

Türkiye’de kadın istihdamının yapısal görünümü: WEF cinsiyet uçurumu endeksi üzerinden bir analiz

The structural outlook of women's employment in Turkey: An analysis through the WEF global gender gap index

Gönderim Tarihi / Received: 25.07.2025

Eray KARAGÖZ¹

Kabul Tarihi / Accepted: 07.02.2026

Doi: [10.31795/baunsobed.1750701](https://doi.org/10.31795/baunsobed.1750701)

ÖZ: Bu çalışma, Türkiye’de kadın istihdamının önündeki yapısal engelleri, cinsiyet eşitsizliği bağlamında analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın temel çerçevesini Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayımlanan Cinsiyet Uçurumu Endeksi oluşturmaktadır; bu endeksin verileri aracılığıyla eşitsizliğin ekonomik, politik, eğitim ve sağlık boyutları Türkiye özelinde incelenmektedir. Bu kapsamda, WEF Endeksi’nin 2006-2025 yılları arasındaki verileri ile TÜİK ve OECD gibi kuruluşların istatistikleri kullanılarak betimsel bir analiz ve literatür araştırması yapılmıştır. Bulgular, Türkiye’nin WEF Endeksi’nde özellikle "ekonomik katılım ve fırsatlar" ile "siyasi güçlendirme" alt başlıklarında son sıralarda yer aldığını ortaya koymaktadır. Eğitim alanındaki görece olumlu tabloya rağmen, bu kazanımların istihdama yansımadağı; kadınların işgücüne katılım oranının erkeklerin oldukça gerisinde kaldığı, cinsiyete dayalı ücret farklarının sürdüğü ve kadınların yönetici pozisyonlarında yetersiz temsil edildiği saptanmıştır. Sonuç olarak, Türkiye’de kadın istihdamının artırılmasının yalnızca niceliksel bir hedef olarak değil, aynı zamanda nitelikli ve güvenceli bir katılımı sağlayacak bütüncül politikalarla mümkün olabileceği savunulmaktadır. Cinsiyet rollerinin dönüştürülmesi, bakım ekonomisinin kamusal desteklerle güçlendirilmesi ve yasal düzenlemelerin etkin uygulanmasının, sürdürülebilir kalkınma için zorunlu olduğu ortaya konulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet eşitsizliği, Sosyal politika, Kadın istihdamı, WEF cinsiyet eşitsizliği endeksi.

ABSTRACT: This study aims to analyze the structural impediments to women's employment in Turkey within the context of gender inequality. The primary framework of the research is the Global Gender Gap Index published by the World Economic Forum (WEF), through which the economic, political, educational, and health dimensions of inequality are examined specifically for the case of Turkey. Within this scope, a descriptive analysis and a literature review were conducted using data from the WEF Index between 2006 and 2025, alongside statistics from institutions such as TURKSTAT (TÜİK) and the OECD. The findings reveal that Turkey ranks among the lowest in the WEF Index, particularly in the sub-indices of "economic participation and opportunity" and "political empowerment." Despite a relatively positive outlook in the field of education, it has been determined that these gains do not translate into employment; the labor force participation rate of women remains significantly behind that of men, gender-based wage gaps persist, and women are inadequately represented in managerial positions. In conclusion, it is argued that enhancing women's employment in Turkey is achievable not merely as a quantitative target, but through holistic policies that ensure qualified, secure, and equitable participation. The study posits that transforming gender roles, strengthening the care economy with public support, and effectively implementing legal regulations are imperative for sustainable development.

Keywords: Gender inequality, Social policy, Women's employment, WEF global gender gap index.

¹ Dr., Bağımsız Araştırmacı, eraykaragozz@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-0315-2021>

Bu makaleye atıf yapmak için / Cite this article: Karagöz, E. (2026). Türkiye’de kadın istihdamının yapısal görünümü: WEF cinsiyet uçurumu endeksi üzerinden bir analiz. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(55), 221-236. <https://doi.org/10.31795/baunsobed.1750701>

EXTENDED ABSTRACT

Literature review

Gender equality is not merely a fundamental human right but also a strategic principle for economic development, social justice, and sustainability. The equal and effective participation of women in the labor market is a critical component for both individual well-being and the macroeconomic growth capacity of societies. However, in many developing countries, including Turkey, women's employment rates lag significantly behind men's, and women are often concentrated in low-wage, insecure, and informal forms of employment. This inequality is deeply structural, rooted in patriarchal cultural codes, normative social roles, and institutional barriers that go beyond what standard employment indicators can reveal.

The literature highlights that the burden of unpaid care work, traditionally assigned to women, is one of the most significant structural obstacles limiting their participation in the workforce. In Turkey, women spend an average of 4 hours and 35 minutes daily on household chores, whereas men spend only 53 minutes, deepening the disadvantage in terms of both time and opportunity cost. Consequently, women often face a trade-off between domestic responsibilities and employment, leading many, especially those with young children, to withdraw from the labor market or accept precarious working conditions. This situation is exacerbated by neoliberal policies that have promoted flexibility and subcontracting, pushing female labor into invisible and socially unprotected forms of work.

Furthermore, even when women overcome barriers to entry, they face vertical segregation in the workplace, commonly known as the "glass ceiling" syndrome. This invisible barrier, reinforced by corporate biases and social norms, prevents women from advancing to senior management positions, despite often having higher educational qualifications than their male counterparts. This phenomenon represents not only inequality but also a significant waste of talent and potential. This study, therefore, aims to analyze these multifaceted challenges within the Turkish context. It utilizes the World Economic Forum's (WEF) Global Gender Gap Index as a comprehensive framework to dissect the structural issues hindering women's employment and to propose evidence-based policy recommendations.

Methodology

This research employs a descriptive and analytical methodology based on secondary data analysis and a comprehensive document review. The primary analytical framework is the WEF's Global Gender Gap Index, with data systematically examined for the period between 2006 and 2025 to track Turkey's performance over time. The analysis focuses on the four key sub-indices of the report: (1) Economic Participation and Opportunity, (2) Educational Attainment, (3) Health and Survival, and (4) Political Empowerment.

The "Economic Participation and Opportunity" sub-index is evaluated through five indicators: the labor force participation rate, perceived wage equality for similar work, estimated earned income, and the proportion of women in senior, managerial, and technical roles. The "Educational Attainment" sub-index is based on literacy rates and enrollment ratios in primary, secondary, and tertiary education. The "Health and Survival" sub-index uses the sex ratio at birth and healthy life expectancy, while the "Political Empowerment" sub-index measures female representation in parliament, in ministerial positions, and as heads of state.

To complement the WEF data and provide a detailed national context, quantitative data on female employment and labor force participation rates in Turkey were compiled from national and international institutions, including the Turkish Statistical Institute (TÜİK), the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), and Eurostat. The findings derived from this data are contextualized and interpreted through an extensive literature review, which provides a theoretical foundation for understanding the socio-cultural and structural dynamics of gender inequality in Turkey.

Findings and discussion

The findings reveal a significant and persistent gender gap in Turkey. According to the WEF reports, Turkey consistently ranks among the worst-performing countries, placing last in the European region. The country's low overall score is primarily driven by extremely poor performance in the "Economic Participation and Opportunity" and "Political Empowerment" sub-indices.

In the economic sphere, the data shows that the labor force participation rate for women is only 31.2% as of 2024, starkly contrasting with over 70% for men. This gap is compounded by a significant gender wage gap and an even wider disparity in estimated earned income, where women earn approximately 25% less than men. Furthermore, women are severely underrepresented in leadership roles, holding 61.87% fewer senior management positions than men, which points to the pervasive "glass ceiling" effect. The "Political Empowerment" score is even more alarming, with Turkey ranking near the bottom globally due to minimal female representation in parliament (11.76% difference) and ministerial roles.

In stark contrast, Turkey has achieved near-parity in the "Educational Attainment" and "Health and Survival" sub-indices. The key paradox identified in this study is the failure to translate these educational gains into economic and political empowerment for women. The discussion posits that this disconnect is a direct result of deep-seated structural barriers. These include the disproportionate burden of unpaid care and domestic work, prevailing patriarchal norms that perceive women's primary role as domestic, and a lack of supportive infrastructure, such as affordable and accessible public childcare. Thus, while women are increasingly educated, their access to and progression within the labor market remain severely restricted by these societal and institutional constraints.

Results and recommendations

This study concludes that addressing gender inequality in employment in Turkey requires a paradigm shift from purely quantitative targets to a holistic approach that promotes qualified, secure, and equitable participation for women. The deep-rooted nature of the problem, situated at the intersection of economic structures, social norms, and institutional practices, necessitates multifaceted and transformative policy interventions. Improving women's employment is not only a matter of social justice but also a prerequisite for sustainable economic growth and national prosperity.

Based on the findings, the study puts forth the following key recommendations. First, the state must play a central role in socializing the burden of care by expanding publicly funded, high-quality childcare and elderly care services. This would alleviate the primary obstacle preventing women from entering and remaining in the workforce. Second, policies must focus on the quality of employment by enforcing the principle of "equal pay for equal work," combating informal labor where women are overrepresented, and establishing clear pathways for career progression. Third, the legal framework for gender equality must be strengthened and, more importantly, effectively implemented through robust social dialogue involving employers and unions. Finally, these structural interventions must be accompanied by sustained efforts to transform cultural norms through education and public awareness campaigns that challenge traditional gender stereotypes. Ultimately, achieving genuine gender equality is contingent on the simultaneous transformation of structural, institutional, and cultural domains

Giriş

Cinsiyet eşitliği, yalnızca temel bir insan hakkı olmanın ötesinde, ekonomik kalkınma, sosyal adalet, sürdürülebilirlik ve demokratikleşme açısından da stratejik öneme sahip bir ilkedir. Kadınların işgücü piyasasına eşit ve etkin biçimde katılması hem bireysel refah hem de toplumların makroekonomik büyüme kapasitesi açısından kritik bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Ancak günümüzde pek çok ülkede, özellikle de gelişmekte olan ekonomilerde, kadın istihdam oranları hâlâ erkeklerin gerisinde seyretmekte; kadınlar çoğunlukla düşük ücretli, güvencesiz ve kayıt dışı istihdam biçimlerinde yer almaktadır (Gözüm, 2024: 110). Yaşanan bu durum, eşitsizlik temelinde de değerlendirilmektedir.

Bu eşitsizlikler, çoğu zaman istihdam göstergelerinin açıklamakta zorluk yaşayacağı kadar derin ve yapısal niteliktedir. Bu derin ve yapısal niteliğin birçok faktörü de bulunmaktadır. Nitekim cinsiyet eşitsizliği, kadınların işgücüne katılımında yalnızca arz yönlü bir sorun olarak değil, aynı zamanda ataerkil kültürel kodlar, normatif roller ve kurumsal engellerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Solakoğlu ve Solakoğlu, 2024: 2). Kadınlar iş hayatında sıklıkla ayrımcılıkla, bakım emeği yüküyle ve esnekliğin arkasına gizlenmiş güvencesiz çalışma biçimleriyle karşılaşmakta, bu durum hem bireysel hem de toplumsal düzeyde fırsat eşitsizliklerini kalıcılaştırmaktadır. Esnek zaman (flexitime) ve evden çalışma (teleworking) gibi esnek çalışma düzenlemeleri, özellikle bakım sorumluluğu olan kadınlara, yarı zamanlı çalışmaya kıyasla iş gücü piyasasında daha iyi fırsatlar sunabilmekte; ancak aynı zamanda, kadınların evdeki ücretsiz emeğinin devam etmesine ve geleneksel cinsiyet rollerinin çağdaş bir biçimde yeniden üretilmesine de yol açabilmektedir (Chung, 2024: 73). Başka bir ifadeyle, esnek çalışma politikalarının cinsiyet eşitliğine katkısının, uygulandığı bağlam ve destekleyici diğer politikalara bağlı olup, sorun sadece kadınların istihdama katılmasından da ziyade, eşitlik temelinde var olabildiğinin önündeki engellerdir.

Literatürde ise daha çok tartışılan, ilk derece olarak adlandırabileceğimiz işgücü piyasasına girişleri önündeki engellerdir. Başka bir ifadeyle kadınların, tam zamanlı istihdama katılmaları tartışmaları süregelmektedir. Cinsiyet normları, kadınların tam zamanlı istihdama katılımını şekillendiren güçlü belirleyiciler arasında yer almakta; bu normların etkisi, yalnızca bireysel tutumlarla sınırlı kalmayıp, yasal ve politik sistemlerle iç içe geçmiş yapısal koşullarla daha da derinleşmektedir (Cislaghi vd., 2022: 11-13).

Bu yapısal koşulların iyileştirilmesi ve kadınların işgücüne katılımı, çok yönlü olumlu etkileri de beraberinde getirecektir. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın ve refah devletinin devamlılığı için olmazsa olmazdır. Kadınların işgücüne katılım oranı ile ekonomik büyüme arasında doğrudan ve karşılıklı bir ilişki söz konusudur. Kadınların istihdam edilmesi ve üretken sektörlerde yer alması, yalnızca GSYH artışı gibi nicel göstergelere değil, aynı zamanda sosyal sermayenin güçlenmesine ve yoksulluk döngüsünün kırılmasına da katkı sunmaktadır (Eygü ve Oktay, 2024: 176). Kadınların işgücüne katılımı özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde aile gelirini artırmakta ve çocukların eğitim düzeyini yükseltmektedir; ancak cinsiyet temelli ücret farkları ve kayıt dışı istihdam gibi yapısal sorunlar eşitliğin önündeki temel engeller olmaya devam etmektedir (Kabeer, 2013: 9-12).

Kadınların eğitimdeki ilerlemeleri, cinsiyet eşitliği açısından umut verici olsa da bu kazanımlar işgücü piyasasına aynı oranda yansımamaktadır. Kadınların yükseköğretimde erkekleri sayıca geride bırakmalarına rağmen, akademik kariyer basamaklarında ilerleme kaydedemediklerini ve erkek egemen kurumsal yapılar nedeniyle dezavantajlı konumda kaldıklarını görmekteyiz (David, 2015: 11). Bu durum, yalnızca iş dünyasında değil, kamusal alanın pek çok katmanında kadınların görünürlüğünü sınırlamakta ve eşitsizliğin yeniden üretilmesine zemin hazırlamaktadır. Cinsiyet eşitliği, bireylerin sosyal, ekonomik ve politik yaşamın tüm alanlarına eşit hak ve fırsatlarla katılımını hedefleyen evrensel bir insan hakkı olmakla birlikte, cinsiyet normlarının etkisi kadınların kamusal alandaki varlığını ciddi biçimde sınırlamaktadır (Karakuş, 2023: 1).

Öte yandan, Türkiye’de kadınların sosyal, ekonomik ve politik yaşamda karşılaştıkları çok boyutlu eşitsizlikler, sadece bireysel hak ihlalleri değil, aynı zamanda yapısal kalkınma hedeflerini sekteye uğratan bir sorunsal olarak ele alınmalıdır. Kadınların toplumsal yaşamda ikinci planda bırakılması, sağlık ve eğitim hizmetlerine sınırlı erişimi ve düşük istihdam oranları, toplumsal refahın

sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir (Demirgöz Bal, 2016: 15). Cinsiyet eşitliği yalnızca kadın ve erkek arasında biçimsel bir denge arayışı değil, aynı zamanda sosyoekonomik yapının derinliklerine nüfuz eden bir adalet meselesidir. Türkiye’de son yıllarda bu alanda yürütülen akademik çalışmalar, cinsiyet rollerinin bireylerin eğitim, siyaset ve istihdam süreçlerini nasıl yapılandırdığını ortaya koymaktadır.

Özellikle son dönemlerde cinsiyet eşitliği konusunun hem kamu politikaları hem de uluslararası normlarla olan ilişkisi üzerinden daha görünür hale geldiğini göstermektedir (Atlı ve Tulunay Ateş, 2023: 31). Bu çalışma, giderek görünür hale gelen tüm bu dinamikleri Türkiye örneği üzerinden incelemeyi, kadın istihdamının önündeki sosyal, kültürel ve ekonomik engelleri analiz etmeyi ve bu engellerin aşılmasına yönelik politika önerileri sunmayı amaçlamaktadır.

Kuramsal çerçeve

Bu çalışmanın kuramsal zemini, emek piyasasının cinsiyet eşitsizlikleri yönünü de dikkate alarak, kadın istihdamının önündeki engellerin yalnızca piyasa aksaklıkları veya kadınların bireysel beşeri sermaye tercihleri ile açıklanamayacağı üzerine konumlandırılmaktadır. Bu çerçeve, hane içi üretim ile piyasa üretimi arasındaki diyalektik ilişki üzerinden şekillenmekte; özellikle Toplumsal Yeniden Üretim Teorisi, hane içinde kadınlar tarafından karşılıksız olarak gerçekleştirilen bakım emeğinin, piyasa ekonomisinin sürdürülebilirliği için vazgeçilmez bir altyapı sunduğunu, ancak bu emeğin piyasa tarafından görünmez kılındığını savunmaktadır (Folbre, 1994; Elson, 1999).

Türkiye işgücü piyasasının yapısı incelendiğinde, kadınların işgücüne düşük katılım oranları ve daha güvencesiz, düşük ücretli işler içerisinde yoğunlaşması, yapısal bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır (Hartmann, 1979; Toksöz, 2012). Bu bağlamda çalışmada analiz edilen WEF Cinsiyet Uçurumu Endeksi verileri, sadece nicel birer istatistik değil, cinsiyete dayalı iş bölümünün yarattığı yapısal eşitsizliklerin somut göstergeleri yönüyle de ele alınmıştır.

Cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı: Türkiye örneği

Cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı, yalnızca sosyal adaletin bir göstergesi değil, aynı zamanda ekonomik kalkınmanın sürdürülebilirliği açısından da stratejik öneme sahiptir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının artması, yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda verimliliği ve üretkenliği de artırmaktadır. Bu bağlamda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kadınların ekonomik güçlenmesini sağlamak ve cinsiyet eşitliğini kurumsallaştırmak adına işverenlerin yerine getirmesi gereken temel kriterleri beş başlıkta toplamıştır: eşit değerde işe eşit ücret sağlanması, işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi, iş-yaşam dengesi politikalarının hayata geçirilmesi, kadınların karar alma mekanizmalarında temsiliyetinin sağlanması ve kadınlara yönelik destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulmasıdır. Ayrıca, kadının geleneksel olarak üstlendiği bakım emeğinin hane içiyle sınırlı kalması ve kamusal destekten yoksunluğu, kadınların işgücüne katılımını sınırlandıran en kritik yapısal engellerden biri olarak değerlendirilmektedir (ILO, 2020: 16, 39).

Türkiye özelinde değerlendirildiğinde, kadınların işgücü piyasasına katılımı hâlâ düşük seviyelerde seyretmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, 2023 yılı itibarıyla erkeklerde işgücüne katılım oranı %70’leri aşarken, kadınlarda bu oran %35’in altında kalmaktadır. Bu fark yalnızca niceliksel bir sorun değil; bölgesel eşitsizlikler, sosyo-kültürel kodlar, eğitim düzeyleri arasındaki farklılıklar ve kurumsal desteklerin yetersizliği gibi çok katmanlı nedenlerin sonucudur. 1980’li yıllardan itibaren Türkiye’de uygulamaya konulan neoliberal politikalar, emek piyasasında esneklik, taşeronlaşma ve kayıt dışı çalışmayı yaygınlaştırmış; bu süreçten en çok etkilenen grupların başında kadınlar gelmiştir. Kadın emeği, bu bağlamda hem görünmez hale gelmiş hem de sosyal güvenlikten yoksun biçimlerde piyasada yer edinmiştir (Ataklı Yavuz, 2016: 79–80). Türkiye’de kadınların yalnızca ortalama %28 gibi düşük bir istihdam oranına sahip olması ve ev içi ücretsiz emek yükünün büyük ölçüde kadınlar tarafından taşınması ve hatta kadınların günlük ortalama 4 saat 35 dakikasını hane içi bakım işlerine ayırmasına karşın, erkeklerin bu süreyi yalnızca 53 dakikayla sınırlı tutması, kadınların istihdamdaki dezavantajlı konumunu hem zaman hem de fırsat maliyeti açısından derinleştirmektedir. Ayrıca, kadınların ücretsiz aile işçisi olma oranlarının erkeklerin beş katı olması ve kayıtdışı çalışmanın tarım dışı sektörlerde dahi kadınlar için daha yüksek seyretmesi, kadın emeğinin güvencesizlikle özdeşleştiği bir yapıyı gözler önüne sermektedir (Toksöz ve Memiş, 2020: 34–36).

Cinsiyet rollerinin kadınlar üzerindeki etkisi, özellikle bakım hizmetlerinin kamusal destekten yoksun olması nedeniyle daha da derinleşmektedir. Kadınlar, çoğu zaman ev içi rollerle istihdam rolleri arasında sıkışmakta; bu durum, özellikle küçük çocuk sahibi kadınların iş hayatından uzaklaşmasına neden olmaktadır. Türkiye’de bakım hizmetlerine yönelik kamu politikalarının eksikliği, kadınların esnek ya da yarı zamanlı işlere yönelmesine neden olmakta; bu durum da uzun vadede kadınların gelir düzeylerini, emeklilik haklarını ve mesleki gelişimlerini sınırlamaktadır (Küçük Aksu, 2022: 169). Bu bağlamda, kadınların istihdam sürecine dâhil olmasında belirleyici olan faktörler yalnızca iş piyasasının yapısına değil, aynı zamanda toplumsal normlara, aile yapısına ve bireysel tercihlerle şekillenen sosyodemografik dinamiklere dayanmaktadır.

Türkiye’de uygulanan kadın istihdamına yönelik teşvik politikaları ise büyük ölçüde proje bazlı, dönemsel ve kısa vadeli olmakta; uzun vadeli yapısal çözümler sunma kapasitesinden uzaktır (Karaali, 2024: 1534). Girişimcilik destekleri, mesleki eğitim programları ve sosyal yardım temelli teşvikler, çoğu zaman kadınları düşük nitelikli, geçici ve güvencesiz işlere yönlendirmektedir. Bu tür politikaların “eşitsizlik üretici” dinamikleri dönüştürmek yerine, kadın emeğini geçici biçimlerde sisteme entegre ettiği ve kalıcı toplumsal değişim yaratmadığı yönünde eleştiriler de mevcuttur (Ataklı Yavuz, 2016: 237). Gerçekten de yapılan bir araştırmada, kadınların girişimcilik faaliyetlerinin, cinsiyet eşitliğinin daha ileri düzeyde olduğu yüksek gelirli ülkelerde daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir (Sarfaraz vd., 2014: 7). Bu durum, kadınların daha eşit koşullarda istihdam edilebildiği ülkelerde girişimciliğe yönelme ihtiyacının azaldığını göstermektedir. Öte yandan, düşük ve orta gelirli ülkelerde cinsiyet eşitsizliği nedeniyle formal iş bulamayan kadınlar için girişimcilik bir geçim stratejisi haline geldiği ortaya konmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen bir diğer temel unsur ise cinsiyet rollerinin gündelik yaşam pratikleri üzerindeki belirleyici gücüdür. Şahinoğlu ve Ağırakaya (2021: 412)’nin Erzurum örneğinde yürüttükleri çalışmada, kadınların hem geleneksel rollerini yerine getirme hem de profesyonel yaşamda var olma çabalarının ciddi bir rol çatışması yarattığı saptanmıştır. Bu çatışma, özellikle düşük eğitim seviyesine sahip, evli ve çocuklu kadınlarda daha belirgin hale gelmektedir. Araştırma, kadınların işgücü piyasasında istikrarlı şekilde yer alabilmeleri için yalnızca istihdam politikalarının değil, aynı zamanda kültürel dönüşüm süreçlerinin de eş zamanlı biçimde ilerlemesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kadın istihdamına dair küresel düzlemde benimsenen eşitlik politikaları, çoğu zaman “fırsat eşitliği” ilkesine odaklanmakta; ancak bu yaklaşım, cinsiyet temelli iş bölümünü sorgulayan ve dönüştüren yapısal adımları içermekten uzaktır. İçli (2018: 137), neoliberal ekonomi politikalarının yarattığı “esneklik” vurgusunun, kadın emeğini düşük ücretli, güvencesiz ve örgütsüz alanlara yönlendirdiğini, bu durumun da kadınların ekonomik bağımsızlığını ve sendikal gücünü zayıflattığını belirtmektedir. Bu bağlamda, kadınların istihdamdaki dezavantajlı konumu sadece ataerkil yapıların değil, aynı zamanda küresel kapitalist iş bölümünün de ürünüdür. Ancak, cinsiyetin, sadece sektörel bazlı düşünülmemesi de gerekmektedir. Kadın istihdamının yoğun olduğu sektörlerde dahi cinsiyet temelli iş bölümünün görünüm değiştirmiş biçimlerde sürdüğü ve bunun kadınların iş sağlığı üzerinde doğrudan etkileri olduğu görülmektedir (Elwér vd., 2012: 2).

Yönetici pozisyonlarda kadın temsiliyetinin düşüklüğü, kadınların istihdam alanındaki dikey hareketliliğini kısıtlayan bir başka önemli göstergedir. “Cam tavan” sendromu olarak adlandırılan bu durum, kadınların belirli bir pozisyonun ötesine geçememesiyle sonuçlanmaktadır. Bu görünmez bariyerler çoğunlukla kurumsal önyargılar, örgütsel kültür ve toplumsal normlar yoluyla yeniden üretilmektedir. Savaşkan (2019: 16-17), kadınların kariyer gelişiminin ev içi sorumluluklar ve iş dışı yükümlülüklerle doğrudan kesintiye uğradığını ve bunun da yönetim kademelerinde düşük temsiliyetle sonuçlandığını vurgulamaktadır. Şenel (2024: 519-525)’in yaptığı ampirik araştırma ise, kadın yöneticilerin erkek meslektaşlarına oranla daha düşük ücret aldığını, daha yüksek eğitim seviyelerine sahip olmalarına rağmen karar mekanizmalarında daha az söz sahibi olduklarını göstermektedir. Bu durum, sadece eşitsizlik değil, aynı zamanda israf edilen bir yetenek ve potansiyel sorununu da gündeme getirmektedir.

Bu konudaki tartışmalar, sadece Türkiye’nin güncel problemi olarak karşımıza çıkmamaktadır. İspanya’da doğum ve babalık izinlerinin 16 haftada eşitlenmesi reformunun incelendiği bir çalışmada, reformun cinsiyet farkının azaltılması yönünde karışık ve olumlu sonuçlar verdiği gözlemlenmiştir; özellikle reformdan etkilenen kadınların doğumdan 6 ve 12 ay sonra çalışma saatlerinde bir iyileşme görülürken, erkeklerin istihdam olasılığında bir yıl sonra düşüş yaşanmıştır (Gorjón ve Lizarraga, 2024: 2). Bu durum, eşitlenen izin politikalarının, aile içinde bakım sorumluluklarının yeniden dağılımına ve kadınların iş gücüne daha yoğun katılımına sınırlı da olsa olumlu bir etki yapabileceğine işaret etmektedir. Kazakistan örneğinde yapılan ampirik çalışmalar, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını belirleyen temel değişkenlerin başında politik temsil, doğum sonrası çalışma koşulları ve yasal güvencelerin geldiğini göstermektedir (Khamzina vd., 2021: 6). Söz konusu ülkede kadınların işgücüne katılım oranı erkeklere göre %36 daha düşük olup, kadınların büyük ölçüde sağlık, eğitim gibi düşük ücretli sektörlerde yoğunlaştığı gözlemlenmektedir. Bu durum, WEF alt endeksleri içinde yer alan "ekonomik katılım" ve "siyasal güçlenme" göstergelerinin Türkiye örneğinde de benzer şekilde belirleyici etkide bulunabileceğine işaret etmektedir. Çalışmamızın bulgularında bu iki alt endeksin hem kadın istihdam oranı hem de işgücüne katılım oranı üzerinde anlamlı pozitif etkisi saptanmıştır. Tayvan’daki sağlık hizmetleri alanında eğitim gören üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada, katılımcıların aileye ilişkin cinsiyet temelli kavramları ile istihdamda cinsiyet eşitliğine yönelik tutumları arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir korelasyon bulunmuştur (Hsieh vd., 2022: 1). Bu bulgu, aile içindeki cinsiyetçi yaklaşımların, bireylerin istihdamda eşitlik algısını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. ABD ve Afrika ülkelerindeki iş yeri pratiklerinin karşılaştırıldığı bir derlemede, her iki bölgede de kadınların liderlik rollerinde yeterince temsil edilmemesi, cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadınların işyeri deneyimleri üzerindeki olumsuz etkileri ortak zorluklar olarak öne çıkmaktadır (Adeniyi vd., 2024: 763). Bu durum, cinsiyet eşitliğinin sağlanması için küresel ölçekte benzer engellerle mücadele edildiğini göstermektedir. Afrika genelinde ve Sahra Altı Afrika özelinde yapılan ekonometrik analizler, genel eğitim seviyesindeki artışın, özellikle ortaöğretim düzeyindeki okululaşmanın, istihdamda cinsiyet eşitliğini pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir (Anyanwu ve Augustine, 2012: 24). Bu durum, eğitimin kadınların iş gücü piyasasına katılımını ve fırsat eşitliğini artırmada kilit bir rol oynadığını göstermektedir. Güney Afrika’da, annelere dört ay doğum izni tanınırken babalara sadece 10 gün ebeveyn izni verilmesi gibi farklılaştırılmış ebeveyn izni uygulamalarının, kadınların birincil bakıcı, erkeklerin ise ailenin geçimini sağlayan kişi olduğu yönündeki damgalanmış cinsiyet rollerini pekiştirdiği iddia edilmektedir (Sibiya ve Matadi, 2025: 183).

Türkiye’de cinsiyet eşitliğinin istihdam politikalarına bütüncül ve dönüştürücü biçimde entegre edilmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların yalnızca sayısal olarak işgücüne katılımı değil, nitelikli, güvenceli ve sürdürülebilir istihdam biçimlerinde yer alması hedeflenmelidir. UNDP-Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (2022: 6)’nda vurguladığı gibi, cinsiyete duyarlı istihdam politikaları, yalnızca kadınların değil toplumun tümünün ekonomik refahına katkı sunacak stratejik araçlardır. Bu bağlamda, eşitliğin sağlanması yalnızca bir sosyal politika konusu değil; aynı zamanda kalkınma, büyüme ve refah hedeflerinin ayrılmaz bir parçasıdır.

Araştırmanın yöntemi ve veri seti

Bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden boylamsal betimsel analiz yaklaşımı benimsenmiştir. Çalışmanın temel amacı, değişkenler arasındaki anlık bir ilişkinin ekonometrik olarak sınanmasından ziyade; 2006-2025 yılları arasındaki zaman aralığında, Türkiye’deki cinsiyet eşitsizliğinin yapısal seyrini, kırılma noktalarını ve direnç gösteren alanlarını ortaya koymaktır.

Bu doğrultuda, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayımlanan Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporlarının verileri zaman serisi yapısında ayrıştırılmış; Türkiye’nin küresel sıralamadaki yeri, puan değişimleri ve alt endeksler arasındaki makas karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Bu yöntem, cinsiyet eşitsizliği gibi tarihsel ve yapısal kökleri derin olan bir olgunun, kısa vadeli konjonktürel dalgalanmalardan arındırılmış uzun dönemli trendini izlemek adına bilinçli olarak tercih edilmiştir. Bu çalışmanın yapılmasında gözlem, deney ya da görüşme gibi teknikler kullanılarak katılımcılardan veri toplanmamıştır ve bu sebeple etik kurul onayı gerekmemiştir.

WEF cinsiyet uçurumu endeksi: Eşitsizliğin yüzü ve Türkiye’de kadın istihdamı

Cinsiyet eşitsizliğinin temelinde, ataerkil zihniyet ve bu zihniyetin şekillendirdiği aile yapısı yer almaktadır. Bu durum, hane halkı sorumluluğunun kadında olduğu gerçeğinin bir sonucudur. Kadın çoğunlukla, erkeğin izin verdiği ölçüde hak ve fırsatlara erişebilmekte ya da sorumlulukları sebebiyle fırsatlara ulaşamamaktadır. Dolayısıyla kadınların toplumsal kaynaklara erişimi, çoğu zaman erkek onayına bağlı bir biçimde sınırlandırılmaktadır (Eroğlu ve İrdem, 2016: 15). Bu durum, kadınların erkeklere ekonomik ve sosyal açıdan daha fazla bağımlı hâle gelmesine yol açmakta; bu da cinsiyet temelli eşitsizlikleri derinleştirerek kadınları toplumsal yapıda ikincil bir konuma itmektedir. Özellikle geleneksel toplum yapılarında yaygın olarak gözlemlenen bu olgu, her ne kadar son yıllarda kadınların kamusal alanda görünürlüğüne artmasıyla kısmen dönüşüme uğramış olsa da cinsiyet rollerine dayalı kalıplarda köklü bir değişimin gerçekleştiğini söylemek henüz mümkün değildir (Yalçın, 2024: 113). Şüphesiz bilinen ve öngörülen bu durumun, ölçülebilir bir veri ile takibi de mümkündür. Cinsiyet eşitliğinin, ölçümünü gerçekleştiren önemli bir veri, Dünya Ekonomik Forumu’nun (WEF) Cinsiyet Uçurumu Endeksi’dir. Dünya Ekonomik Forumu, 2006 yılından itibaren düzenli olarak yayınladığı raporlarda, cinsiyet eşitliği skorlaması yapmaktadır.

Dünya Ekonomik Forumu (WEF), cinsiyet eşitsizliğini ölçmek için dört temel bileşenden oluşan bir endeks geliştirmiştir. Bu temel bileşenler; (1) ekonomik katılım ve fırsatlar, (2) eğitim erişimi, (3) sağlık ve yaşamda kalma ve (4) siyasi güçlendirme. Bu dört bileşen, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliklerin kapsamlı bir analizini yapmak amacıyla seçilmiş olup, endeksin oluşturulmasında toplam 14 farklı gösterge kullanılarak desteklenmektedir.

Ekonomik katılım ve fırsatlar

Bu bileşen, kadınların işgücü piyasasına erişim, kariyer fırsatları ve gelir dağılımındaki yerini değerlendirmektedir. Böylelikle, kadınların ekonomik hayata katılımındaki yapısal eşitsizlikleri tespit etmektedir.

Bu bileşen, beş göstergeden oluşmaktadır. (i) işgücüne katılım oranı, (ii) ücret eşitliği algısı, (iii) tahmini kazanılan gelir, (iv) üst düzey yöneticilik pozisyonlarında kadın oranı, (v) teknik ve profesyonel işlerde kadın oranı. Tüm göstergeler kadın-erkek oranı üzerinden normalize edilir ve 1’e en yakın skor, tam eşitliği temsil eder (WEF, 2025: 72).

Eğitim erişimi

Kadınların eğitime erişim düzeyini ölçen bu bileşen, bireylerin yaşam boyu sahip olacağı sosyal ve ekonomik sermayeye dair belirleyici bir gösterge olarak ele alınmaktadır. Bu bileşen, dört göstergeden oluşmaktadır. (i) okuryazarlık oranı, (ii) ilköğretime kayıt oranı, (iii) ortaöğretime kayıt oranı, (iv) yükseköğretime kayıt oranı. Kadın-erkek oranları alınarak eşitlikçi bir sistemde skor 1’e yaklaşır (WEF, 2025: 72).

Sağlık ve yaşamda kalma

Kadınların yaşam beklentisi ve doğumda hayatta kalma olasılığı üzerinden sağlıkta yapısal eşitsizlikleri değerlendirmektedir. Biyolojik farklılıklar göz önüne alınarak değerlendirme eşikleri yeniden belirlenmiştir. İki göstergeden oluşmaktadır: (i) doğumda cinsiyet oranı (beklenen ideal: 0.944), (ii) sağlıklı yaşam beklentisi oranı (ideal eşitlik: 1.06). Kadın-erkek oranlarına göre hesaplanan bu değerler normalize edilerek ortalama skor bulunur (WEF, 2025: 72).

Siyasi güçlendirme

Kadınların karar alma mekanizmalarına erişimini göstermektedir. Bu alan, temsil eşitliğinin ve demokratik katılımın temel göstergesidir. Üç göstergeden oluşmaktadır (i) parlamentodaki kadın oranı, (ii) bakanlık pozisyonlarındaki kadın oranı, (iii) son 50 yılda kadın devlet başkanı görev süresi oranı. Her bir oran 1 üzerinden normalize edilir (WEF, 2025: 72).

Yukarıda belirttiğimiz on dört temel gösterge dikkate alınarak, WEF Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi, dört aşamalı bir hesaplama süreciyle oluşturulmaktadır. İlk aşamada tüm veriler kadın-erkek oranlarına dönüştürülür. Örneğin, kadınların bakanlık pozisyonlarındaki oranı yüzde 20 ise, 20 kadın ve 80 erkek

şeklinde hesaplanarak 0.25 oran değeri atanır. İkinci aşamada, oranlar eşitlik kıstasına göre kesilir; çoğu göstergede eşitlik ölçütü 1 olarak belirlenmişken, doğumda cinsiyet oranı için 0.944, sağlıklı yaşam beklentisi için ise 1.06 değerleri kullanılmaktadır. Bu yöntem, kadınların erkeklerden daha uzun yaşaması gibi doğal farklılıkları hesaba katar. Üçüncü aşamada, her alt endeksin puanı, ağırlıklı ortalama yöntemi ile hesaplanır ve bu göstergeler standart sapmaları eşitleyecek şekilde normalize edilir. Son aşamada ise dört alt endeksin basit ortalaması alınarak genel skor hesaplanır ve böylelikle ülkelere, 0 ile 1 arasında bir değer verilmiş olur; 1 değeri tam eşitliği ifade ederken, 0 değeri mutlak eşitsizliği temsil etmektedir. Bu hesaplamalarda özellikle ekonomik katılım için işgücüne katılım oranı, benzer iş için ücret eşitliği ve tahmini kazanılan gelir gibi göstergeler dikkate alınmaktadır. Eğitim erişimi alt endeksi ise okuryazarlık oranı ile ilk, orta ve yükseköğretim düzeylerinde kadın-erkek kayıt oranları üzerinden belirlenmektedir. Sağlık ve yaşamda kalma alt endeksi, doğumda cinsiyet oranı ve sağlıklı yaşam beklentisi göstergelerini içerirken, siyasi güçlendirme alt endeksi, parlamentodaki ve bakanlıklardaki kadınların oranı ile devlet başkanlığı yapan kadınların görev süresi oranına dayanır.

Türkiye, 2025 yılı Raporuna göre, 148 ülke arasından 135. Olmuş, Avrupa kıtasında ise sonuncu olmuştur. Toplam skor değeri ise 0.633 olarak belirlenmiştir. Türkiye'nin düşük skor almasının en görünür sebebi, siyasi güçlendirme bileşeninde aldığı aşırı düşük skor (0.059 skor ile 139. sırada) ve ekonomik katılım ve fırsatlardır. Siyasi güçlendirme skoru, genel olarak, kadınların parlamento, bakanlık veya üst düzey siyasi görevlerdeki temsiliyi ifade etmektedir. Türkiye'nin özellikle kadınların bakanlık pozisyonlarındaki oranı (%11,76 fark ile 136. sıra) ve parlamentodaki kadın temsili bakımından çok zayıf olması, bu düşük skoru açıklayan önemli faktörlerdir.

Ekonomik katılım ve fırsatlar alanında kadınların işgücüne katılımı, elde ettikleri gelir gibi veriler dikkate alınmaktadır. Bu kategoride, Türkiye'nin skorları yine düşüktür; kadınların işgücüne katılım oranı erkeklerden %35,38 daha düşük olup bu gösterge açısından Türkiye 132. sırada yer almaktadır. Tahmini kazanılan gelir açısından ise Türkiye 127. sırada bulunmakta, bu da cinsiyet temelli gelir eşitsizliğinin ülke ekonomisinde ciddi boyutlarda olduğunu göstermektedir. Kadınların işgücü piyasasında yer bulamamalarının başlıca nedenlerinden biri de toplumda onlara sıklıkla atfedilen annelik ve eşlik gibi geleneksel rollerin, istihdamla bağdaşmaz biçimde algılanmasıdır (Aşkın, 2015: 46). Buna karşın, Türkiye eğitim erişimi açısından görece daha iyi durumdadır. İlköğretim ve yükseköğretim kayıtlarında tam eşitlik sağlanırken, orta öğretimde eşitliğe yakın bir durum mevcuttur. Sağlık ve yaşam beklentisi alt endeksinde de Türkiye görece daha iyi bir skor elde etmiştir. Ancak, halen daha meslek seçimi ve yükseköğretime erişimdeki cinsiyet farkları sebebiyle, iyileştirilmesi gereken bir alan da bulunmaktadır. Teknolojik dönüşümün hız kazandığı günümüz koşullarında, ataerkil gelenekten miras kalan kalıp yargılarla kadınlara atfedilen rollerin ve bu roller çerçevesinde kadınların çalışma yaşamında konumlandıkları mesleklerin yeniden değerlendirilmesi kaçınılmaz bir gereklilik hâline gelmiştir. Toplumsal algının bu doğrultuda dönüşmesi ve mesleki rollerin cinsiyet eşitliğini temel alacak biçimde yeniden inşa edilmesi büyük önem taşımaktadır. (Anaç ve Arslan, 2024: 176). Türkiye için bu veriler Tablo-1’de sunulmuştur.

Tablo 1: WEF, cinsiyet eşitliği Türkiye skorları

Yıl	Genel Skor	Ekonomik Katılım ve Fırsatlar	Eğitim Erişimi	Sağlık ve Yaşamda Kalma	Siyasi Güçlendirme
2006	0.585	0.434	0.885	0.969	0.052
2007	0.577	0.431	0.854	0.971	0.052
2008	0.585	0.412	0.890	0.971	0.068
2009	0.583	0.400	0.892	0.971	0.068
2010	0.588	0.386	0.912	0.976	0.077
2011	0.595	0.389	0.920	0.976	0.097
2012	0.601	0.414	0.930	0.976	0.087
2013	0.608	0.427	0.943	0.976	0.087
2014	0.618	0.453	0.953	0.980	0.088
2015	0.624	0.459	0.957	0.980	0.103
2016	0.623	0.464	0.958	0.980	0.090
2017	0.625	0.471	0.965	0.977	0.088
2018	0.628	0.466	0.968	0.976	0.101
2019	0.628	0.464	0.968	0.976	0.101
2020	0.635	0.478	0.961	0.976	0.124
2021	0.638	0.486	0.975	0.967	0.123

2022	0.639	0.493	0.973	0.966	0.123
2023	0.638	0.500	0.980	0.966	0.106
2024	0.645	0.507	0.987	0.966	0.118
2025	0.633	0.518	0.986	0.968	0.059

Kaynak: (World Economic Forum (WEF), 2006-2025).

Tablo 1'deki veriler analiz edildiğinde, özellikle 2011-2015 döneminde gözlenen iyileşme eğiliminin, son yıllarda bir durağanlık evresine girdiği anlaşılmaktadır. Bu durum, yasal çerçevedeki iyileştirmelerin pratik uygulamalara yansımada bir direnç ile karşılaşıldığını ve cinsiyet eşitliği politikalarının uygulamada doyum noktasına ulaştığını düşündürmektedir. Ayrıca verilere göre, siyasi güçlendirme ile ekonomik katılım ve fırsatlar alt endekslerinin, Türkiye cinsiyet eşitsizliği için temel bileşen olarak görebilmekteyiz. Bu durum, bizlere her ne kadar kadın istihdamının Türkiye'deki konumunu gösterse de TÜİK, OECD, Eurostat gibi ulusal ve uluslararası kuruluşlar, önemli göstergeler sunmaktadır. Tablo 2'de, Türkiye'de kadın istihdam ve kadınların işgücüne katılım oranları sunulmaktadır.

Tablo 2: Türkiye kadın istihdam ve işgücüne katılım oranları, 2006-2024

Yıl	Kadın İstihdam Oranı (%)	Kadın İşgücüne Katılım Oranı (%)
2006	23.3	23.6
2007	23.5	24.2
2008	24.5	25.5
2009	25.2	26.3
2010	26.0	27.6
2011	28.1	29.5
2012	28.7	29.9
2013	29.5	30.8
2014	30.3	31.7
2015	30.9	32.5
2016	31.5	33.2
2017	32.2	34.0
2018	32.5	34.3
2019	28.7	34.2
2020	26.3	32.8
2021	28.0	34.2
2022	29.3	35.4
2023	30.4	36.3
2024	31.2	37.2

Kaynak: Yazar tarafından TÜİK (2006-2024), OECD (2006-2024) ve Eurostat (2006-2024) verileri kullanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 2'deki veriler, işgücüne katılım oranlarındaki cinsiyet uçurumunun 2006-2024 yılları arasında dirençli bir yapı sergilediğini göstermektedir. Ancak sorun sadece niceliksel katılımı sınırlı değildir. Yukarıda da belirttiğimiz üzere, bu bileşenin diğer göstergelerini de yorumlamak yerinde olacaktır. Ücret eşitliği başlığında Türkiye 0.602 skor ile yine kötü bir sonuca sahiptir. Cinsiyete bağlı ücret farklılıkları en belirgin biçimde tarım sektöründe ortaya çıkmakta; bunu hizmetler ve sanayi sektörleri izlemektedir. Bu eşitsizliğin en düşük düzeyde gözlemlendiği alan ise inşaat sektörüdür (Halaçlı ve Karaalp Orhan, 2022: 84). Bu eşitsizlik diğer sektörlerde de görülebilmektedir. Tahmini kazanılan gelir göstergesinde ise 0.460 skora sahiptir ve erkeklere göre %25,38 daha az gelir elde etmektedir. Şentürk ve Demir (2022) tarafından gerçekleştirilen amprik bir çalışmada, bu eşitsizliğin, yaş, medeni durum, eğitim, hane halkı sorumluluklar gibi birçok değişkene bağlı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, kadınların daha eşitsiz ve az gelir kazanmasının önemli bulguları ortaya koyulmuştur. Buna göre, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğini etkileyen önemli değişkenlerden biri "yaş" faktörüdür. Genç ve orta yaş grubundaki kadınlara işgücü piyasasında erkeklerle eşit biçimde davranıldığında, bu gruptaki kadınların daha yüksek ücret elde etme potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir. Medeni durum da ücret farklılıklarında belirleyici bir etmendir. Evli kadınlara, evli erkeklerle eşit muamele gösterilmesi hâlinde ücret düzeylerinin daha düşük kaldığı saptanmıştır. Hane sorumluluğu da ücret eşitsizliğinde önemli bir rol oynamaktadır. Hane geçimini üstlenen kadınlara eşit koşullarda davranıldığında, bu kadınların ücret düzeylerinde artış gözlemlenmiştir. Bu bulgu, hane sorumluluğu taşıyan kadınların işe

olan bağılıklarının ve verimliliklerinin daha yüksek olmasıyla ilişkilendirilebilir. Eğitim düzeyinin genel olarak kadınların ücretleri üzerinde olumlu etkisi olmakla birlikte, üniversite mezunu olmanın etkisi daha belirgindir. Ayrıca, mesleki eğitim de ücretleri yükselten bir unsur olarak öne çıkmaktadır; ancak bu etkinin ortaya çıkabilmesi için ayrımcılığın bulunmadığı bir çalışma ortamı gereklidir. Bu nedenle, özellikle yükseköğretim ve mesleki eğitim düzeyindeki kadınların desteklenmesi ve bu eğitim düzeyine sahip bireylerin karşılaştığı yapısal ayrımcılıklara çözüm üretilmesi gerekmektedir.

Yine üst düzey yönetici göstergesine baktığımızda, erkeklerden %61,87 oranla daha az pozisyon sahibi olduğu anlaşılmaktadır. Profesyonel ve teknik işlerde ise yine erkeklerden %12,45 oranla cinsiyet eşitsizliği çok net biçimde karşımıza çıkmaktadır. Bunun çeşitli sebepleri olmakla birlikte, cam tavan ve yapışkan zeminin varlığı da açıkça bilinmektedir. Yapışkan zemin, kadın istihdamının düşük ücretli işlerde sıkışmasını ifade etmektedir (Balaylar vd., 2024). Bu durum Tablo 3’te de gösterilmiştir.

Tablo 3: WEF, cinsiyet eşitsizliği ekonomik bileşenleri, 2025

Gösterge	Sıralama	Skor	Kadın-Erkek Farkı	Gösterge Baremi
İşgücüne Katılım Oranı	132.	0.503	-%35,38	%
Ücret Eşitliği	95.	0.602		1-7
Gelir	127.	0.460	-%25,38	1.000 Usd
Üst Düzey Yönetici	122.	0.236	-%61,87	%
Profesyonel ve Teknik Çalışan	97.	0.779	-%12,45	%
Genel	133.	0,518		

Kaynak: (World Economic Forum (WEF), 2025).

Tablo 3 verileri, işgücü piyasasındaki dikey ayrışmayı ortaya koymaktadır. Kadınların “Profesyonel ve Teknik Çalışan” kategorisindeki görece yüksek temsili (0.779 skor) ile “Üst Düzey Yönetici” pozisyonundaki dramatik düşüş (0.236 skor) arasındaki bu keskin makas, literatürdeki “Cam Tavan” teorisinin Türkiye pratiğindeki “fırsat eşitsizliği” olduğunu doğrular niteliktedir. Cinsiyet eşitsizliği, ekonomik katılım ve fırsat bileşeni ve göstergeleri bir bütün olarak incelendiğinde, işgücüne katılım, kadınların geliri, yönetici pozisyonlarındaki istihdamı, ücret eşitliği ve profesyonel ve teknik rollerdeki görevlerinin artırılması ve bütüncül bir bakış açısıyla politika üretilmesi gerektiği açıktır. Kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artışın tek başına yeterli olmayıp, eşit işe eşit ücret, kariyer gelişim fırsatları ve iş güvencesi gibi faktörler de dikkate alınmalıdır. Kadınların düşük ücretli ve geçici pozisyonlara sıkışması, cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların yetersizliğini işaret etmektedir (Kawaguchi, 2007). Yine, üst düzey, profesyonel ve teknik çalışan kapasitesinin de artırılması gerekmektedir. Bilim, teknoloji, mühendislik ve/veya matematik alanlarındaki cinsiyet farkının kapatılması, 2050 yılına kadar 1,2 milyon ek istihdam yaratabilecek ve kişi başına düşen GSYİH’de %2,2 ila %3,0’lık bir artış sağlayabilecektir (EIGE, 2017: 15). Bu nedenle, eğitim politikalarının cinsiyet eşitliğini gözeterek yeniden yapılandırılması, ekonomik büyümeyi destekleyecek stratejik bir yaklaşım olacaktır.

Sonuç ve öneriler

Toplumların kalkınması ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanabilmesi, kadınların işgücüne ve fırsatlara erişimiyle oldukça ilişkilidir. Kadınların ekonomik yaşamdaki konumlarının erkeklerle eşit düzeyde güçlendirilmesi; gelir dağılımında adaletin sağlanması, eşit çalışma koşullarının oluşturulması ve kadınların eğitim olanaklarına erişiminin artırılarak uzmanlaşmalarının desteklenmesi gibi unsurlar aracılığıyla hem ekonomik gelişmeyi hem de toplumsal refahı olumlu yönde etkilemektedir. Kadınların güçlendirilmesi, yalnızca başarılı bir ekonomik ve sosyal kalkınmanın ön koşulu değil, aynı zamanda ulusal refahın inşasında da temel bir bileşen olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, kadınların fırsat eşitliğinden tam anlamıyla yararlanabilmesi hem temel bir insan hakkı hem de sosyal adaletin gereğidir (Tekkanat ve Özkara, 2025: 417). Cinsiyet eşitsizliğinin analiz edilebilmesi, belirli ölçütlerin tanımlanması ve sistematik biçimde uygulanmasıyla mümkün hale gelmektedir. Bu doğrultuda, söz konusu eşitsizliği görünür kılmak amacıyla çeşitli ölçüm araçları ve endeksler geliştirilmiştir. Bu yöntemler sayesinde cinsiyet eşitsizliğinin hangi alanlarda ve ne ölçüde varlık gösterdiği, nesnel ve karşılaştırılabilir göstergeler temelinde değerlendirilebilmektedir (Karakaş ve Çevik, 2016: 79). Kadın istihdamının artırılması ve kadınların işgücüne katılması, yalnızca işgücü piyasası için değil, aynı zamanda toplumsal refahın yaygınlaştırılması açısından da kritik bir öneme sahiptir.

Bu çalışmada, söz konusu göstergeler incelenmiş ve skora yoluyla ortaya koyulan verilerin, Türkiye için gerçekliği ve sebepleri anlaşılmasına çalışılmıştır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını sınırlayan yapısal engellerin ortadan kaldırılması için sosyal hizmet altyapısının güçlendirilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele ve cinsiyet temelli ücret farklarının giderilmesine yönelik politikalar gereklidir. Ayrıca, çocuk bakım hizmetlerinin kamusal olarak sunulması ve iş-yaşam dengesi politikalarının geliştirilmesi, kadınların istihdamda sürekliliğini sağlayacak adımlar arasında yer almalıdır. Bu alanda yapılacak yatırımların ve dönüşümün, uzun vadede ekonomik büyüme ve toplumsal eşitlik açısından olumlu etkiler doğuracağı açıktır. Bu yatırımlar ve dönüşümün sağlanması için de somut bazı öneriler sunmak yerinde olacaktır. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarında yaşanan olumsuz değişim, Türkiye’de pek çok ülkeye kıyasla daha belirgin şekilde hissedilmiştir. Her ne kadar 2000’li yıllardan itibaren cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde önemli mesafeler alınmış olsa da son dönem verileri Türkiye’nin bu alandaki performansının hâlen istenilen düzeyin gerisinde kaldığını göstermektedir (Bardakçı ve Oğlak, 2022: 87).

Çalışmanın bulguları ışığında, kadın istihdamının önündeki engellerin aşılması için çok katmanlı bir politika setine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Öncelikle, kadınların işgücüne katılımını sınırlayan en temel faktör olan hane içi bakım yükünün, kamusal kreş hizmetleri ve erişilebilir bakım sigortası modelleriyle yeniden konumlandırılması gerekmektedir (İzdeş Terkoğlu, 2022: 35). Bununla birlikte, iş piyasasında eşit değerde işe eşit ücret ilkesinin yasal mevzuattan öteye geçerek denetim mekanizmalarıyla güvence altına alınması ve kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsilini artıracak kota benzeri geçici özel önlemlerin hayata geçirilmesi de bir adım olarak değerlendirilebilir (Kutlu vd., 2022: 873). Avrupa Birliği uyum sürecindeki yasal kazanımların, işveren sendikaları ve sivil toplum ile kurulacak güçlü bir sosyal diyalog zemininde pratiğe aktarılması, bu dönüşümün kalıcılığı için zorunludur (Preciado vd., 2022: 53, Bal, 2025: 14). Son olarak, tüm bu yapısal müdahalelerin kadın dostu kent uygulamaları ve mekansal düzenlemelerle desteklenmesi, cinsiyet eşitliğinin gündelik yaşama nüfuz etmesini sağlayacaktır (Cumur ve Deniz Topçu, 2022: 128).

Sonuç olarak, cinsiyet eşitliğinin sağlanması, yalnızca yapısal engellerin kaldırılmasıyla değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel normların dönüştürülmesiyle mümkündür. Kamusal politikaların bu dönüşümle uyumlu biçimde geliştirilmesi kritik bir gereklilik olarak öne çıkarken, yaşanan değişim dinamikleri süreci hızlandırır da özellikle fırsat eşitliği bağlamında derin ve kalıcı eşitsizliklerin hâlen devam ettiği açıktır.

Kaynakça

- Acar Balaylar, N., Üçdoğruk, Ş. ve Emeç, H. (2024). Türkiye’de cinsiyetler arası ücret açığının sektörel perspektiften koşulsuz kantil regresyonla incelenmesi: Yapışkan zemin ve cam tavan. *İzmir İktisat Dergisi*, 39(4), 872-892. <https://doi.org/10.24988/ije.1509747>
- Adeniyi, I. S., Al Hamad, N. M., Adewusi, O. E., Unachukwu, C. C., Osawaru, B., Onyebuchi, C. N., Omolawal, S. A., Aliu, A. O. ve David, I. O. (2024). Gender equality in the workplace: A comparative review of USA and African practices. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 21(02), 763-772. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.21.2.0491>
- Anaç N. ve Arslan V. (2024). Cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamı: Karikatürlerde kadın mühendisler. *Fe Dergi*, 16(1), 176-214. <https://doi.org/10.46655/federgi.1289065>
- Anyanwu, J. C. ve Augustine, D. (2012). *Towards inclusive African labor market: Empirical analysis of gender equality in employment and its implications for policy*. African Development Bank. <https://www.afdb.org/pt/documents/document/aec-2012-towards-inclusive-african-labour-markets-empirical-analysis-of-gender-equality-in-employment-and-its-implications-for-policy-29600> adresinden erişildi.
- Aşkın, E. Ö. (2015). Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını etkileyen faktörler. *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 43-66.
- Ataklı Yavuz, R. (2016). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ekseninde kadın istihdamı ve ekonomik şiddet. *Journal of Life Economics*, 3(3), 77-100. <https://doi.org/10.15637/jlecon.132>
- Atlı, K. M. ve Tulunay Ateş, Ö. (2023). Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair yapılan çalışmaların incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 21-36. <https://doi.org/10.29228/mukatcad.33>

- Bal, D. (2025). *Toplumsal cinsiyet eşitliği: Türkiye ve AB örneği* (Değerlendirme Notu No. 305). İktisadi Kalkınma Vakfı.
- Bardakçı, Ş. ve Oğlak, S. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi ve Türkiye. *Toplumsal Politika Dergisi*, 3(1), 71-90.
- Cislaghi, B., Bhatia, A., Hallgren, E. S. T., Horanieh, N., Weber, A. M. ve Darmstadt, G. L. (2022). Gender norms and gender equality in full-time employment and health: A 97-country analysis of the World Values Survey. *Frontiers in Psychology*, 13, 689815. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.689815>
- Chung, H. (2024). *Flexible working arrangements and gender equality in Europe*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2838/13215>
- Cumur, Ş. ve Deniz Topçu, K. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Kadın ve kentsel mekân. *Artium*, 10(2), 112-130. <https://doi.org/10.51664/artium.1119805>
- David, M. E. (2015). Women and gender equality in higher education. *Education Sciences*, 5(1), 10-25. <https://doi.org/10.3390/educsci5010010>
- Demirgöz Bal, M. (2016). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Elson, D. (1999). Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues. *World Development*, 27(3), 611-627. [https://doi.org/10.1016/S0305-750X\(98\)00147-8](https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00147-8)
- Elwér, S., Aléx, L. ve Hammarström, A. (2012). Gender (in)equality among employees in elder care: Implications for health. *International Journal for Equity in Health*, 11(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/1475-9276-11-1>
- Eroğlu, F. ve İrdem, Ş. (2016). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve yönetim kademelerindeki yansımaları. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 3(2), 11-35.
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2017). *Economic benefits of gender equality in the European Union: How gender equality in STEM education leads to economic growth*. Publications Office of the European Union.
- Eurostat. (2024). *Employment and activity by sex and age – annual data*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a/default/table?lang=en adresinden erişildi.
- Eygü, H. ve Oktay, M. (2024). Türkiye’de toplumsal cinsiyet ve ekonomik büyüme arasında kadın etkisinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(1), 175-185. <https://doi.org/10.33206/mjss.1248591>
- Folbre, N. (1994). *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraint*. Routledge.
- Gorjón, L. ve Lizarraga, I. (2024). *Family-friendly policies and employment equality: An analysis of maternity and paternity leave equalization in Spain* (Working Paper 2024/3). Fundación ISEAK.
- Gözüm, P. (2024). Türkiye’de kadın istihdamı: Sorunlar ve fırsatlar. *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 109-125.
- Halaçlı, B. ve Karaalp Orhan, H. S. (2022). Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: İşveren yönlü bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 65-90. <https://doi.org/10.18070/erciyesiiibd.973090>
- Hartmann, H. I. (1979). The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. *Capital & Class*, 3(2), 1-33. <https://doi.org/10.1177/030981687900800102>
- Hsieh, C. J., Pan, K., Lee, H. C. ve Shih, Y. L. (2022). Gender equality in employment among health care undergraduate students: A cross-sectional survey. *Healthcare*, 10(3), 543. <https://doi.org/10.3390/healthcare10030543>
- International Labour Organization (ILO). (2020). *Empowering women at work – Company policies and practices for gender equality*. ILO.
- İçli, G. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları ve küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (30), 134–143. <https://doi.org/10.5505/pausbed.2018.91886>
- İzdeş Terkoğlu, Ö. (2022). Çalışma hakkı ve toplumsal cinsiyet eşitliği: İstihdam yaratma programları. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 7(2), 23-40.
- Kabeer, N. (2013). *Gender equality and economic growth: Is there a win-win?* (IDS Working Papers No. 2013/417). <https://doi.org/10.1111/j.2040-0209.2013.00417.x>

- Karaali, G. B. (2024). Toplumsal cinsiyet, patriyarka ve cinsiyete dayalı iş bölümü gölgesinde yükseköğretim mezunu kadınların işsizlik deneyimleri: Balıkesir ilinde bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4, 1505–1542. <https://doi.org/10.54752/ct.1534414>
- Karakaş, B. ve Çevik, Ö. C. (2016). Cinsiyet eşitsizliğinin ölçülmesi: Küresel cinsiyet uçurumu endeksine eleştirel bir yaklaşım. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(13), 67-81.
- Karakuş, M. (2023). *Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadın istihdamı ve çeşitli ülke incelemeleri* (Uzmanlık Tezi). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Kawaguchi, D. (2007). Gender gap in the Japanese labor market. *Journal of the Japanese and International Economies*, 21(4), 546–560. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2007.01.001>
- Khamzina, Z., Buribayev, Y., Taitorina, B. ve Baisalova, G. (2021). Gender equality in employment: A view from Kazakhstan. *Annals of the Brazilian Academy of Sciences*, 93(4), e20190042. <https://doi.org/10.1590/0001-3765202120190042>
- Kutlu, D., Aktaş Çimen, Z. ve Güdekli, D. (2022). Küresel cinsiyet eşitsizliğinin istihdam, eğitim ve gsyh değişkenleri açısından değerlendirilmesi. *Journal of Yasar University*, 17(68), 857-877. <https://doi.org/10.19168/jyasar.1141328>
- Küçük Aksu, S. (2022). Toplumsal cinsiyet bağlamında Türkiye’de eğitim ve kadın istihdamına yansımaları. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 159-177.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). *Labour force statistics: Summary tables*. OECD Employment and Labour Market Statistics. <https://doi.org/10.1787/data-00286-en> adresinden erişildi.
- Preciado, D. J., Emperador, E. A., Labial, S. C., Samson, J. H., Jaca, M. R., Abragan, F. Q., Potestas, D. Q., Batoto, R. A., Preciado, N. A., Canoy, J. C. D., Dagapioso, P. R. M. ve Cabactulan, F. B. (2022). Gender equality in the workplace: A tracer study on the employment status of Mindanao State University at Naawan graduates and its implications on gender gap. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 7(2), 46-54. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7487233>
- Sarfraz, L., Faghih, N. ve Majd, A. A. (2014). The relationship between women entrepreneurship and gender equality. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 2(6), 1–11. <https://doi.org/10.1186/2251-7316-2-6>
- Savaşkan, E. (2019). Kadın yöneticiler açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerine kavramsal bir çalışma. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 1-23. <https://doi.org/10.22466/acusbd.585271>
- Sibiya, S. W. ve Matadi, T. (2025). A long walk to gender equality in South African employment law: Van Wyk v Minister of Employment and Labour. *Obiter*, 46(1), 183-193.
- Solakoğlu, M. ve Solakoğlu, M. (2024). Cinsiyet eşitsizliğinin kadın istihdamı üzerine etkisi. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 1–19.
- Şahinoğlu, T. ve Ağırakaya, M. B. (2021). Kadın istihdamını etkileyen unsurlar ve bu unsurlarında demografik özelliklerle ilişkisi: Erzurum ili örneği. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 398-421.
- Şenel, D. (2024). İşgücü piyasasında kadın yönetici istihdamı: Hanehalkı işgücü anketi üzerine bir araştırma. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 7(2), 516-551. <https://doi.org/10.33708/ktc.1404901>
- Şentürk, İ. ve Demir, Ö. (2022). Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: Üç-parçalı blinder-oaxaca ayrıştırması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 18(1), 153-181. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.807585>
- Tekkanat, S. S. ve Özkara, A. N. (2025). Küresel cinsiyet açıklığı endeksi perspektifinden kadınların güçlendirilmesi: İzlanda ve Türkiye karşılaştırması. *TESAM Akademi Dergisi*, 12(1), 387-425. <https://doi.org/10.30626/tesamakademi.1578024>
- Toksöz, G. (2012). *Kalkınmada kadın emeği*. Varlık Yayınları.
- Toksöz, G. ve Memiş, E. (2020). *İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitliği haritalama ve izleme çalışması (Geniş Özet)*. Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024). *İşgücü istatistikleri, 2006-2024*.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2022). *Gender equality in employment: An anti-stereotyping and gender responsive toolkit for the Kosovo Employment Agency (KEA)*. UNDP Kosovo.

Yalçın, M. (2024). Kadın sorunları ve sosyal hizmet dersinin sosyal hizmet öğrencilerinin toplumsal cinsiyet algısına etkisi. *Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 111-128. <https://doi.org/10.61861/spshcd.1550033>

World Economic Forum. (2025). *Global gender gap reports 2006-2025*. WEF.

Etik kurul onayı

Bu çalışma; gözlem, deney ya da görüşme gibi teknikler kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren bir araştırma olmaması sebebiyle etik kurul onayı gerektirmeyen çalışmalar arasındadır.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır

