Grafik 1. Türkiye’de hanedeki işlerden sorumlu olan kişiler, yüzde, (2021).



Kaynak: TÜİK

Türkiye’de kadınların çok ustalaşmadığı tamir ve boya-badana işleri ile erkeklerin daha iyi olduğu konusunda yaygın bir inanış olan hesap-kitap işleri ise erkeklerin ev işi kapsamındaki sorumluluklarına girmektedir (Sevilla, 2020). Nitekim Grafik 1’e göre faturaların ödenmesi erkeklerin en çok yaptığı ev işi iken, bunu tamir ve gıda alışverişi gibi yine erkeklerle özdeşleştirilen sorumluluklar takip etmektedir. Erkeklerin evin maddiyatı ile ilgili konularda ön planda olması, toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında “eve ekmek getiren” kişi olarak konumlandırılmaları ve maddi konularda daha yetkin görülmelerinden kaynaklanmaktadır (Buğra & Yakut-Çakar, 2010; Şahin & Bayhan, 2020). Bu kapsamda faturaları ödemek, eve satın alınacak şeylere karar vermek ve maddi konularda son sözü söylemek, genellikle erkeğin sorumluluğundadır.

Türkiye’de kadınların ve erkeklerin sorumluluğunda olan ev işlerinde dikkat çeken bir diğer nokta da çocuk bakımı dışında kadınlara

rın daha fazla yaptığı işlerde erkeklerin de kısmen görev almasına karşın, çocuk bakımının neredeyse tamamını kadınların üstlenmesidir. Bu durum, erkeklerin birinci vazifesi olarak görülen evin geçimini sağlamaya yönelik sorumluluklarından arta kalan vakitlerinde çocuk bakımı dışındaki işlere yardım ettiği, ancak çocuk bakımının tüm günü kapsamı sebebiyle kadınlar tarafından yapıldığı şeklinde yorumlanabilir.

Görüldüğü üzere, hane içindeki işlerin kadınlar ile erkekler arasındaki paylaşımında cinsiyete dayalı iş bölümü büyük rol oynamaktadır. Ancak kadınların sorumluluğundaki ev işlerinde erkeklerin katılımı oldukça sınırlıyken, erkeklerin sorumluluğundaki ev işlerinde ya kadınlar da katkı sağlamakta ya da hane halkı dışındaki kişilerden ücretli veya ücretsiz hizmet ya da destek alınmaktadır. Örneğin, erkeklerin en çok üstlendiği ev işi olan faturaların ödenmesinde kadınlar da %21,2'lik bir oranla destek sağlarken, kadınların en çok yaptığı ev işi olan çocuk bakımında erkeklerin desteği %2,3 ile sınırlı kalmaktadır.

Kadının çalışma hayatının kesintiye uğramasına ve bazen de sonlanmasına yol açan en önemli etmen, ev işleri kapsamındaki sorumlulukları arasında da en fazla vaktini ayırdığı çocuk bakımındır (İlkkaracan, 1998; Memiş & Kongar, 2020). Ülkemizde doğurganlık oranı gerilemekte ve kadınların ilk doğumlarını yaptığı yaş yükselmekte olsa da özellikle küçük çocukların %86'sına hâlen anneleri bakmaktadır (TÜİK, 2017). Bunu %7,4 ile anneanne ya da babaanne izlerken, gündüz bakımı için kreş ya da anaokuluna gönderilen çocukların oranı %2,8'dir. Daha çarpıcı bir istatistik ise ülkemizde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş aralığındaki kadınların istihdam oranının %28, aynı yaş aralığında olup da çocuk sahibi olmayan kadınların istihdam oranının ise %56,2 olduğunu ortaya koymaktadır (TÜİK, 2023b).

Türkiye'de 3-5 yaş arası okul öncesi eğitimde net okullaşma oranı 2022-2023 eğitim-öğretim yılında %51,4 olmuştur (TÜİK, 2023a). Okul öncesi eğitimde Türkiye'deki kurum, öğrenci, öğretmen ve derslik sayılarında artış yaşanıyor olsa da aynı eğitim seviyesinde 2022 yılında okullaşma oranı AB'de %86,6, OECD'de ise %84'tür (Avrupa İstatistik Ofisi, 2023; OECD, 2024). Türkiye'de okul öncesi eğitim imkânlarının ve okullaşma oranının artırılmasının kadınların iş gücüne katılımını olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. İlkkaracan vd. (2015) tarafından yapılan bir araştırmada, Türkiye'de 20,7 milyar TL'lik bir yatırımın okul öncesi eğitimi ile inşaat sektörüne yapılması durumları kıyaslanmış; ilkine yapılması hâlinde çoğunluğu kadınlar-

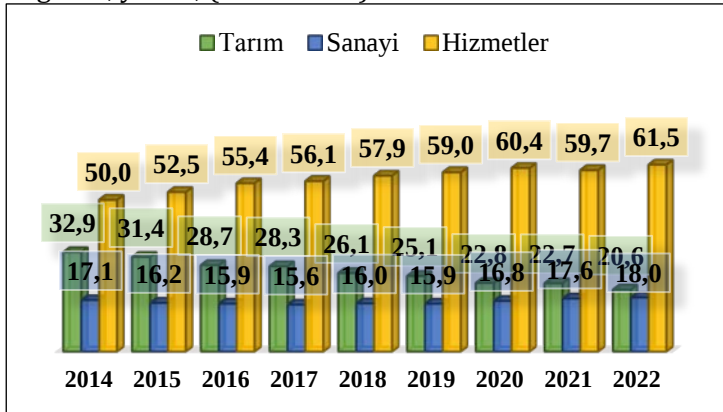
dan oluşmak üzere 2,5 kat daha fazla istihdam yaratılacağı tespit edilmiştir.

Görüldüğü üzere, Türkiye’de kadınların ve erkeklerin ev işlerini üstlenme oranları arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Bu durumu, Türkiye’de yaygın olan kültürel ve sosyal normlar ile toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında temellendirmek mümkündür. Yıllar boyunca erkeklerin “evin reisi” olarak görüldüğü, bulunmaları gereken yerin iş ve sorumluluklarının para kazanmak olarak değerlendirildiği patriarkal sistem, erkekleri dış dünya ve kazanç ile özdeşleştirmiştir. Diğer yandan yeri ev olarak görülen kadının sorumluluğu hane içindeki işler olmuş, bu sebeple iş gücüne katılımı ve istihdamı yıllar boyunca cinsiyet eşitliğini sağlamaktan uzak kalmıştır (Özar & Günlük-Şenesen, 1998).

Türkiye’de Kadın İstihdamında Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrışma ve Cam Tavanlar

2022 yılı itibarıyla küresel ölçekte çalışan kadınların %57’si, erkeklerin ise %45’i hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir (Dünya Bankası, 2022a; Dünya Bankası, 2022b). OECD ülkelerinde 2022 yılı itibarıyla hizmetler sektöründeki kadın istihdamı %85, AB ülkelerinde ise %84 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de de benzer bir durum söz konusudur. 2022 yılı itibarıyla Türkiye’de çalışan kadınların %61,5’i hizmetler, %20,6’sı tarım ve %18’i de sanayi sektörlerinde istihdam edilmektedir (TÜİK, 2023c). Yıllar içerisinde tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranı düşerken, hizmetler sektöründeki kadın istihdamı artmıştır (bkz. Grafik 2). Sanayi sektöründeki kadın istihdamı ise görece sabit kalmıştır.

Grafik 2. Türkiye’de kadın istihdamının ekonomik faaliyetlere göre dağılımı, yüzde, (2014-2022)



Kaynak: TÜİK

İktisadi faaliyet kollarına göre istihdam edilen kadın ve erkek oranları incelendiğinde, her iki cinsiyetin de özellikle imalat ile tarım, ormancılık ve balıkçılık alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir (TÜİK, 2023d; bkz. Tablo 3). Erkek istihdamının %8'i inşaat sektöründe çalışırken, aynı sektördeki kadın oranı %1'dir. Öte yandan dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de eğitim ile sağlık ve sosyal hizmetler alanlarında kadın yoğunluğu dikkat çekmektedir.

Tablo 3. İktisadi faaliyet kollarına göre istihdam edilenlerin cinsiyeti, yüzde², (2022).

İktisadi faaliyet	Cinsiyete göre toplam istihdam içindeki pay	
	Erkek	Kadın
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	14	21
Madencilik ve taş ocaklığı	1	0,1
İmalat	22	17
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	2	0,3
İnşaat	8	1
Toptan ve perakende ticaret	15	12
Ulaştırma ve depolama	6	2
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	6	5
Bilgi ve iletişim	1	1
Finans ve sigorta faaliyetleri	1	1
Gayrimenkul faaliyetleri	1	1
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	3	4
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	3	4
Kamu yönetimi ve savunma	8	4
Eğitim	4	11
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	3	13
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	1	0,5
Diğer toplumsal hizmetler	3	3

Kaynak: TÜİK

² Yüzdelik değerler, veriler ışığında yazar tarafından hesaplanmıştır.

Bazı mesleklerin kadınlar veya erkekler için daha uygun görülmesi sonucunda o meslekteki cinsiyet oranının kadın ya da erkek ağırlıklı bir hâle gelmesi cinsiyete dayalı mesleki ayrışma olarak ifade edilmektedir ve bu Türkiye’de sıklıkla yaşanan bir durumdur (Günlük-Şenesen & Özar, 2001). Parlaktuna’nın (2010) Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrışmayı incelediği çalışmasında, kadınların emek yoğun, düşük getirili, güvencesiz ve geçici işlerde istihdam edildikleri, “kadın işi” olarak görülen mesleklere yöneldikleri ve kayıt dışı sektörlerdeki istihdamlarının erkeklerden daha yüksek olduğu ortaya koyulmuştur. Bu kapsamda ülkemizde öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik, temizlik görevliliği ve mutfak işçiliği gibi işler çoğunlukla kadınlar tarafından yapılmaktadır (Kaya vd., 2011).

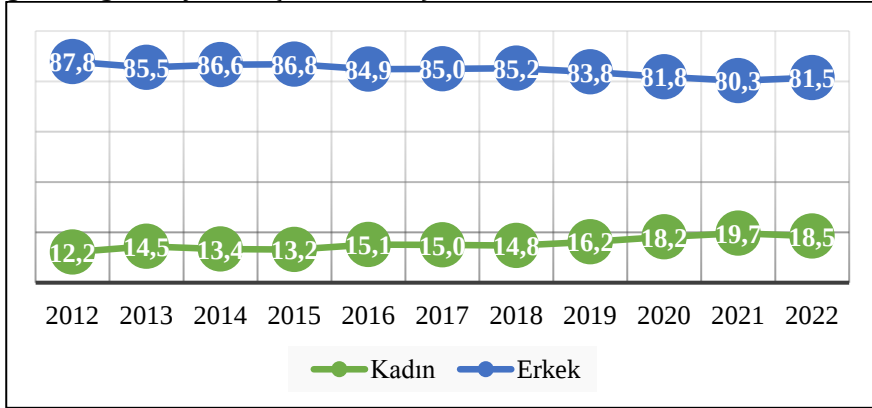
Bazı mesleklerin “kadın işi” olarak görülmesi; yüksek bir eğitim seviyesi gerektirmeyen ve toplumsal saygınlığı fazla olmayan özelliklerle temizlik ve mutfak ile ilgili işlerde, cinsiyete dayalı iş bölümü uyarınca evde bu sorumlulukları daha çok kadınların üstlenmesinden kaynaklanmaktadır. Toplumsal saygınlığı daha yüksek olan ve üniversite ya da yüksekokul mezuniyeti gerektiren hemşirelik ve öğretmenlik gibi mesleklerin çoğunlukla kadınlar tarafından tercih edilmesi ise hem bu mesleklerin toplumsal saygınlığından hem de kadınların aile hayatına yeteri kadar vakit ayırmalarına imkân sunmalarından kaynaklanmaktadır (Demir, 2020; Erikli, 2020).

Cinsiyete dayalı mesleki ayrışma doğrultusunda kadınların yoğun olduğu hemşirelik ve sekreterlik gibi meslekleri seçen ya da seçmek durumunda kalan erkekler bu durumdan çoğunlukla memnun olmazken; “erkek işi” olarak görülen mühendislik, pilotluk ya da polislik gibi mesleklerde çalışan kadınlar toplum tarafından takdir edilmektedir (Kahraman vd., 2015). Bu farklılık, erkeklerin istihdam edildiği mesleklerin toplum nezdindeki saygınlığından, yüksek gelir ve kariyer imkânı sunmasından, güvenceli olmasından ve liderlik özellikleri ile bağdaştırılmasından kaynaklanmaktadır (Gedikli, 2019). “Erkek işi” olarak zihinlerde yer eden mesleklerde çalışan kadınların takdir edilmesi ve bu alanlarda daha fazla kadının çalışması gerektiğinin düşünülmesi; toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda kız çocuklarının bu mesleklerin gerektirdiği özellikleri edinecek şekilde büyütülmemesine dayanmaktadır.

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının önündeki bir diğer engel ise kadınların mesleklerinde yükselmelerine mani olan cam tavanlardır. Bunlar, ülkemizdeki kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarındaki temsilinin erkeklerin çok daha gerisinde kalmasına sebep olmaktadır. Nitekim ülkemizde kadın yöneticiler tarafından yönetilen firma sayısı, toplam firmaların %3,9’una tekabül

etmektedir (DEF, 2024). Türkiye’de yönetici pozisyonundaki bireylerin cinsiyetlerine göre dağılımı incelendiğinde, erkeklerin bu pozisyonlardaki çoğunluğu dikkat çekmektedir (bkz. Grafik 3).

Grafik 3. Türkiye’de yönetici pozisyonundaki bireylerin cinsiyete göre dağılımı, yüzde, (2012-2022).



Kaynak: TÜİK

2012 yılında ülkemizdeki yöneticilerin %87,8'i erkek iken, 2022 yılında bu oran %81,5'e gerilemiştir (TÜİK, 2023e). Bu gerilemeye karşılık, 2012 yılında %12,2 olan kadın yönetici oranı, 2022 yılında %18,5'e yükselmiştir. Bu artış; kadınların yıllar içerisinde artan iş gücüne katılımı, düşen doğurganlık hızı, yükselen eğitim seviyesi, ivme kazanan toplumsal farkındalık ve artan evlenme yaşı gibi etmenler sebebiyle yaşanmış olabilir. Söz konusu artışa rağmen Türkiye, hâlâ yönetici pozisyonundaki kadın temsiline birçok ülkenin gerisinde kalmaktadır. Nitekim kadın yönetici oranı 2020 yılı itibarıyla AB ülkelerinde %37, 2021 yılı itibarıyla OECD ülkelerinde ise %33,7 olmuştur (Avrupa İstatistik Ofisi, 2020; OECD, 2021).

Türkiye’de üst düzey pozisyonlarda kadın temsiline düşük olduğu bir diğer önemli alan siyasettir. Liderliği ve siyaseti erkeklere daha uygun gören toplumsal cinsiyetçi bakış açısı sebebiyle bu alanda erkek egemenliği hüküm sürmektedir (Parlaktuna, 2010; Wuthrich, 2021). Türkiye 1934 yılında kadınlara seçme ve seçilme hakkını veren ilk ülkelerden biri olsa da ne yazık ki yıllar içerisinde siyasetteki kadın temsili, cinsiyet eşitliğini sağlayacak noktaya ulaşamamıştır (bkz. Tablo 4). Son verilere göre kabinede yer alan bir kadın bakan ile ülkemizdeki kadın bakan oranı %5,9, 559 milletvekili içerisindeki 119 kadın ile ise kadın milletvekilli oranı %19,9’dur (TÜİK, 2023f; Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2024; TÜİK, 2024c). Söz konusu oranlar, kadın parlamenter oranı %33,8 olan OECD’nin ve

%39,9 olan AB’nin oldukça gerisinde kalmaktadır (Avrupa Parlamentosu Araştırma Servisi, 2024; OECD, 2023).

Tablo 4. Türkiye’de kadın bakan, milletvekili ve vali oranı, yüzde, (2011-2023).

Yıllar	Kadın bakan oranı	Kadın milletvekili oranı	Kadın vali oranı
2011	4,0	14,4	1,2
2012	4,0	14,4	1,2
2013	4,0	14,4	1,2
2014	4,0	14,4	1,2
2015	7,4	14,7	2,5
2016	3,7	14,7	3,7
2017	7,4	13,9	2,5
2018	12,5	17,3	3,7
2019	12,5	17,3	2,5
2020	12,5	17,3	2,5
2021	5,9	17,4	2,5
2022	5,9	17,3	3,7
2023	5,9	19,9	4,9

Kaynak: TÜİK

Türkiye’deki kadın vali oranı, kadın milletvekili ve bakan oranlarından çok daha düşüktür. Nitekim ülkemizdeki kadın vali oranı %5’in üzerine çıkamamıştır (TÜİK, 2023g). Bu da 81 ilimizin valileri içerisinde kadın vali sayısının dördü geçemediği anlamına gelmektedir. Yıllar içerisinde bir ile dört arasında değişen kadın vali sayısı, son verilere göre dördttür. 81 ilimizden sadece Afyonkarahisar, Nevşehir, Bartın ve Burdur illerinin valileri kadındır.

Siyasetteki kadın temsiliinin ardından çeşitli mesleklerdeki kadın oranları ele alındığında ise özellikle toplumsal statüsü yüksek ve liderlik ya da yöneticilik ile ilişkilendirilen mesleklerde kadın oranlarının düşük olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 5). 2021 yılı itibarıyla Türkiye’deki cumhuriyet savcılarının %16,3’ü kadinken, hâkimler arasında bu oran aynı yıl itibarıyla %45,7 olmuştur (TÜİK, 2022). Kadın büyükelçi oranı ise hâlen cinsiyet eşitliğini sağlamaktan bir hayli uzak olsa da yıllar içerisinde düzenli artış göstererek, 2022 yılında %27,2’ye ulaşmıştır (TÜİK, 2023h). Benzer oranları ne yazık ki üniversiteler bünyesindeki en yetkili makam olan rektörlük için söylemek mümkün değildir. Son verilere göre ülkemizde en fazla %10’lara ulaşan kadın rektör oranı, 2023 yılı itibarıyla %9,4 olmuştur (TÜİK, 2022c).

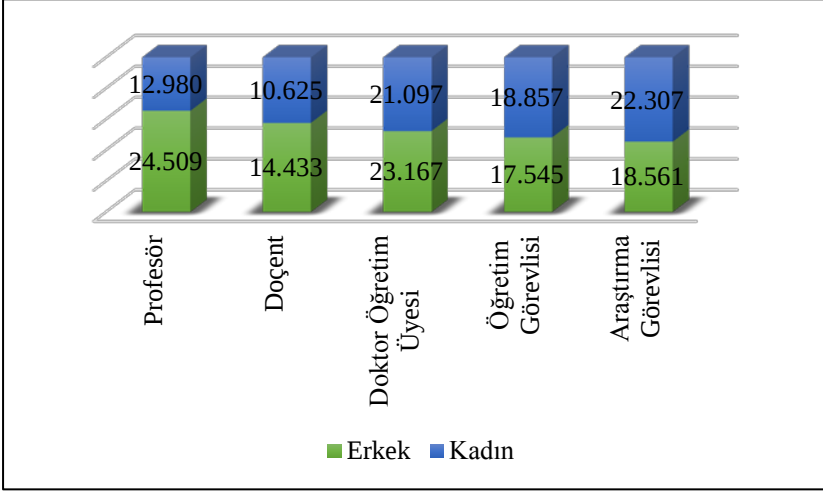
Tablo 5. Türkiye’de çeşitli meslek dallarındaki kadın oranları, yüzde, (2011-2023)

Yıllar	Cumhuriyet savcısı	Hâkim	Rektör	Büyükelçi
2011	7,9	33,4	-	11,9
2012	7,1	33,7	-	11,6
2013	6,6	35,1	-	12,1
2014	6,5	35,4	-	13,9
2015	7,1	35,6	-	15,5
2016	9,1	41,3	8,5	17,6
2017	9,5	41,9	8,9	20,5
2018	13,0	44,7	9,2	22,1
2019	14,4	45,2	10,2	23,6
2020	14,8	45,4	9,1	25,0
2021	16,3	45,7	8,5	26,5
2022	-	-	9,9	27,2
2023	-	-	9,4	-

Kaynak: TÜİK

Türkiye’de eğitim sektöründe kadınların yoğun olarak istihdam edildiği daha önce ifade edilmişti. Öte yandan Tablo 5’te ülkemizdeki kadın rektör oranının düşüklüğü de dikkat çekmektedir. Bu durum, Türkiye’de yükseköğrenimin üst kademelerinde kadınların erkeklerden daha az temsil edildiğinin bir göstergesidir (Hoştut, 2020). Öğretim elemanlarının akademik görevlerine ve cinsiyetlerine göre sayıları incelendiğinde, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi pozisyonlarındaki kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden fazla olduğu görülmektedir (bkz. Grafik 4). Ancak daha üst basamaklar olan doktor öğretim üyeliği, doçentlik ve profesörlüğe çıktığında, erkek akademisyen sayısı kadın akademisyen sayısını geçmektedir (YÖK Başkanlığı, 2024). Nitekim ülkemizdeki 40.868 araştırma görevlisinin 22.307 tanesi yani yaklaşık %54,6’sı kadinken, profesörlük kademesine gelindiğinde aynı oranın korunamadığı görülmektedir. Ülkemizdeki 37.489 profesörün %34,6’sı yani 12.980 tanesi kadındır. Bu durum, ülkemizde pek çok sektörde olduğu gibi yükseköğrenimde de istihdam edilen kadınların kariyerlerinde ilerlerken cam tavanlar ile karşılaştıklarını ve erkek meslektaşlarından daha zor bir şekilde yükseldiklerini gözler önüne sermektedir (Günlük-Şenesen, 2009).

Grafik 4. Öğretim elemanlarının akademik görevlerine ve cinsiyetlerine göre sayıları (2023-2024 akademik yılı).



Kaynak: YÖK Başkanlığı

Kadınların bir meslekte belirli bir kademeye ya da pozisyona ulaştıklarında daha üst pozisyonlara çıkmalarını engelleyen cam tavanlar, görüldüğü üzere Türkiye’de oldukça yaygındır. Toplumsal cinsiyet rolleri, kültür ve sosyal yapı gibi etmenler sebebiyle kadınların mesleklerinde daha üst kademelere çıkmaları, özellikle işverenleri tarafından anneliğe ve kadınlığa ilişkin çeşitli basmakalıp yargılarla engellenmektedir (Parlaktuna, 2010). Çocuk sahibi olup işi bırakabilecekleri, ailevi nedenlerle daha fazla izin almaları gerekebileceği ve çalışma hayatlarının erkeklere kıyasla daha sık kesintiye uğrayabileceği gibi yargılardan dolayı kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinin önüne geçilmektedir. Bu durum, Türkiye’de gerek siyasetteki ve toplumda saygınlığı yüksek olan çeşitli mesleklerdeki gerekse kadın yoğunluğunun fazla olduğu alanların üst kademelerindeki kadın temsiliyetinin cinsiyet eşitliğini sağlamaktan uzak olmasına yol açmaktadır.

Sonuç

21’inci yüzyılda yaşanan gelişmelere rağmen günümüzde hâlen tam anlamıyla çözülememiş problemlerden biri cinsiyet eşitsizliğidir. Ne yazık ki bugün pek çok ülkede kadınlar, çeşitli temel haklara bile erkekler ile eşit seviyede ve rahatlıkta ulaşamamaktadır. Kadınların yaşadığı eşitsizlikler; eğitimden meslek seçimine, ev işlerindeki görev paylaşımından bakım sorumluluklarına kadar birçok alanı kapsamaktadır.

Kadın-erkek eşitsizliğinin yüksek olduğu ülkelerden biri de Türkiye’dir. Türkiye, cinsiyet eşitsizliğinde özellikle kadınların iş gücüne

katılımında ve bu alanda sahip oldukları fırsatlarda birçok ülkenin gerisinde kalmaktadır. Ülkemizde %30'larda seyreden kadınların iş gücüne katılımı ve istihdamı, erkeklerin yarısı kadardır. Bu durumun yaşanmasında, neoklasik iktisadın odaklandığı etmenlere ek olarak feminist yaklaşımın dikkat çektiği toplumsal cinsiyetçi bakış açısı da etkili olabilmektedir. Bu çalışmada Türkiye'deki kadın istihdamı, toplumsal cinsiyet perspektifiyle değerlendirilmiştir.

Yüzyıllar boyunca toplumsal cinsiyet, eşitsizliklerin ve ayrımcılıkların olduğu bir sistem yaratmıştır. Bu sistemde erkek üstün, ayrıcalıklı ve yöneten; kadın ise yönetilen, aşağıda ve çeşitli haklarından mahrum konumdadır. Kadının yerinin ev ve yükümlülüklerinin ev işleri ile bakım sorumlulukları olduğu ataerkil sistemde erkek, evin geçimini sağlamakla mükelleftir. İş gücü piyasasına katılan erkek ücretli bir şekilde çalışırken, evdeki sorumlulukları yüklenen kadın, herhangi bir ücret almamakta ve ev içinde erkekle eşit söz hakkına sahip olmamaktadır.

Türkiye'de evlenilecek eş tercihlerinde ve ev içi sorumlulukların paylaşılmasında toplumsal cinsiyetçi bakış açısı oldukça etkilidir. Orantısız bir şekilde ev işleri ile bakım sorumluluklarını üstlenen kadının hem kendisi hem de toplum tarafından bunlar "görevi" olarak görülmektedir. Ülkemizde kadınların iş gücüne katılamamasında en büyük sebep ev işleri ve bu kapsamda da çocuk bakımındır. Kadınların kariyerleri annelik sebebiyle kesintiye uğramakta ve bazen sonlanmaktadır. Devlet tarafından sağlanan kreş, anaokulu ve gündüz bakım evi gibi imkânların yetersizliği de kadınların bu kısır döngüyü kırmalarına engel olmaktadır.

Dünyada ve Türkiye'de kadın ve erkek istihdamının bir diğer özelliği de çeşitli mesleklerde yaşanan yığılmalardır. Bu durumda bazı meslekler "kadın işi", bazı mesleklerse "erkek işi" olarak görülmektedir. "Kadın işi" olarak algılanan meslekler daha düşük ücretli, kariyer imkânları açısından daha dar, kimi zaman güvencesiz, kayıt dışı ve yarı zamanlı olabilmektedir. Öte yandan erkek yoğunluğunun fazla olduğu işler; genellikle yüksek ücretli, kariyer imkânları geniş, bireysel çalışmaya müsait ve toplumdaki saygınlığı yüksek olan mesleklerdir.

Türkiye'deki kadın istihdamında bir diğer konu da kadınların kariyerlerinde erkeklere göre yükselmelerinin daha zor olmasıdır. Bu duruma özellikle işverenlerin toplumsal cinsiyetçi tutumları sebep olmaktadır. Kadını anneliği ve ev işleri ile bir tutan bakış açısı; erkeği iş hayatına daha uygun görmekte, bu yüzden kadınların kariyerlerinde yükselmelerine engel olmaktadır. Cam tavan denilen görünmez

engeller sebebiyle Türkiye’de hâlen kadınların siyasetteki ve çeşitli üst düzey mesleklerdeki temsili oldukça sınırlıdır.

Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımı ile istihdamının artırılması ve emek piyasasında fırsat eşitliğinin sağlanması için çeşitli politikaların hayata geçirilmesi oldukça önemlidir. Çocuklar için devlet tarafından ücretsiz olarak kreş, anaokulu ve bakım merkezi hizmetlerinin sağlanması elzemdir. Çocukluktan itibaren cinsiyet nötr bir eğitim verilmesi ve ev işlerinin eşit şekilde bölüştürülmesine yönelik pratiklerin geliştirilmesi gerekmektedir. Ayrıca annelik ve babalık izinlerinin daha eşitlikçi paylaştırılması ve belirli bir yaşa kadar çocuğu olan erkek çalışanlara da çeşitli haklar tanınması, çocuk bakımının yalnızca kadının sorumluluğu olduğu görüşünü yıkabilir.

Cinsiyete dayalı mesleki ayrışmanın önüne geçilmesi için meslek seçim sürecinde öğrencilerin herhangi bir önyargıya kapılmamaları teşvik edilmeli ve mesleklere ilişkin cinsiyet nötr bir dil kullanılmalıdır. Kadınların üstündeki cam tavanların kırılabilmesi için ise topyekûn bir dönüşüm gerekmektedir. Siyasetten özel sektöre, küçük işletmelerden devlet kurumlarına kadar her alanda cinsiyet kotaları koyulmalı ve işe alımlarda kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmalıdır. Üst düzey pozisyonlarda cinsiyet eşitliğine yaklaşan kurumlar için çeşitli teşvik mekanizmaları geliştirilmelidir.

Bu çalışma, Türkiye’deki kadın istihdamını toplumsal cinsiyet perspektifiyle değerlendirmiş ve birtakım politika önerileri sunmuştur. Literatür taraması yapılarak ve ikincil veriler incelenerek yapılan bu çalışma, toplumsal cinsiyetin Türkiye’deki kadın istihdamı üzerinde oldukça etkili olduğu sonucuna varmıştır. Bu alanda literatür taraması ve ikincil veriler ile birlikte ampirik uygulamaların yapılması da gelecek çalışmalar için yol gösterici olabilir.

Kaynakça

- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. International Labour Organization.
- Arda-Özalp, L.F. (2021). Middle Income Trap: The Ignored Role of Women. *Sosyoekonomi*, 29(49), 33-46.
- Avrupa İstatistik Ofisi (2020). 8 March 2020: International Women’s Day Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman... .. even less in senior management positions. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934> (13.10.2024).
- Avrupa İstatistik Ofisi (2023). Pupils in early childhood and primary education by education level and age - as % of corresponding age

- population, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_UOE_ENRP07/default/table?lang=en (09.10.2024).
- Avrupa Parlamentosu Araştırma Servisi (2024). Women in politics in the 2024 election year, <https://epthinktank.eu/2024/03/05/women-in-politics-in-the-2024-election-year/> (13.10.2024).
- Birleşmiş Milletler (2023). For first time, women represented in all parliaments of the world. <https://news.un.org/en/story/2023/03/1134117> (14.10.2024).
- Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (2024). Facts and figures: Women's leadership and political participation. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures> (07.10.2024).
- Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (2024). World Population Clock. <https://www.unfpa.org/8billion> (14.10.2024).
- Bodur-Ün, M. (2019). Contesting global gender equality norms: the case of Turkey. *Review of International Studies*, 45(5), 828-847.
- Borrowman, M. L. & Klasen, S. (2020). Drivers of Gendered Sectoral and Occupational Segregation in Developing Countries. *Feminist Economics*, 26(2), 62-94.
- Buğra, A. & Yakut-Çakar, B. (2010). Structural Change, the Social Policy Environment and Female Employment in Turkey. *Development and Change*, 41(3), 517-538.
- Charles, M. (2003). Deciphering Sex Segregation: Vertical and Horizontal Inequalities in Ten National Labor Markets. *Acta Sociologica*, 46(4), 267-287.
- Cohen, P.N. (2004). The Gender Division of Labor: "Keeping House" and Occupational Segregation in the United States. *Gender & Society*, 18(2), 239-252.
- Çukur, T., Kızılaslan, N., Kızılaslan, H. & Çukur, F. (2020). Gender Perception towards Women in Rural Areas in Turkey. *Rural Environment. Education. Personality*. 277-285.
- DEF. (2024). Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2024.pdf (06.10.2024).
- Demir, A. (2020). Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kariyer Kararsızlığı: Sinop Örneği. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 8(22), 1-17.
- Donath, S. (2000). The Other Economy: A Suggestion for a Distinctively Feminist Economics. *Feminist Economics*, 6(1), 115-123.

- Dustmann, C. (2005). The Assessment: Gender and the Life Cycle. *Oxford Review of Economic Policy*, 21(3), 325–339.
- Dünya Bankası (2022a). Employment in services, female (% of female employment) (modeled ILO te). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS> (08.10.2024).
- Dünya Bankası (2022b). Employment in services, male (% of male employment) (modeled ILO te). <https://data.worldbank.org/indicator/SL.SRV.EMPL.FE.ZS> (08.10.2024).
- DSÖ (2024). Sexual health. https://www.who.int/health-topics/sexual-health#tab=tab_1 (06.10.2024).
- Ecevit, Y. & Sarıtaş-Eldem, C., T. (2013) Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı ve İstihdamı, Türkiye’de Cinsiyet Eşitliğine Elverişli Ortamın Oluşturulması BM Ortak Programı. CEİD İzleme, 12-58.
- Elson, D. (1999). Labour markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues. *World Development*, 27(3), 611–627.
- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Espinosa, M. P. & Ferreira, E. (2022). Gender implicit bias and glass ceiling effects. *Journal of Applied Economics*, 25(1), 37-57.
- Gedikli, C. (2019). Occupational Gender Segregation in Turkey: The Vertical and Horizontal Dimensions. *Journal of Family and Economic Issues*, 41(1), 121–139.
- GrantThornton (2024). Women in Business 2024 Pathways to Parity. <https://www.grantthornton.co.uk/insights/women-in-business-2024-pathways-to-parity/> (06.10.2024).
- Günlük-Şenesen, G. (2009). Glass Ceiling in Academic Administration in Turkey: 1990s versus 2000s. *Tertiary Education and Management*, 15(4), 305-322.
- Günlük-Şenesen, G. & Özar, Ş. (2001). Gender-based occupational segregation in the Turkish banking sector. *The Economics of Women and Work in the Middle East and North Africa*, 4, 247-267.
- Himmelweit, S. (2002). Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy. *Feminist Economics*, 8(1), 49–70.
- Hoştut, S. (2020). Türkiye’de Devlet Üniversitelerinin Yönetim Kurullarında Kadın Temsili. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 3(2), 250-269.

- Hymowitz, C. & Schelhardt, T.D. (1986) The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.
- İlkkaracan, İ. (1998). Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı. Berktaş, A. (ed.) *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler* (285-302) içinde. Tarih Vakfı.
- İlkkaracan, İ. (2012). Why so few women in the labour market in Turkey?. *Feminist Economics*, 18(1), 1-37.
- İlkkaracan, İ., Kim, K. & Kaya, T. (2015). Sosyal Bakım Hizmetlerine Kamu Yatırımlarının, İstihdam, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yoksulluğa Etkileri: Türkiye Örneği, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulamaları Merkezi.
- İlkkaracan, İ. & Memiş, E. (2021). Transformations in the Gender Gaps in Paid and Unpaid Work During the COVID-19 Pandemic: Findings from Turkey. *Feminist Economics*, 27(1-2), 288-309.
- Kahraman, A., Tunçdemir, N. O. & Özcan, A. S. (2015). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Hemşirelik Bölümünde Öğrenim Gören Erkek Öğrencilerin Mesleğe Yönelik Algıları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 108-144.
- Kaya, N., Turan, N. & Öztürk, A. (2011). Türkiye'de Erkek Hemşire İmgesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8(1), 16-30.
- Kongar, E. & Memiş, E. (2017). Gendered Patterns of Time Use over the Life Cycle in Turkey. R. Connely ve E. Kongar (Ed.) *Gender and Time Use in a Global Context* (373-406) içinde. Palgrave Macmillan.
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye'de "Cinsiyet" Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri. *Çalışma ve Toplum*, 29(2), 13-54.
- Korkmaz, D. & Korkut, A. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy*. V.1. Oxford University Press.
- Nalbant, F. & Korkmaz, T. (2019). Feminist Teori Temelinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Türkiye Bağlamında Değerlendirilmesi. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 165-186.
- Memiş, E. & Kongar, E. (2020). Potential Impact of Daycare Closures on Parental Child Caregiving in Turkey. *Levy Economics Institute*.
- Memiş, E. & Özay, Ö. (2010). Eviçi Uğraşlardan İktisatta Karşılıksız Emeğe: Türkiye Üzerine Yapılan Çalışmalara İlişkin Bir Değerlendirme, *Birkaç Arpa Boyu...21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar*, Koç Üniversitesi Yayınları, 249-280.

- Oakley, A. (1972). *Sex, Gender and Society*. London; New York Routledge.
- OECD (2021). Employment: Share of female gers. <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=96330> (12.10.2024).
- OECD (2023). Women in tics. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/women-in-politics.html> (13.10.2024).
- OECD (2024). Education at a Glance 2024. https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2024_c00cad36-en.html (14.10.2024).
- Öneş, U., Memiş, E. & Kızılırmak, B. (2013). Poverty and intra-household distribution of work time in Turkey: Analysis and some policy implications. *Women’s Studies International Forum*, 41, 55-64.
- Özar, Ş. & Günlük-Şenesen, G. (1998). Determinants of female (non-) participation in the urban labour force in Turkey. *METU Studies in Development*, 25(2), 311-328.
- Özar, Ş. & Yakut-Cakar, B. (2013). Unfolding the invisibility of women without men in the case of Turkey. *Women’s Studies International Forum* 41, 24-34.
- Öztürk, S. & Çoşar, A. K. (2017). İşgücüne Katılmama Kararında Toplumsal Cinsiyetin Rolü. *Gazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 527-543.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Pearse, R. & Connell, R. (2016). Gender Norms and the Economy: Insights from Social Research. *Feminist Economics*, 22(1), 30-53.
- Sevilla, A. (2020). Gender economics: an assessment. *Oxford Review of Economic Policy*, 36(4), 725-742.
- Şahin, S. & Bayhan, A. C. (2020). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu. *Lectio Socialis*, 4(1), 59-74.
- Toğrul, H. & Memiş, E. (2011). Feminist Economics and Its Continued Leap. *Fe Dergi*, 3(2), 4-18.
- Toksöz, G. (2007). İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Analizi ve Bölgeler Arası Dengesizlikler. *Çalışma ve Toplum*, 4(15), 57-79.
- Toksöz, G. (2015) Kadınlar İşgücü Piyasasının Neden Dışında? Kapitalizm ve Patriarka Temelinde Bir Analiz. *Çalışma Hayatında Ayrımcılık*. Ankara: Kaos GL Derneği, 37-76.
- TÜİK (2017). İBBS 1. Düzey ve Üç Büyük İle Göre Hanedeki Küçük Çocukların Gündüz

ml. <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=%C3%A7ocuk&dil=1> (08.10.2024).

TÜİK (2021a). Yaş grubu, öğrenim durumu, İBBS 1. Düzey, üç büyük ile ve erkeklere göre evlenilecek kadında aranan lar, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=%C3%B6zellikler> (08.10.2024).

TÜİK (2021b). Yaş grubu, öğrenim durumu, İBBS 1. Düzey, üç büyük ile ve kadınlara göre evlenilecek erkekte aranan lar, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=%C3%B6zellikler> (08.10.2024).

TÜİK (2021c). İBBS 1. Düzey, Üç Büyük İl ve Cinsiyete Göre Hanedeki İşlerden Genellikle Sorumlu Olan lar, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=sorumlu%20olan> (08.10.2024).

TÜİK (2022). Cinsiyete Göre Savcı, Hâkim Sayısı ve nı, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=hakim> (13.10.2024).

TÜİK (2023a). Öğretim yılına göre okul öncesinde net okullaşma oranı, okul, öğrenci, öğretmen ve derslik sı, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=net%20okull> (08.10.2024).

TÜİK (2023b). Cinsiyete göre 25-49 yaş grubunda olup hanehalkında 3 yaşın altında çocuğu olan ve çocuğu olmayan kişilerin istihdam oranları, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=istihdam> (08.10.2024).

TÜİK (2023c). Cinsiyete ve Ekonomik Faaliyetlere Göre İstihdamın Yüzde m, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=cinsiyete%20ve%20ekonomik%20faaliyetlere> (12.10.2024).

TÜİK (2023d). İktisadi faaliyet koluna göre istihdam edilenler, NACE Rev.2, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=%C4%B0ktisadi%20faaliyet%20koluna%20g%C3%B6re%20istihdam%20edilenler> (12.10.2024).

TÜİK (2023e). Yönetici Pozisyonlarındaki Bireylerin Cinsiyete Göre Dağılımı, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=Y%C3%B6netici>, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=Y%C3%B6netici%20pozisyonlar%C4%B1ndaki> (09.10.2024).

TÜİK (2023f). Cinsiyete Göre Bakan ve Milletvekili rı, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=bakan> (13.10.2024).

- TÜİK (2023g). Cinsiyete Göre Vali ve Kaymakam Sayısı ve nı, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=kaymakam> (13.10.2024).
- TÜİK (2023h). Cinsiyete Göre Büyükelçi Sayısı ve nı, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=b%C3%BCy%C3%BCkel%C3%A7i> (13.10.2024).
- TÜİK (2023ı). Cinsiyete Göre Rektör Sayısı ve nı, <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=rekt%C3%B6r> (13.10.2024).
- TÜİK (2024a). Temel İşgücü ri. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1> Erişim: 06.10.2024.
- TÜİK (2024b). İşgücüne dahil olmama ri <https://data.tuik.gov.tr/Search/Search?text=dahil%20olmama> (08.10.2024).
- TÜİK (2024c). İstatistiklerle Kadın 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2023-53675#:~:text=Kad%C4%B1n%20milletvekili%20oran%C4%B1%20%19%2C9,say%C4%B1s%C4%B1n%C4%B1n%20ise%20480%20oldu%C4%9Fu%20g%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC> (13.10.2024).
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı (2024). Cumhurbaşkanlığı Kabinesi, <https://www.tccb.gov.tr/kabine/> (13.10.2024).
- Wuthrich, F. M. (2021). The AKP, party system change, and political representation bywomen in Turkey. *British Journal of Middle Eastern Studies*, 48(5), 873-889.
- YÖK Başkanlığı (2024). Özet Akademisyen ri, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (13.10.2024).

