Parity

KIBRIS'IN KUZEYİNDE ÜRETİM KAYNAKLARINA ERİŞİMDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİT(SİZ)LİĞİ: NE BİLİYORUZ?

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir

Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği

Yazan:
Doçent Dr. Feyza Bhatti

Danışman:
Profesör Dr. Fatma Güven-Lisaniler

Araştırma Görevlisi:
Eda Mine Büyükayman

Türkçe Tercüme:
Jenan Selçuk

Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. İçerik tamamıyla Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği

Parity Projesi Hakkında

Kadınların Üretim Kaynaklarına Erişiminin Artırılması için Ortaklık Projesi (Parity Projesi), Kıbrıs Türk toplumuna yönelik Hibe Programı kapsamında Avrupa Birliği tarafından finanse edilmekte ve Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği (KTÜKD) tarafından yürütülmektedir.

Parity projesi, Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların üretim kaynaklarına ve karar alma süreçlerine erişimini artırmayı amaçlıyor. Bu genel amaca, mevcut bilgileri bir araya getiren, özellikle az araştırılmış gruplar/alanlar hakkında yeni bilgiler üreten bütünsel bir yaklaşım kullanılarak ve kadınların üretim kaynaklarına erişimini ve karar alma mekanizmalarındaki rolünü artıracak yasal, kurumsal ve politika değişikliklerini teşvik etmek, savunmak ve lobi yapmak için hedef gruplar arasında güçlü ortaklıklar kurmak yoluyla ulaşılacaktır. Projenin özel hedefleri üç katmanlıdır ve şunları içermektedir:

a. Kıbrıs'ın kuzeyinde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve kadınların üretken kaynaklara ve karar alma mekanizmalarına erişiminin önündeki engeller hakkında bütünsel bilgi üretmek ve paylaşmak. Mevcut bilgi ve veri tabanlarının derlenmesinin yanı sıra, özellikle göçmen kadınlar, mülteci kadınlar, engelli kadınlar ve LGBTİ+'lar gibi henüz yeterince araştırılmamış alan ve gruplara odaklanılarak yeni veriler toplanması.

b. Kıbrıs'ın kuzeyinde ekonomik hayatta toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek amacıyla yerel sivil toplum kuruluşları (STK'lar), insan ve kadın hakları aktivistleri, araştırmacılar, politika yapıcılar, yerel kurumlar ve fon sağlayan kuruluşlar arasındaki işbirliğini geliştirmek amacıyla tüm uluslararası ve yerel paydaşların ilk aşamalardan itibaren projeye dahil edilmesi.

c. Kıbrıs'ın kuzeyinde işbirliği teşvik ederek STK'ların, araştırmacıların ve aktivistlerin araştırmaya dayalı savunma ve politika geliştirme süreçlerine katılımının artırılması.

Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği Hakkında

KTÜKD, 1991 yılında profesyonel Kıbrıslı Türk kadınlar tarafından, toplumun her kesiminde ortaya çıkan sorunların çözümüne kadınların katılımını teşvik etmek, kadınların kamusal yaşamın her alanında ve her düzeyinde nüfuz sahibi ve etkili olmalarını sağlamak ve onları yetkili kılmak vizyon ve misyonuyla kurulmuştur. KTÜKD, kolektif eylem yoluyla kanıta dayalı planlama ve savunuculuğu, Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların üretim kaynaklarına erişiminde ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin ortadan kaldırılmasına katkıda bulunacak bütünsel ve iyi planlanmış gelecek politikaları ve stratejilerinin geliştirilmesi için hayati dayanaklar olarak görmektedir.

KTÜKD, 2001 yılında Kıbrıs'ın kuzeyinde Eğitim ve İstihdamda Cinsiyet Profili Anketi'ni gerçekleştirmişti. Anket, kadınların ekonomik hayattaki durumuna ilişkin bilgi sağlamanın yanı sıra, 2000'li yılların başında toplumsal cinsiyet konularında çalışan STK'lar ve akademisyenler için de ilk kapsamlı veri kaynağı olmuştur. Parity projesi aracılığıyla KTÜKD ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışan tüm ilgili gruplar arasında kanıta dayalı araştırma ve ortaklığa/işbirliğine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği dünyanın her yerinde görülmektedir. Son yirmi yıldır eğitim ve sağlıkta toplumsal cinsiyet eşitliğinde kaydedilen önemli ilerlemelere rağmen, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği devam etmekte ve bu durum, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları, istihdam pozisyonları, bakım sorumlulukları ve kazançlardaki kalıcı cinsiyet eşitsizliklerinde kendini göstermektedir (Dünya Ekonomik Forumu, 2023). İşgücüne katılım oranının daha düşük olmasının yanı sıra kadınlar, erkeklere göre daha düşük oranda istihdam edilmekte, işgücüne katılmaya çalışırken engellerle karşılaşmaya devam etmekte, istihdamı güvence altına almak için çabalamakta ve genel olarak güvencesiz/kayıt dışı çalışma koşulları, adil/eşit olmayan bakım koşulları ve ücretlerle karşı karşıya kalmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrışma, yani kadın ve erkeklerin endüstriler ve meslekler arasında eşitsiz dağılımı, mevcut toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını desteklemekte, cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini genişletmekte, kadınların belirli meslek ve pozisyonlara erişimini kısıtlamakta ve hem kamusal hem de özel alanlarda eşit olmayan ilişkileri sürdürmektedir. Benzer şekilde, çalışan kadınların karar alma rollerinde olma olasılıkları daha düşüktür; özellikle üst düzey liderlik pozisyonlarındaki erkeklerin sayısı kadınlara kıyasla çok daha fazladır. 2006 - 2023 yılları arasındaki ilerlemeye dayanarak, küresel olarak ekonomik katılım ve fırsatlardaki toplumsal cinsiyet uçurumunun kapatılması için 169 yılın gerekli olduğu tahmin edilmektedir (Dünya Ekonomik Forumu, 2023). COVID-19 salgını dünya genelinde işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi durdurduğunda da büyük aksaklıklar/gerilemeler yaşanmıştır. Pandemi sırasında kadınların ekonomik katılımı dünya çapında gerilemiştir (Dünya Ekonomik Forumu, 2023). Bu konuda AB işgücü piyasaları 2021 yılına kadar yeniden pandemi öncesi seviyelere ulaşmış olsa da, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri hala daha mevcuttur ve kadınların işgücü piyasasına erişmesinin ve orada kalabilmesinin önündeki engeller, toplumsal cinsiyet eşitliğinde ileri olan çoğu ülkede bile değişen düzeylerde devam etmektedir (Avrupa Birliği, 2023).

Kıbrıs'ın kuzeyinde işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri hakkında ne biliyoruz? Kadınların işgücü piyasasındaki konumunu incelemek ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin olası açıklamalarını araştırmak için bir ilk adım olarak, bu inceleme, mevcut istatistiklere, akademik çalışmalara ve STK'ların ve diğer yerel kuruluşların çalışmalarına odaklanarak Kıbrıs'ın kuzeyinde işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşit(siz)liklerinin ayrıntılı bir resmini sunmayı amaçlamaktadır.

2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADINLARIN KONUMU VE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİKLERİ: İSTATİSTİKSEL BİR GENEL GÖRÜNTÜ

Dünyadaki hiçbir ülke işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşabilmiş değildir. Kıbrıs'ın kuzeyinde işgücü piyasasında da durum benzerdir. Ancak dünya, AB, küçük devletler ve Kıbrıs'ın güneyinde ortalamalarıyla karşılaştırıldığında, kadınların Kıbrıs'ın kuzeyinde işgücü piyasasındaki iç karartıcı konumu özellikle dikkat çekmektedir. Tablo 1'de gösterildiği gibi, Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların işgücüne katılım (İKO)[1] ve istihdam oranları [2] dünya çapındaki, AB'deki, küçük ekonomilerdeki ve Kıbrıs'ın güneyindeki kadınlara göre daha düşüktür. Güney ile karşılaştırıldığında bile Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların İKO ve istihdam oranları arasında yüzde 20'lik bir fark bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri arasındaki fark da oldukça yüksektir: kuzeydeki işgücünde 100 erkeğe karşılık 54 kadın çalışırken, Kıbrıs'ın güneyinde ve AB'de sırasıyla 100 erkeğe karşılık 84 ve 87 kadın çalışmaktadır.

Tablo 1. Kadınların işgücü piyasasında temsili, 2022

	Kadınların İKO (%)	İşgücünde 100 erkeğe karşılık kadın sayısı	Kadınların istihdam oranı (%)
Kıbrıs'ın kuzeyi	37	54	34
Kıbrıs'ın güneyi	58	84	54
Küçük devletler	53	67	52
Avrupa Birliği	52	87	47
Dünya	47	65	45

Kaynaklar: Dünya Bankası (2023b) ve KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu (2023)

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Hedef 5) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (Herkes için Düzgün İş) tarafından küresel olarak hedeflenen temel bir insan hakkıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyet kalıp yargılarıyla yüzleşerek, ekonomik katılım, ücret ve bakım işlerinde cinsiyet eşitsizliklerini azaltarak ve tüm ekonomik sektörlerde ve ekonomik ve politik yaşamdaki karar alma süreçlerinde eşit katılımı sağlayarak bir 'Eşitlik Birliği' olmayı hedefleyen AB'nin de temel değerlerinden biridir (Avrupa Komisyonu, 2020).

1 İşgücüne katılım oranı (İKO), çalışan ve işsizlerin çalışma çağındaki nüfus içindeki payını göstermektedir. İşgücü piyasasına aktif olarak katılan çalışma çağındaki nüfusun oranını ortaya koymaktadır.
2 İstihdam oranı, çalışanların çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak hesaplanmaktadır.

Kadınların üretim kaynaklarına erişimi fırsatlarının genişletilmesi ve ekonomik hayatta toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ülkelerin uzun vadeli ekonomik performansı açısından olduğu kadar insan haklarının genişletilmesi, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması, hanelerde ve toplumlarda daha geniş toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılması açısından da önemlidir. Kıbrıs'ın kuzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliği sağlandığında ekonomik veya sosyo-ekonomik kazanımlar elde edileceğine dair herhangi bir tahmin bulunmamakla birlikte, kadınların işgücüne katılım oranının Kıbrıs'ın güneyindeki İKO'ya eşit düzeye getirilmesinin GSYH'yi yüzde dört oranında artıracağı ve kuzey ile güney arasındaki gelir farkının azaltılmasına yardımcı olacağı tahmin edilmektedir (Beton Kalmaz, 2018). Başka bir araştırma, kadınların İKO'sunun %40'tan %70'e çıkarılmasının yanı sıra, yüksek kaliteli maddi varlıklara yapılan yatırımın GSYH'nin %16.5'inden %33.5'ine, beşeri sermaye artışının %1.3'ten %1.8'e ve toplam faktör verimliliğinin %0.3'ten %1.5'e çıkarılmasının, Kıbrıs Türk toplumunun (KTt) kişi başına düşen reel gelirini 2035 yılına kadar iki katına çıkaracağı tahmininde bulunmaktadır (Belinga ve Aldaz-Carroll, 2018).

2.1 İKO, istihdam ve işsizlik oranlarındaki eğilimler: Kronik eksik temsil ve fırsat eşitsizliği

Hane halkı İşgücü Anketlerinin başlatıldığı 2004 yılından bu yana, kadınların İKO ile ölçülen ekonomik hayata/ekonomik faaliyete katılımı %30-40 arasında dalgalanmış ve en son araştırmaya göre 2022'de sadece %36.9 olmuştur. Bu, kadınların 2004 yılındaki İKO'sundan yüzde 2.3 puan daha düşüktür, ancak erkeklerin İKO'sundaki daha büyük düşüşler, toplumsal cinsiyet eşitliğinde bazı iyileşmelere yol açmıştır; bu oran 2004'te 0.57 iken 2022'de 0.62'ye çıkmıştır (Tablo 2). 2004 ve 2018 yılları arasında İKO'da cinsiyet eşitsizliğinde yaşanan iyileşmelere dayanarak, Kıbrıs'ın kuzeyinde İKO'da cinsiyet eşitliğine ancak 2072 yılında ulaşılacağı tahmin edilmektedir (Okoye, 2020).

İstihdam oranı yalnızca mevcut işgücü kaynaklarının (çalışabilecek kişilerin) ne ölçüde kullanıldığını ölçmekle kalmayıp, aynı zamanda kişinin mevcut işlere erişimini ve bireylerin işgücü piyasası aracılığıyla ülkenin toplam üretiminden aldıkları payı da göstermektedir. 2022 yılında kadınlar, istihdam edilen toplam kişi sayısının yalnızca üçte birini (%34.2) oluşturuyordu ve istihdam oranı %33.7'ydi (KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu, 2023). Son yirmi yılda kadın istihdam oranlarında ve istihdamdaki cinsiyet eşitliğinde hafif bir iyileşme yaşanmıştır. Kadınların istihdam oranı 2004'teki %26.5'ten 2022'de yedi puanlık bir artışla %33.7'ye yükselmiş ve istihdamdaki cinsiyet paritesi de 2004'teki 0.54'ten 2022'de 0.59'a yükselmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Cinsiyete göre istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım oranları, 2004 & 2022

	2004			2022		
	Kadın	**Erkek**	**K/E oranı**	**Kadın**	**Erkek**	**K/E oranı**
İşgücüne katılım oranı %	39.2	68.3	0.57	36.9	59.8	0.62
İstihdam oranı %	26.5	50.5	0.52	33.7	56.7	0.59
İşsizlik oranı %	14.9	7.4	2.01	8.6	5.1	1.69

Kaynaklar: KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu (2023) ve KTt'nun planlamadan sorumlu yerel kurumu (2004)

Tablo 2'de kadınların işsizlik oranlarının[3] erkeklere göre daha yüksek olması, işe erişimdeki fırsat eşitsizliğini de göstermektedir. Kadınlar iş aradığında, iş bulma konusunda artan zorluklarla ve engellerle karşılaşmaktadırlar. İşsizlikte cinsiyet eşitsizliğindeki bazı iyileşmelere rağmen, 2022'de kadınların işsizlik oranı erkeklere göre 1.69 kat daha yüksekti (Tablo 2). Tablo 2'de verilen işsizlik oranları, aktif olarak iş aramayan ancak işgücüne katılmaya hazır olan bireyleri hesaba katmadığı için istihdam fırsatlarına erişimin yalnızca kısmi bir resmini yansıtmaktadır. 2022 yılında her 100 erkeğe karşılık 225 kadın, son dört haftadır aktif olarak iş aramadığını ancak iş fırsatı olması durumunda başlamaya hazır olduğunu belirtmiştir. Bunlar arasında, her 100 erkeğe karşılık, cesaretlerinin kırıldığını ve iş bulma umudunu kaybettiğini belirten 193 kadın vardı (KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu, 2023).

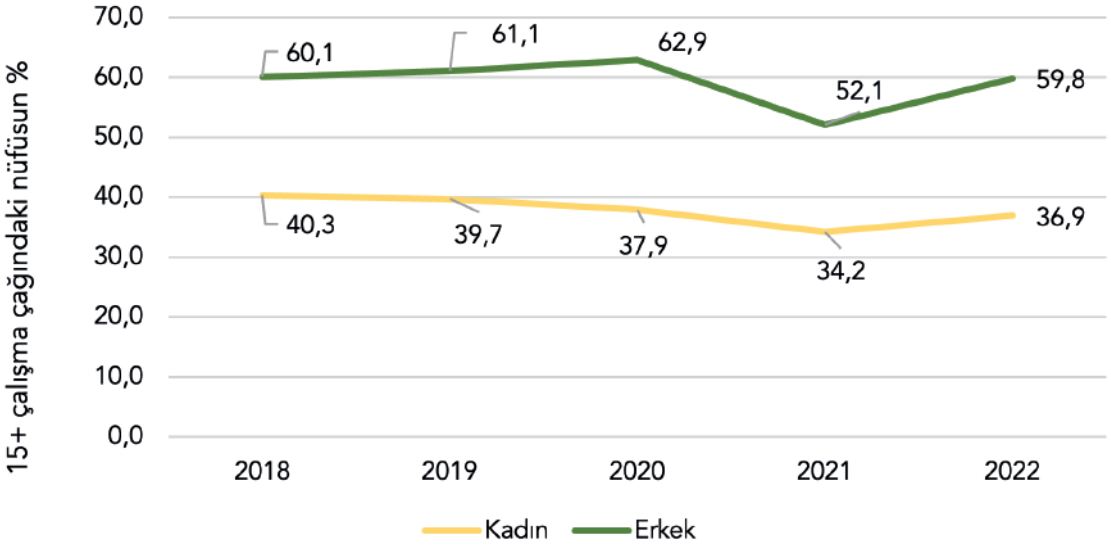
Toplam işsizlik oranlarıyla karşılaştırıldığında hem genç kadınlarda hem de 15-24 yaş arası erkeklerde işsizlik oranları daha yüksektir. 2022'de genç işsizlik oranı kadınlarda (%21.3) erkeklere göre (%17.2) yine daha yüksekti (KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu, 2023).

3 İşsizler, bir işte çalışmayan ancak aktif olarak iş arayan kişilerdir. İşsizlik oranı, işgücündeki işsiz kişilerin yüzdesidir.

2.2. Kovid-19 Pandemisi cinsiyet eşitsizliklerini etkiledi mi?

Şekil 1'de yer alan yakın dönem İKO'daki eğilimler incelendiğinde, her ne kadar pandemi hem erkeklerin hem de kadınların İKO'sunu olumsuz etkilemiş olsa da, erkeklerin İKO'sundaki düşüşün daha keskin olduğu ve 2021'de İKO'daki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri arasındaki farkı kapattığı gözlemlenebilmektedir. İşgücü piyasası henüz pandemi öncesi seviyelere ulaşmamıştır ancak 2022'de erkeklerin işgücüne dönüşü kadınlarınkinden daha hızlı olmuş ve bu da cinsiyet eşitsizliği konusunda 2022 yılına kadar yaşanan ilerlemeleri tersine çevirmiştir2022.

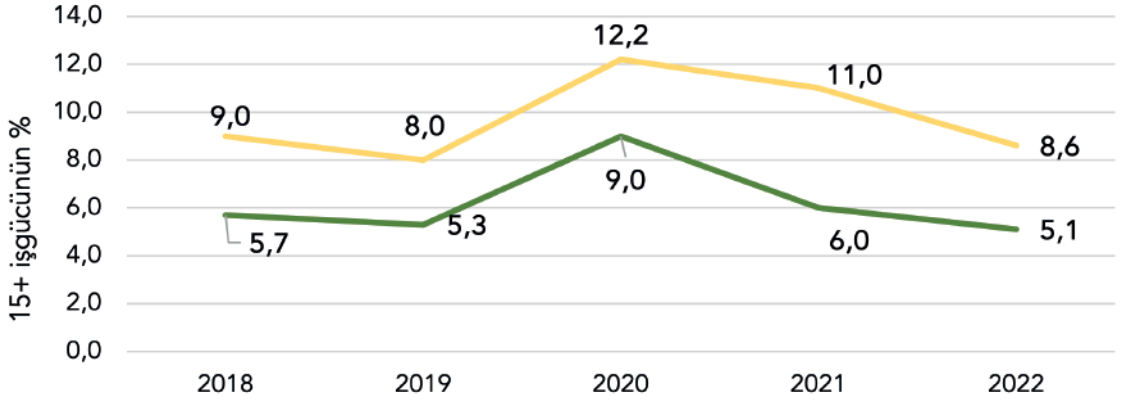
Şekil 1. Cinsiyete göre İKO eğilimleri, 2018-2022 arası %



Kaynak: KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu (2019, 2020, 2021, 2022, 2023)

Kıbrıs'ın kuzeyinde COVID-19'a bağlı iş kayıplarının %79'unu kadınlar oluşturmaktadır (Morrica ve diğerleri, 2022). İşsizlikteki toplumsal cinsiyet eşitsizliği son yirmi yılda bir miktar kapanmıştır. 2020 yılında hem kadın hem de erkeklerde işsizlik oranları, 2019 seviyelerine göre dört puanlık artışla kadınlarda %12.2'ye, erkeklerde ise %9'a yükseldi. İşsizlik oranlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği 2020'de aynı kalsa da 2021'de genişlemiş ve 2022'de salgın öncesi seviyelere geri dönmüştür. Bu göstergeler, salgının hemen ardından kadınların iş bulma konusunda erkeklere göre daha fazla zorluklarla karşılaştıklarını göstermektedir.

Şekil 2. Cinsiyete göre işsizlik oranlarındaki eğilimler, 2018-2022 arası %

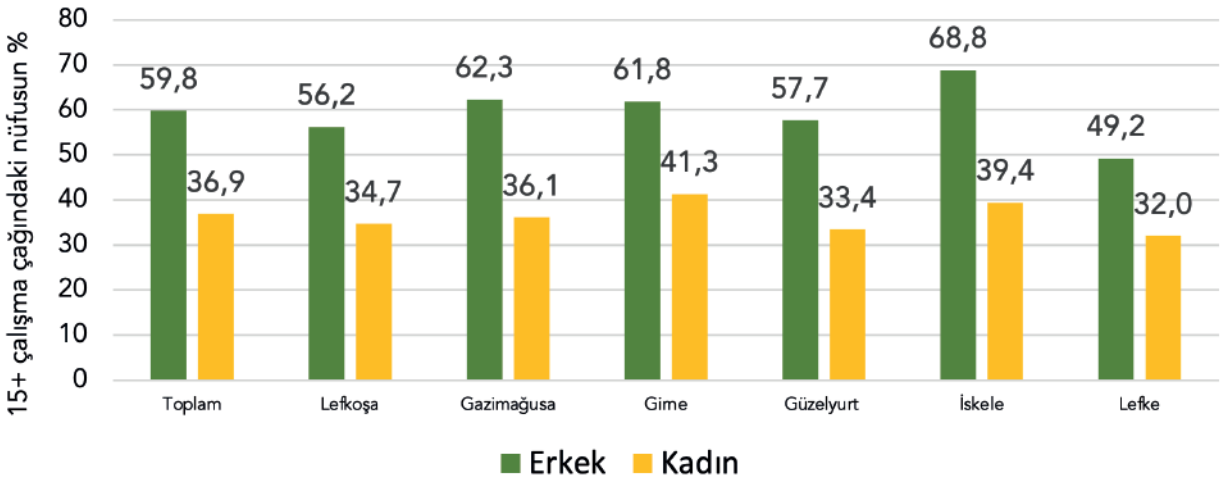


Kaynak: KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu (2019, 2020, 2021, 2022, 2023)

2.3 İKO, İstihdam Ve İşsizlik Oranlarında Bölge Düzeyindeki Farklılıklar

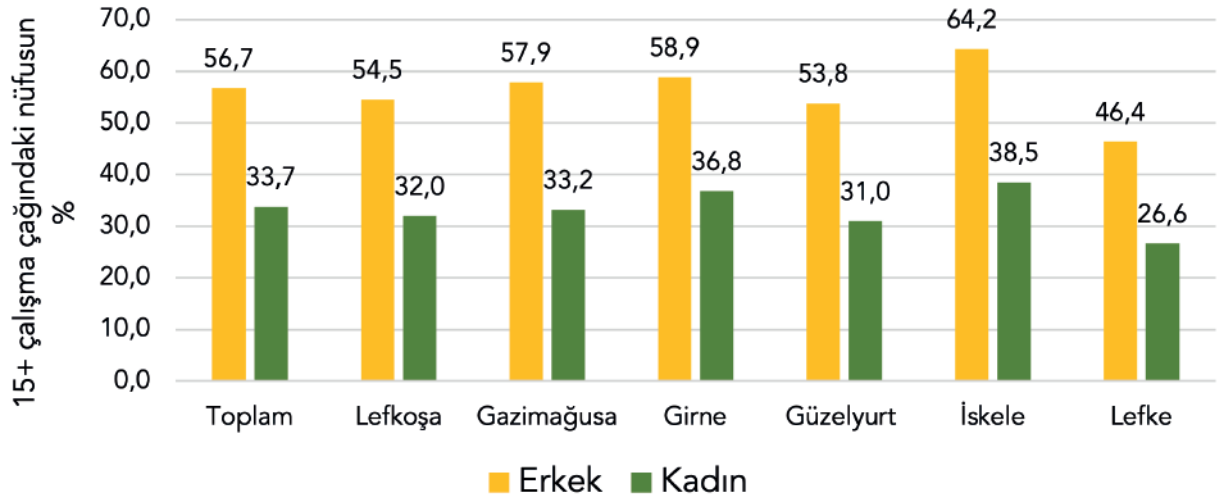
Kıbrıs'ın kuzeyinde farklı bölgelerde kadın ve erkeklerin işgücü piyasasına benzer erişimleri yoktur. Şekil 3, 4 ve 5, altı bölgede biraz farklılık gösteren, İKO, istihdam ve işsizlik oranlarındaki cinsiyet eşitsizliklerini göstermektedir. Trikomo/İskele bölgesi, işgücüne katılım ve istihdam oranlarında cinsiyet eşitsizliğinin en yüksek olduğu bölge olmakla birlikte, kadınların işsizlik oranının erkeklerden daha düşük olduğu tek ilçedir (kadınlarda %2.3 ve erkeklerde %6.6). Kadınların işgücüne katılım oranı ve istihdam oranları en düşük Lefka/ Lefke'deyken, onu Morphou/ Güzelyurt takip ediyor, ayrıca hem işsizlik oranları hem de işsizlik oranlarındaki cinsiyet farklılıkları yine en yüksek Lefka/Lefke'deyken onu Kyrenia/Girne takip etmektedir.

Şekil 3. Cinsiyete ve ilçeye göre İKO, 2022 yılında %



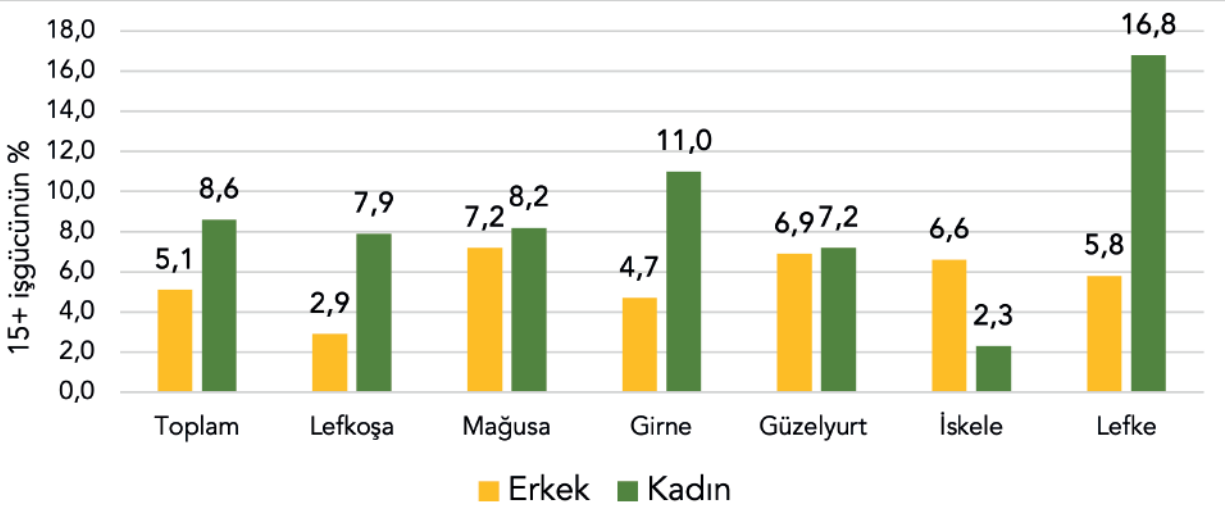
Kaynak: KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu (2023)

Şekil 4. Cinsiyete ve ilçeye göre istihdam oranı, 2022 yılında %



Kaynak: KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu (2023)

Şekil 5. Cinsiyete ve ilçeye göre işsizlik oranı, 2022 yılında %



Kaynak: KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu (2023)

Lefka/Lefke'de İKO, istihdam ve işsizlikteki eğilimleri analiz eden bir çalışma, Lefka/Lefke bölgesi ile Kıbrıs'ın kuzeyi arasında önemli farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma, Lefka/Lefke bölgesindeki kadınların işgücüne katılım konusunda önemli engellerle karşılaşması, iş bulma ve istihdam edilme olasılığının daha düşük olması nedeniyle, Lefka/Lefke bölgesindeki düşük katılımı cinsiyete özgü bir sorun olarak değerlendirilmektedir (Beton Kalmaz ve Güven-Lisaniler, 2018).

2.4 İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Farklılıkları

İstihdama erişimi olanların istihdam durumları, çalıştıkları meslek türü, bulundukları pozisyonlar ve kazançları, onların işgücü piyasasındaki konumlarını değerlendirmede önemli göstergelerdir.

2.4.1 İstihdam Durumu

İstihdam edilenlerin istihdam durumuna ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 3'te verilmektedir ve bireylerin çoğunluğunun bir ücret karşılığı çalışan olduğunu göstermektedir: Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların yaklaşık beşte dördü ve erkeklerin dörtte üçü ücretli bir işte çalışmaktadır.

Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınların iş veren olma veya kendi hesabına çalışma olasılıkları daha düşüktür. İşveren olarak çalışan kadınların oranı 2004'te %2.6'dan 2021'de neredeyse üç katına %6.8'e çıkmış olsa da, 2021'de her 100 erkek işverene karşılık yalnızca 39 kadın işveren vardı. İşveren olarak kadınların oranındaki artış erkeklere göre daha hızlı olmuş ve bu da cinsiyet eşitsizliğini azaltmıştır: 2004'te her 100 erkek işverene karşılık yalnızca 19 kadın işveren vardı, ancak 2021'de bu oran her 100 erkek işverene karşılık 39 kadına yükseldi. Kendi hesabına çalışan kadınların oranı ise 2004'te yüzde 11.1'den 2021'de neredeyse yarı

yarıya azalarak yüzde 6.4'e, erkeklerde ise 2004'te yüzde 16.6'dan 2021'de yüzde 11.4'e düşerek toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliği daha da kötüleştirmiştir. 2004 yılında her 100 erkeğe karşılık 33 kadın kendi hesabına çalışıyorken, bu oran 2021'de 100 erkeğe karşılık 30 kadına düşmüştür.

Kadınların ücretsiz aile işçisi olma olasılıkları erkeklere kıyasla daha yüksektir. 2004'ten bu yana ücretsiz aile işçisi oranındaki düşüşe rağmen, her 100 erkeğe karşılık ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların sayısı 2004 ile 2021 arasında 226'dan 336'ya çıkmıştır.

Tablo 3. Cinsiyete göre istihdam durumu, 2004 & 2021

	2004				2021			
	Toplam	Kadın	Erkek	*K/E oranı*	Toplam	Kadın	Erkek	*K/E oranı*
İşveren	5.5	2.6	6.9	***19***	8.5	6.8	9.4	***39***
Kendi hesabına çalışan	14.8	11.1	16.6	***33***	9.7	6.4	11.4	***30***
Ücretli çalışan	75.8	72.1	63.1	***56***	77.2	82.3	74.5	***60***
Yevmiyeli çalışanlar	9.8	6.1	11.6	***26***	3.7	2.5	4.3	***31***
Ücretsiz aile işçisi	3.9	8.2	1.8	***226***	1.0	2.2	0.3	***336***
Toplam	100.0	100.0	100.0	***50****	100.0	100.0	100.0	***54****

Not: *Çalışan her 100 erkeğe karşılık kadın sayısıdır.

Kaynaklar: KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu (2023) ve KTt'nun planlamadan sorumlu yerel kurumu (2004)

.

2.4.2 Mesleki Ayrışma: Cam Duvarlar

> "Kadınlar KTt işgücü piyasasının farklı bir kesiminde, farklı ücret belirleme mekanizmalarıyla ve istihdam fırsatlarıyla istihdam edilmektedir ve meslekler ile bölgesel pazarlar arasındaki hareketlilikleri sınırlıdır. Kadınların meslekleri düşük ücretli, düşük statülü, düşük dereceli ikincil piyasa işleridir. Bir başka deyişle kadınlar "kötü" işlerde sıkışıp kalmaktadır" (Güven-Lisaniler, 2009, s. 145)

Cinsiyete dayalı sektörel ve mesleki ayrışma, yalnızca olumsuz toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını, cinsiyete dayalı ücret eşitsizliklerini veya kariyer yollarındaki cinsiyet asimetrilerini güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda işgücü piyasasının etkin işleyişini ve kadın ve erkek çalışanların sektörel ve mesleki yeniden yerleştirilmesini de engeller. Toplumsal cinsiyete dayalı mesleki ayrışma Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların daha düşük konumlarına ve işgücüne katılımına (Beton Kalmaz & Güven-Lisaniler, 2019; Güven-Lisaniler, 2009; Güven-Lisaniler & Beton Kalmaz, 2013; Güven-Lisaniler ve Uğural, 2000) ve ayrıca kadınlar için daha yüksek işsizlik oranlarına yol açan bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Aldemir, 2002).

Kıbrıs'ın kuzeyinde kadın ve erkek işçilerin çoğunluğu hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Ancak her on kadından sadece biri hizmet dışında bir sektörde çalışmaktadır. Her ne kadar kadınların erkeklere kıyasla hizmet sektöründe (%71.4) çalışma olasılığı daha yüksek olsa da, bunu inşaat sektöründe (%1.9 K, %14 E) ve onu takiben imalat sektöründe (%4.3 K, %10.3 E) yapma olasılıkları daha düşüktür. 2022'de bu sektörlerde kadınların yalnızca %6'sı, erkeklerin ise %24.3'ü çalışıyordu (KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu, 2023).

Tablo 4, 2021 yılında istihdam edilen kişilerin cinsiyet ve mesleğe göre dağılımını göstermekte ve Kıbrıs'ın kuzeyinde mesleki cinsiyet ayrışmasına ilişkin verileri sunmakta olup bu ayrışma, aynı zamanda kadınlar ve erkekler için uygun görülen meslek türlerini belirleyen toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla da ilişkilendirilmektedir. 2021 yılında kadınlar toplam istihdamın %34.9'unu oluştururken, profesyonellerin %48.3'ünü, büro destek çalışanlarının ise %65'ini oluşturdu. Kadınların 'zanaat ve ilgili mesleklerde çalışan işçi' (%6.3) ve 'fabrika ve makine operatörü ve montajcı' (%8.4) olarak çalışma olasılıkları oldukça düşüktür. Tablo 4 aynı zamanda "kadın işleri"ne kıyasla "erkek işleri"nin daha fazla olduğunu, dolayısıyla kadınların belirli mesleklerde sıkışıp kaldığını ve bu mesleklerde aşırı temsil edildiğini gösteriyor. Erkek istihdamı meslek grupları arasında daha dengeli bir dağılıma sahiptir. Bu durum kadın emeğine olan talebi sınırlamakta, kadınların yaptığı işlerin ücretlerini düşürmekte ve kadınları işgücünün dışında bırakmaktadır.

Tablo 4. İstihdam edilenlerin mesleklere ve cinsiyete göre dağılımı, 2021

Meslek kategorileri	Ayrımcılık Erkek-Kadın meslekleri[4]	Toplam	Erkek	Kadın	Mesleklerdeki kadınların oranı, %	K/E Oranı %
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	Karma	7.6	7.7	7.3	33.6	51
Profesyonel meslek mensupları	Kadın	15.3	12.2	21.2	48.3	93
Teknisyenler ve Yardımcı Uzmanlar	Karma	10.0	10.2	9.7	33.7	51
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	Kadın	10.8	5.8	20.0	64.7	184
Hizmet ve Satış Elemanları	Karma	19.7	19.2	20.6	36.5	58
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	Erkek	3.8	4.7	2.2	19.7	25
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	Erkek	14.4	20.7	2.6	6.3	7
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	Erkek	6.4	9.0	1.5	8.4	9
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	Karma	12.1	10.6	14.9	43.0	76
Toplam	------	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**34.9**	**54**

Kaynak: KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu (2022)

Meslekler, cinsiyet ve işten duyulan memnuniyet arasında bir bağlantı vardır. Üniversite öğretim görevlileri arasında yapılan bir araştırma iş tatmini konusunda cinsiyet farklılıklarını ortaya koymuştur: kadın üniversite öğretim görevlileri erkek meslektaşlarına göre daha memnunken (Saner ve Eyüpoğlu, 2012), başka bir araştırma otel çalışanları arasında erkeklerin kadınlara göre daha memnun olduğunu göstermiştir (Saner ve Sadıkoğlu, 2016)

4 Kadın, erkek ve karma işler, kadın ve erkeklerin sektördeki genel istihdama oranının farkıyla hesaplanmaktadır. 2021 yılında toplam çalışanların %39'u kadındı. Her iş grubunda kadınların oranının genel oranın (%49 ve üzeri) 10 puan üzerinde olduğu işler "kadın mesleği", 10 puanın altında (%29 ve altı) ise "erkek mesleği" olarak adlandırılmaktadır ve eğer yüzdeler temsile yakınsa (%28-%48) "karma meslekler" olarak tanımlanmaktadır.

2.4.3 Liderlik Pozisyonundaki Kadınlar: Cam Tavan

2021 yılında dünya genelinde yönetim pozisyonlarının yalnızca %28.2'si kadınların elindeydi (Dünya Bankası, 2023b) ve özel firmaların yalnızca %17.8'inin üst yönetiminde bir kadın bulunuyordu (Dünya Bankası, 2023a).

Kıbrıs'ın kuzeyinde üst düzey liderlik pozisyonlarında kadınların sayısı daha azdır. Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların üstlendiği yönetici pozisyonları hakkında bilgi sağlayan genel veriler bulunmamakla birlikte, çeşitli kaynaklardan elde edilen sınırlı veriler, kadınların üst düzey pozisyonlarda temsilinin düşük olduğunu göstermektedir. Örneğin Kıbrıslı Türk kadınların yalnızca yüzde ikisinin özel sektörde yönetici pozisyonlarında bulunduğu ileri sürülmüştür (Morrica ve diğerleri, 2022). Kamu idaresi kayıtlarında ve işveren oranlarına bakıldığında da yalnızca kısmi bilgiye ulaşılmaktadır.

Özel sektöre kıyasla terfilerle ilişkili yasal ve düzenleyici yapıların kamu sektöründe daha işlevsel olması muhtemel olduğundan, kamu yönetimi kayıtlarının kadınların sahip olduğu liderlik pozisyonlarına ilişkin abartılı tahminler sunuyor olması da muhtemeldir. Mevcut veriler, orta düzey yönetimdeki kadınların oranının erkeklerden daha yüksek olmasına rağmen, üst yönetim pozisyonlarına gelindiğinde kadınların daha düşük erişime sahip olduğunu göstermektedir: üst düzey yönetimdeki kadınların oranı %31.2 olup, her 100 erkeğe karşılık 45 kadın düşmektedir (Tablo 5). .

Tablo 5. Yerel kurumlarda Kadın İstihdamı ve Liderliği, Kasım 2020

	Toplam	Kadın	Erkek	K/E oranı
Çalışan sayısı	16,487	8,079	8,408	96
İstihdamdaki oran %	-	49.0	51.0	
Üst düzey yönetimdeki oran %		31.2	68.8	45
Orta düzey yönetimdeki oran %		57.6	42.3	136

Kaynak: KTt'nun personelden sorumlu yerel kurumu (2022)

Liderlik pozisyonlarındaki kadınların oranını kısmen yansıtabilecek bir diğer gösterge de 'işveren' olmaktır. Yukarıdaki Tablo 3, kadınların işveren olarak liderlik pozisyonlarında olma olasılığının (%6.8) erkeklere kıyasla (%9.4) daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum, konu kendi işini kurmak ve işletmek, yani girişimci olmak olduğunda kadınların erkeklerle aynı fırsat ve koşullara sahip olmadıklarını gösteriyor. Her 100 erkek işverene karşılık 39 kadın işveren bulunurken, kendi hesabına çalışan kadınların erkeklere oranı sadece 30'du.

2000 yılından sonra kadın girişimci sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. 200 kadın girişimci[5] ile yüz yüze görüşmelerden elde edilen verilere dayanarak kadın girişimcilerin ticari performansı

5 Araştırmada görüşülen 200 kadın girişimci, 660 Kıbrıs Türk Ticaret Odası ve Kıbrıs Türk Esnaf ve Zanaatkarlar Odası üyesi arasından rastgele seçilmiştir.

üzerine yapılan araştırmada, kadın girişimcilerin ticari performansının başarılı olma arzusu, eğitim düzeyi ve ilk çocuğun yaşı ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. (Jenkins ve Katırcıoğlu, 2007). Ayrıca araştırmaya katılan kadın girişimcilerin %70'i kendi işletmesinin kurucusudur ve %24'ü işletmesini bir iş fırsatı gördüğü için kurduğunu bildirmiştir. Kadınların sahip olduğu işletmeler çoğunlukla küçük, genellikle 1-3 çalışanı olan ve ticaret sektöründe yer alan işletmelerdir. Hizmet sektörü odaklı işletmeler oldukları için ticari performanslarının işçilik maliyetleriyle ters orantılı olduğu tespit edilmiştir. Kıbrıs Türk Esnaf ve Zanaatkarlar Odası üyeleriyle yapılan daha yakın tarihli bir araştırma, kadınların sahip olduğu işletmelerin, erkekler tarafından kurulan işletmelere göre daha küçük, daha aile işletmeleri ve daha yeni olduğunu ve ağırlıklı olarak ticaret ve kişisel hizmetler sektörlerinde yer aldığını göstermiştir (Esen, 2017)

Son on yılda kadın girişimci sayısını artırmaya yönelik çeşitli yetkilendirme/güçlendirme programları ve destek faaliyetleri uygulanmasına rağmen, kadın girişimcilerin oranı halen düşük kalmaya devam ediyor.

Kadın yöneticilerin/girişimcilerin karşılaştığı engelleri daha iyi anlamak amacıyla, Dünya Bankası tarafından Şubat-Mart 2021'de Kıbrıs'ın kuzeyinde bulunan altı ilçedeki kadın yöneticilerin/girişimcilerin katılımıyla "Kadınların Yönettiği İşletmeler" araştırması gerçekleştirildi.[6] Anket bulguları, tablo 6'da gösterildiği gibi kadın yöneticilerin ve yönettikleri işletmelerin profilini sunmaktadır. Kıbrıs'ın kuzeyindeki kadın yöneticilerin çoğunluğunun eğitimli, evli ve 30-49 yaşları arasında olduğu, hizmet sektöründe yoğunlaşan, yeni, mikro ve küçük ölçekli işletmelere liderlik ettikleri ve iç pazara yönelik ürün ve hizmet sağladıkları görülmektedir.

Tablo 6. Kadın iş liderleri ve işletmelerinin profili

- **Liderlik pozisyonundaki kadınlar:**
- Çoğunlukla 30-49 yaş arası (%64)
- Eğitimli: %33'ü üniversite mezunu, %15'i en az yüksek lisans derecesine sahip. Kadın liderlerin dokuzu en az lise mezunuydu
- Çoğunlukla evli (%72)
- İşletmeyi kurmuş veya sahibi (%55,7)
- Kadın öncüler, şu anki işlerine başlama nedenleri konusunda- %89.5'i her zaman serbest meslek sahibi olmak istediklerini, %80,2'si kendi işini yapmanın maaşlı bir işten daha ödüllendirici olacağını, %75'i sahip oldukları becerilere göre bunun en iyi iş olduğunu söyledi. Kadınların %61.6'sı iş ve bakım görevlerini birleştirmede esneklik kazanmanın en iyi yolunun bu olduğunu da belirtti.
- İşini kurmak için çoğunlukla kendi maddi kaynaklarını kullandı (10 kadından 8'i)
- Evdeki bakım hizmetlerinin sorumluluğunu yalnız yürütüyor (%86) ve aile sorumlulukları ile işi birleştirmenin kendi işini yürütmenin önündeki en önemli engel olduğu belirtiyor (%30).
- **Kadın liderlerin işleri:**
- Mikro ve küçük ölçeklidir: Her on işletmeden sekizinin 4'ten az çalışanı var
- Yenidir: %40'ı beş yıldan az süredir faaliyet göstermektedir
- Hizmetler sektöründe yoğunlaşmış (%80) ve tarımda (%2) ve inşaatta (%1) neredeyse hiç yoktur
- Yalnızca iç pazara yönelik hizmet ve ürünler tedarik etmektedir (%90)

Kaynak: Dünya Bankası (2021)

6 Anket, ekonomik güçlenmenin belirleyicilerine ve KTt kadınları arasında işgücüne düşük katılımı açıklayan kısıtlamalara ışık tutmayı amaçlamaktadır. Yalnızca kadın işletme sahipleri, yöneticiler ve üst düzey yöneticilerle sınırlı olan anket, örnek çerçevesini beş odanın (Kıbrıs Türk Sanayi Odası, Kıbrıs Türk Esnaf ve Zanaatkarlar Odası, Kıbrıs Türk Ticaret Odası, Kıbrıs Türk Otelciler Birliği ve Kıbrıs Türk Restorancılar Birliği) kayıtları üzerinden geliştirdi ve 330 işletmelik bir örneklem için altı idari bölgede yürütüldü. Ankette kadın yöneticilerin yaşı, eğitimi ve medeni durumu gibi demografik bilgilerin yanı sıra kadın öncülerin yaptıkları işler, aldıkları destekler, karşılaştıkları engeller ve Kovid19'un kadın yönetici/girişimcilerin işlerini nasıl etkilediğine ilişkin bilgiler toplandı.

2.4.4 Kazançlarda Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkları, 2008 ve 2015 yıllarında gerçekleştirilen Hane halkı Bütçe Anketlerinden toplanan verilerden çıkarılabilmektedir. Çeşitli meslek ve istihdam statülerinde esas işlerinden elde edilen ortalama gelire dayanarak, kadın ve erkeklerin (esas işlerinden elde ettikleri) gelirin esas işlerinin geliri ortalamasına oranı ve kadın-erkek oranı hesaplanmış ve tablo 5 ve 6'da verilmiştir. Tablolar, esas işlerinden gelirlerine göre, aynı meslekte çalışırken (Tablo 7) ve aynı istihdam statüsüne sahipken (Tablo 8) bile kadınlar ve erkekler arasında ücret farkı bulunduğunu göstermektedir.

2015 yılında kadınların esas işlerinden elde ettikleri ortalama yıllık geliri, ortalama gelirin %10 altında, erkeklerin ise ortalama yıllık geliri ortalamanın %5 üzerindedir. Genel olarak erkekler ise ortalamanın üzerindedir; erkeklerin kazandığı her 100 liraya karşılık kadınlar 86,3 lira kazanmıştır. Meslek grupları arasında en büyük gelir farkı ' Hizmet ve Satış Elemanları'nda' görülürken (erkeklerin kazandığı her 100 liraya karşılık kadınlar sadece 54,1 lira kazanıyor), en küçük fark ise ' Teknisyenler ve Yardımcı Uzmanlar'da görmektedir (erkeklerin kazandığı her 100 liraya karşılık kadınlar sadece 90,6 lira kazanıyor).

Kazançlarda kadınların erkeklere oranında 2008'de 82.2'den 2015'te 86.3'e genel bir iyileşme olmuştur, ancak bu tüm meslekler için geçerli değildir. Örneğin, 2008 ile 2015 yılları arasında 'Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler', 'Profesyonel Meslekler' veya 'Nitelik gerektirmeyen işlerde' çalışan kadınlar için kazançlardaki cinsiyet farklılıkları kapanırken, 'hizmet ve satış elemanları' için cinsiyetler arası ücret farkı açılmıştır.

Tablo 7. Hanehalkı fertlerinin meslek grublarina ve cinsiyete göre yillik ortalama esas iş gelirleri (TL), 2008 & 2015.

	2008			2015		
Meslek kategorileri	Kadınların gelirinin ortalama gelire oranı	Erkeklerin gelirinin ortalama gelire oranı	K/E oranı	Kadınların gelirinin ortalama gelire oranı	Erkeklerin gelirinin ortalama gelire oranı	K/E oranı
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	81.8	106.0	77.2	87.1	104.6	83.3
Profesyonel meslek mensupları	87.7	110.6	79.3	92.6	108.1	85.7
Teknisyenler ve Yardımcı Uzmanlar	95.2	101.7	93.6	93.2	102.9	90.6
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	94.4	108.7	86.8	94.4	108.3	87.2
Hizmet ve Satış Elemanları	70.4	114.9	61.3	64.2	118.7	54.1
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	9.0	115.7	7.8	70.1	104.7	66.9
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	91.2	100.4	90.9	87.1	100.7	86.4
Tesis ve makine operatörleri ve montajcıları	72.3	101.1	71.5	76.6	100.7	76.1
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	73.6	117.2	62.8	83.7	113.3	73.9
Toplam	87.0	105.9	82.2	90.3	104.7	86.3

Kaynaklar: KTt'nun planlamadan sorumlu yerel kurumu (2008, 2015)

Veriler cinsiyet ve istihdam durumuna göre incelendiğinde (Tablo 8), 2008-2015 yılları arasındaki iyileşmelere rağmen, çalışma durumuna bakılmaksızın kadınların erkeklerden daha düşük kazandığı görülmektedir. En yüksek kazanç farkı yevmiyeli çalışanlar arasında (erkeklerin kazandığı her 100 liraya karşılık kadınlar 78.2 lira kazanıyor), en düşük kazanç farkı ise işverenler arasındadır (erkeklerin kazandığı her 100 liraya karşılık kadınlar 92.3 lira kazanıyor). 2008-2015 yılları arasında kadın-erkek kazanç oranında en fazla artış işverenlerde yaşanmıştır. 2008'de erkek işverenlerin kazancının yarısını kazanan kadın işverenler, 2015'te gelirde cinsiyetler arası eşitsizliğin en düşük olduğu grup olmuştur.

İşgücündeki kadın ve erkeklerin kazançları arasındaki bu farklılığı açıklayacak bir eğitim farkı yoktur. Aslında, çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu erkeklere göre lise ve üzeri eğitime sahiptir (Tablo 10). Dolayısıyla aynı meslek grubunda ve aynı istihdam statüsünde bu kadar cinsiyete dayalı ücret farkının, ücretli çalışanlar arasında dikey ayrışmaya, kendi hesabına çalışanlar ve işverenler arasında ise hem dikey hem de yatay ayrışmaya işaret ettiği sonucuna varılabilir.

Tablo 8. Hane halkının istihdam durumuna ve cinsiyete göre yıllık ortalama istihdam geliri, 2008 & 2015

	2008			2015		
İstihdam durumu	Kadınların gelirinin ortalama gelire oranı	Erkeklerin gelirinin ortalama gelire oranı	K/E oranı	Kadınların gelirinin ortalama gelire oranı	Erkeklerin gelirinin ortalama gelire oranı	K/E oranı
Ücretli çalışan	88.7	105.8	83.9	91.9	104.2	88.3
Yevmiyeli çalışan	58.2	111.7	52.1	84.5	108.1	78.2
Kendi hesabına çalışan	85.1	104.4	81.5	92.1	101.3	90.9
İşveren	55.7	111.5	50.0	93.6	101.4	92.3
Toplam	86.9	105.9	82.0	90.3	104.7	86.3

Kaynaklar: KTt'nun planlamadan sorumlu yerel kurumu (2008, 2015)

Özel sektör ile kamu sektörü arasında da ciddi ücret farkları bulunmaktadır. Özel sektör çalışanları kamu sektörü çalışanlarından haftada dokuz saat daha fazla çalışmaktadır (Ekici, 2019). 2008 Hane halkı Bütçe Anketi'ne göre özel sektör çalışanlarının ortalama ücretlerinin kamu çalışanlarının ortalama ücretlerinin %58'i civarında olduğu tahmin edilmektedir. Bu ücret farkının yüzde 86'sı çalışanların kişisel ve iş özelliklerinden, geri kalan yüzde 14'ü ise ücret ayrımcılığından kaynaklanmaktadır (Güven-Lisaniler ve Uğural, 2010). Kamu ve özel sektörde de cinsiyete dayalı ücret farklılıkları mevcuttur. Yaş, eğitim ve deneyim ile kadın ve erkek ücretleri arasında pozitif bir ilişki bulunurken, Nicosia/Lefkoşa dışında bir ilçede yaşamanın kadınların ücretleri ile negatif bir ilişkisi olduğu gösterilmiştir. Erkeklerde ise ilçenin bir etkisi olmadığı ancak medeni durumları (evli olmaları) maaşlarını arttırdı gözlemlenmiştir (Uğural ve Güven-Lisaniler, 2009).

2.5 Kesişimsellik: Heterojenlik ve Çoklu Ayrımcılık

Kadınlar homojen bir grup değildir ve uyruklarına, etnik kökenlerine, dinlerine, engelliliklerine, yaşlarına, cinsiyet kimliklerine veya cinsel yönelimlerine bağlı olarak kesişimsel yani çoklu ayrımcılığa maruz kalabilirler. Toplum düzeyinde ikili cinsiyete göre ayrılmış verilerin bile azlığı göz önüne alındığında, dezavantajlı gruplara ilişkin veriler özellikle Kıbrıs'ın kuzeyinde azdır.

2.5.1 Engellilik Ve Cinsiyet: Bilgi Eksikliği

Engelliler toplumun dezavantajlı gruplarından birini oluşturmaktadır. Engeli bulunmayan meslektaşlarıyla ve engelli erkeklerle karşılaştırıldığında, "engelli kadınlar çalışırken, genellikle eşit olmayan işe alma ve terfi standartlarıyla, eğitim ve yeniden eğitime eşit olmayan erişimle, kredi ve diğer üretim kaynaklarına eşit olmayan erişimle, eşit iş için eşit olmayan ücretlerle ve mesleki ayrışma ile karşılaşıyorlar ve ekonomik karar alma süreçlerine nadiren katılıyorlar" (O'Reilly, 2003, s. 32). Dolayısıyla kadın olmak ve engelli olmak ekonomik hayatta çifte dezavantaj yaratmaktadır. Örneğin, 27 AB ülkesinden alınan verilere göre, 2019'da engelli kişilerin işgücüne katılım oranı hem kadınlar hem de erkekler için engelli olmayan kişilere göre daha düşüktü. Ayrıca engelli kadınların işgücüne katılım oranı da (%59.1) engelli erkeklere (%65.4) kıyasla daha düşüktü (Grammenos, 2022).

Kıbrıs'ın kuzeyinde ne engelli sayısını yansıtan güvenilir istatistikler, ne de cinsiyet farklılıklarına ve engelli kadınların çalışma yaşamındaki deneyimlerine odaklanan çalışmalar mevcuttur. Engellilerle ilgili mevcut bilgiler oldukça sınırlıdır: Toplam engelli sayısı yaklaşık 6,500'dür (Kıbrıs Türk Görmezler Derneği, 2022). Nisan 2023 itibarıyla kamu sektöründe çalışan engelli sayısı 251'di: 181 erkek istihdamına karşılık 70 kadın (%27.8) vardı (KTt'nun personelden sorumlu yerel kurumu, 2022). Bu rakamlar, bu sektördeki toplam kadın istihdamının yalnızca %0.8'i ve toplam erkek istihdamının %2.2'siydi.

1993 yılında çıkarılan Engelli Kişilerin Korunması, Rehabilitasyonu ve İstihdamına ilişkin ilk yerel mevzuata (No.64/93) ve 2014 yılında çıkarılan Engelli Kişilerin Özel Sektörde İstihdamının Desteklenmesine Yönelik Yönetmeliğe rağmen, bu düzenlemeler gerçek hayatta yeterli şart ve koşullar olarak aktarılmamaktadır (Gözügüzelli, 2022). 9 yetişkin engellinin 14 ebeveyni ile yapılan araştırmada ebeveynlerin en önemli endişelerinin çocuklarının gelecekteki bakımı ve yaşam koşulları olduğu belirtilmiş ve mevzuattaki ve sunulan hizmetlerdeki belirsizlik ailelerde umutsuzluğa yol açtığı saptanmıştır (Efendi ve Nazım, 2022).

Ekonomik hayata ilişkin bilgiler çok sınırlı olsa da, engelli bireylerin sosyal ve ekonomik hayattaki faaliyetlerini de kısıtlayabilecek olası engelleri işaret eden başka çalışmalar da

bulunmaktadır: bedensel engelli bireyler için ulaşım ve binalardaki engeller (Duman ve Uzunoğlu, 2021) ve işitme engelli bireylerin iletişim sorunları (Haksız ve Nuri, 2023) gibi. Başka bir araştırmada da belirtildiği gibi, kapsayıcı şekilde tasarlanmayan binalar ve ulaşım biçimleri de engelli bireylerin mobilite konusunda karşılaştığı temel sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Tatar, Öğün ve Akdeniz, 2019).

2.5.2 Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim: LGBTİ+'lar

Lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel, interseks ve artıların (LGBTI+) işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik durumlarına ilişkin bilgiler, genel düzeyde mevcut değildir; zaten cinsiyet kimliği veya cinsel yönelim, Kıbrıs Türk toplumunu temsil eden anketlerde toplanan bir veri/gösterge değildir. Ancak LGBTİ+'lara, özellikle mevzuat alanındaki gelişmelere (Kıbrıs Diyalog Forumu, 2020; Kamenou, Ethemer, Gavrielides ve Bullici, 2019), psikolojik koşullara (Cumhur, 2020; Yolaç, 2019) ve LGBTİ+'lara yönelik tutumlara (Uluboy, 2017a, 2017b; Uluboy ve Hüsnu, 2020) odaklanan çalışmalar giderek artmaktadır. Öte yandan LGBTİ+'ların istihdam ve işyeri deneyimlerine ilişkin araştırmalar oldukça azdır. Kıbrıs'ın kuzeyindeki LGBTİ+ bireylerin İstihdama Erişimi ve İşgücü Piyasası Deneyimleri araştırması mevcut en ayrıntılı çalışmalardan biridir (Bhatti ve Güven-Lisaniler, 2021). [7]

Çalışma, Kıbrıs'ın kuzeyindeki LGBTİ+'ların algılanan veya beyan edilen cinsel yönelimleri ve/veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle işgücü piyasasında çeşitli ayrımcılığa maruz kaldıklarını gösteriyor. Öncelikle LGBTİ+'ların çoğunluğu iş görüşmelerinde ve daha sonra işyerinde ayrımcılığa maruz kalmamak için cinsel yönelimleri konusunda kendilerini kapalı kalmaya mecbur hissediyorlar. Ancak yine de iş görüşmesi süreçlerinden başlayarak çeşitli biçim ve düzeylerde ayrımcılığa maruz kalabiliyorlar. Örneğin, görüşmelerin ana odağı vasıflarıyla ilgili olsa da, işe girmek için ikili cis-heteronormatif cinsiyet normlarına uygun davranmaları ve giyinmeleri konusunda uyarılabiliyor, cinsiyet kimlikleri ve cinsel yönelimleri veya özel hayatları ve cinsellikleri hakkında sorularla karşılaşabiliyorlar. LGBTİ+'lar eşit istihdam olanaklarına da sahip değildir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri meslek seçimlerini sınırlamaktadır: Ankete katılanların yaklaşık yarısı (%47) kariyer seçimlerini cinsel yönelim/cinsiyet kimliği açısından ayrımcılığa uğramayacağını düşündükleri alanlara yönlendirdiklerini veya yönlendireceklerini beyan etmistir. Cinsel yönelimleri ya da cinsiyet kimlikleri nedeniyle bilinçli olarak meslek seçmeseler bile, sanatla ilgili, müşteriyle fazla temas gerektirmeyen veya bağımsız olarak yapabilecekleri işler gibi kendilerini koruyan veya gizleyen işlerde çalışmaktadırlar. Bazılarının toplumsal cinsiyet normlarına göre hareket etmelerini ve giyinmelerini gerektiren işlere başvurmadıkları için iş imkanları sınırlanmakta ve cinsel yönelimlerini özgürce ifade edebilecekleri, davranış ve giyim tarzlarının daha fazla kabul edilebileceğine inandıkları işleri tercih etmektedirler. LGBTİ+'ların bir kısmı da daha önce yaşadıkları LGBTİ+ fobik iş deneyimleri nedeniyle iş aramaktan vazgeçtiklerini de beyan

7Araştırma, Kıbrıs'ın kuzeyinde yaşayan çalışma çağındaki LGBT+ bireyleri kapsıyor. Veriler 2021 yılında çevrimiçi niceliksel anket, yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşmeler ve odak grup tartışmasını içeren karma yöntem yaklaşımı kullanılarak toplandı. Ankete Kıbrıs'ın kuzeyinde yaşayan ve kendisini lezbiyen, gey, biseksüel, trans (LGBT+) olarak tanımlayan toplam 179 kişi katıldı. Dört lezbiyen, altı gey, iki biseksüel kadın, bir biseksüel erkek, dört trans kadın ve bir trans erkekle toplam 18 görüşme gerçekleştirildi.

etmiştir. Çoğu LGBTİ+ işyerinde kapalı kalmasına rağmen işten çıkarma, terfi reddi, artan iş yükü, sözlü ve cinsel taciz, heteronormatif baskılar, zorbalık, dışlama ve fobik davranışlar gibi birçok ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Bhatti & Güven-Lisaniler, 2021).

Kıbrıs'ın kuzeyinde trans olmak hâlâ psikolojik veya psikiyatrik bir bozukluk (cinsiyet hoşnutsuzluğu) olarak kabul edilmektedir (Kamenou ve diğerleri, 2019). Trans kadınlar, başka işlerde 'kimsenin onları işe almayacağını' düşündükleri için kendilerini özellikle gece kulüplerindeki işlerle veya seks işçiliğiyle sınırlamaktadır (Bhatti & Güven-Lisaniler, 2021; Cankurtaran & Odabaş, 2022). Seks işçiliğindeki cis kadınlarla karşılaştırıldığında trans kadınlar kazançta da ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar (Cankurtaran ve Odabaş, 2022) ve seks işçiliğindeki kadınlar gibi LGBTİ+'lar da seks işçiliğinde mekânsal ve sosyal açıdan toplumdan izolasyonla karşı karşıya kalıyorlar (Gündüz, 2022). .

2.5.3 Göçmen Kadınlar

2022 yılında Kıbrıs'ın kuzeyinde 47,147 kayıtlı yabancı işçi vardı (31,613 Türk vatandaşı ve 15,534 diğer ülkelerden). Türk olmayan işçiler çoğunlukla Bangladeş, Pakistan, Filipinler, Türkmenistan, Kırgızistan, Moldova, Rusya ve Azerbaycan'dan gelmektedir (Demokrasi İnsan Hakları ve Çalışma Bürosu, 2023). Cinsiyete göre ayrılmış veri ise bulunmamaktadır.

Kıbrıs'ın kuzeyinde göçmenlerin konumlarına veya işgücü piyasası deneyimlerine odaklanan çalışmalar da sınırlıdır. Çoğunlukla tek bir gruba, yani Türkiye'den gelen (aynı zamanda en büyük grup olan) göçmenlere odaklanmanın yanı sıra, Doğu Avrupalı kadın seks işçileri ve ev hizmetlilerinin haklarına odaklanan çalışmalar dışında toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksundurlar. Mevcut çalışmalar Türkiye ve Doğu Avrupa'dan gelen göçmen kadın işçilerin insan haklarına (Güven-Lisaniler, Rodriguez & Uğural, 2005; Güven-Lisaniler, Uğural & Rodriguez, 2005; Güven-Lisaniler, Uğural & Rodríguez, 2008), göçmen işçilerin ekonomik katkısına (Mehmet, Tahiroğlu, Güven-Lisaniler & Katircioğlu, 2007), Türk yerleşimcilerin siyasi ve sosyal entegrasyonuna (Hatay, 2005; Kurtuluş & Purkıs, 2014), siyasallaşmış göç hareketlerine (Talat Zrilli, 2019) ve Kıbrıs Türk toplumunun ile Türk göçmenlerin siyasete (Arkonaç, Elçin, Umut & Bakiler, 2011) ve birbirlerine ilişkin (Ergul Jorgensen & Latif, 2022) konulara dair algılarındaki farklılıklar ve benzerliklere odaklanmaktadır.

Kıbrıs'ta göçmen ev işçileri, seks işçileri ve mülteci kadınlara yönelik mevcut çalışmaları inceleyen Aliefendioğlu (2012), adanın her iki yakasındaki göçmen kadın işçilere yönelik çalışmaların toplumsal cinsiyet duyarlılığından yoksun olduğunu ileri sürmektedir. Toplumsal cinsiyet merceğinden bakmamasına rağmen, Kıbrıs'ın kuzeyindeki Türk göçmenlerin algılarını ve deneyimlerini inceleyen kapsayıcı bir kitap, bu göçmenlerin yoksulluk, sosyal dışlanma ve ayrımcılık gibi karşılaştıkları zorlukları yansıtmaktadır (Kurtuluş ve Purkıs, 2014). Türk

göçmenler üzerine yapılan araştırmalar, ekonomik nedenlerin (yani kendi ülkelerindeki kötü ekonomik koşulların), onların Kıbrıs'ın kuzeyine gelmelerindeki ana itici etken olduğunu göstermektedir (Mehmet ve Tahiroğlu, 2000). Ancak Türk göçmen işçiler, yerlilerden haftada ortalama beş saat daha fazla çalışmalarına rağmen özel sektör işlerinde yerlilerden %25 daha az kazanmaktadır (Besim, Ekici ve Güven-Lisaniler, 2015).[8] Cinsiyete göre analiz edildiğinde, hem kadın hem de erkek yerlilerin Türk göçmenlerden daha fazla kazandığı bulunmuştur. Yerli ve Türk kadınlar arasındaki fark, yerli ve göçmen erkekler arasındaki farktan yüzde üç puan daha fazlaydı. Yazarlar ayrıca göçmen ve yerli işçiler arasında sektörel ve mesleki ayrım olduğunu da göstermektedirler: tarım, inşaat, otel, restoran ve diğer kişisel ve ev hizmetleri gibi sektörlerde göçmen istihdamı yerlilere göre daha yüksekti. Türkiye'den gelen kadın göçmenlerin göçmenlik statüleri, toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel işbölümü, sınıfsal konumları ve kadın olmaları nedeniyle hem günlük yaşamlarında hem de yasal düzenlemeler aracılığıyla birçok katmanda ayrımcılığa maruz kaldıkları belirtilmiştir (Purkis, 2011). Türk kadın göçmen işçiler de kendi aralarında heterojen olup, geldikleri bölge ve etnik kökenleri istihdama erişimlerini etkilemektedir. Hatay bölgesinden gelen temizlikçi veya bakıcı gibi kadınlar genellikle iş bulmada daha büyük zorluklarla karşılaşmaktadır (Kurtuluş ve Purkis, 2008).

Seks endüstrisinde çalışan Doğu Avrupalı göçmen kadınlara odaklanan araştırmalar, kadınların zorla ticari seks yapmadığını, ancak yasal düzenlemeler ile mevzuatın gerektirdiği çalışma ve yaşam koşullarının, onları işverenleri ve yerel otoriteler tarafından istismara açık hale getirdiği ve toplumdan izole ettiği sonucuna varmıştır (Güven-Lisaniler, Rodriguez ve diğerleri, 2005; Kumi, 2012).

Ekonomik göçmenlerin yanı sıra, Kıbrıs'ın kuzeyine yurt dışından önemli sayıda öğrenci de gelmektedir. 2021-22 akademik yılında rakamlar, üniversitelere kayıtlı 107,936 öğrencinin bulunduğunu ve bunların neredeyse yarısının (%47) yabancı, %40'ının ise Türkiye'den olduğunu göstermektedir (KTt Yüksek Öğrenim ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, 2023). Yabancı öğrencilerin öncülük ettiği bir STK tarafından yürütülen bir anket [9], yabancı öğrencilerin yaklaşık dörtte birinin (%25.6) Kıbrıs'ın kuzeyinde iş deneyimine sahip olduğunu ortaya koymuştur (VOIS Kıbrıs, 2022a). Ankette düzenlemelerle ilgili ihlaller de gözlemlenmiştir: ankete katılan öğrencilerin %34.3'ü tam zamanlı bir işte çalışıyordu, yalnızca %22.6'sının öğrenci çalışma izni vardı, %61.5'i sözleşmesiz çalışıyordu ve ödemelerde gecikme/red ile karşılaştıkları da gözlemlenmiştir (VOIS Kıbrıs, 2022a). Cinsel ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet üzerine 2021/2022'de yapılan bir başka anket [10], çalışan yabancı öğrencilerin üçte ikisinin işverenlerinden veya iş arkadaşlarından uygunsuz davranışlarla karşılaştığını göstermiştir (VOIS Kıbrıs, 2022b).

8 Çalışmada Hane halkı İşgücü Anketlerinin 2004-2011 yıllarına ait verileri kullanılmaktadır.
9 Ankete 763 öğrenci katıldı. Veriler, Aralık 2021-Mart 2022 tarihleri arasında Nicosia/Lefkoşa, Kyrenia/Girne, Famagusta/Mağusa ve Lefka/Lefke'den yüz yüze görüşmeler (560) ve çevrimiçi anket (203) yoluyla toplanmıştır.
10 Çevrimiçi bir anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Katılım oranı düşüktür ve bulgular tüm yabancı öğrenci nüfusuna genelleme yapılamaz: ankete yalnızca 98 yabancı öğrenci yanıt verdi, bunların %68.4'ü kadındı.

3. KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DAHA DÜŞÜK KONUMUNU NASIL AÇIKLAYABİLİRİZ?

Bölüm 2'de gösterildiği gibi, Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların işgücü piyasasındaki konumu tarihsel olarak düşüktü ve erişim, katılım ve istihdam koşullarında önemli cinsiyet farklılıkları vardı. İşgücü piyasasındaki yüksek ve kronikleşmiş toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve kadının statüsünde ve ekonomik yaşamda yavaş veya hiç ilerleme olmaması, Kıbrıs'ın kuzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik hakkaniyetin sağlanmasının önünde köklü sosyal, kültürel ve kurumsal engellerin varlığına işaret etmektedir. Bu nedenle, mevcut toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kurumsal, kültürel, sosyal ve ekonomik temellerini tam olarak anlamak ve kadınların üretken kaynaklara erişimini ve karar alma süreçlerinde temsilini artırmak amacıyla politika oluşturucularını/oluşumunu bilgilendirmek ve etkilemek için kolektif eylem geliştirmek, yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarına saygı gösterilmesini sağlamak için değil, aynı zamanda Kıbrıs Türk toplumunun sürdürülebilir sosyo-ekonomik kalkınmasına katkıda bulunmak için de önemlidir. Bu bölüm kadınların işgücü piyasasındaki konumunu belirleyici etkenleri ele almaya çalışmaktadır.

3.1 Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyici Faktörler

Kadınların işgücüne katılım kararlarını etkileyen faktörleri açıklamak amacıyla 2000'li yılların başından bu yana çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalar hem talep yönlü belirleyicilerin hem de arz yönlü belirleyiciler üzerine yoğunlaşmıştır (Güven-Lisaniler ve Bhatti, 2005; Uğural ve Güven-Lisaniler, 2006; Güven-Lisaniler, Bhatti ve Emir, 2015, 2016).

Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği'nin 2001 yılında gerçekleştirdiği anketin kullanıldığı ilk çalışmalarda, ücretsiz işin eşitsiz dağılımı, kazançlardaki cinsiyet eşitsizlikleri, mesleki ayrımcılık, çalışan kadınlara yönelik olumsuz tutumlar ve eğitime erişimdeki cinsiyet eşitsizliği gibi kadınların işgücüne katılımını olumsuz yönde etkileyen bir dizi faktör ele alındı (Bhatti, 2004; Güven-Lisaniler, 2003). Aynı anketi kullanan Bhatti (2004) de bu faktörlerin, Kıbrıs'ın kuzey kesimini işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği konusunda AB üyeleri ve adaylarının gerisinde tutan temel nedenler olduğunu ileri sürmüştür.

Ekonomik modeller kullanılarak yapılan çalışmalarda, kadınların işgücü arzını etkileyen eğitim düzeyi, yaşanılan bölge, yaş, çocuk sayısı, 4 yaş altı çocuk sahibi olma, medeni durum ve eş/partner geliri gibi çeşitli demografik faktörler tespit edilmiştir (Tablo 9'da özetlenmiştir). Bunlar arz yönlü göstergeler olarak değerlendirilse de bazıları talep kısıtlaması da yaratabilmektedir. Örneğin, genç kadınların ve 45 yaş ve üzeri kadınların işgücüne katılma olasılıkları daha düşük, genç kadınların eğitim alma olasılıkları daha yüksekken, işverenlerin 45 yaş ve üzeri kadınları işe alma olasılıklarının daha düşük olduğunu gösteren kanıtlar mevcuttur (Morrica ve diğerleri, 2022). Benzer şekilde, küçük çocuk sahibi olmak, ekonomik

faaliyetlere harcanabilecek zamanı sınırlayabileceği gibi, Kıbrıs'ın kuzeyindeki aile ideolojisi çocukların bakımından hâlâ kadınların sorumlu olmasını gerektirdiğinden işverenleri küçük çocuklu kadınları işe almak konusunda caydırıcı bir faktör de olabilir. Kadınlar ücretli işte çalışıyor olsa bile, çocuk bakımının yükü çocuk iki yaşına gelinceye kadar çoğunlukla başka bir kadının, yani büyükannenin (%51.6) omuzlarındadır (Mertan, 2021). [11]

Bulgular, kadınların işgücüne katılımının artırılması için neler yapılması gerektiği sorusuna yanıt bulunması açısından önemli olduğu kadar, işgücü arzının belirleyicilerinin ötesinde bir arayışa ihtiyaç olduğunu ortaya koyması açısından da önem taşıyor. Çocuk sayısının artması, 4 yaş altı çocuk sahibi olmak ya da eşin/partnerin gelirinin artması kadınların işgücüne katılma olasılığını neden azaltıyor? Kadın emeğinin niteliklerinin geliştirilmesi, işgücüne katılımın artmasına katkı sağlayacaktır. Ancak kadınlara yüklenen ve bakım işinin eşitsiz dağılımına yol açan cinsiyet rolleri, kadınların işgücüne katılımını olumsuz etkilemeye devam edecektir. Bakım işinin eşitsiz dağılımı kadınların işgücü arzı kararlarında belirleyici olsa da bakım işine harcanan zamandaki cinsiyet farklılıklarını yansıtan böyle bir araştırma mevcut değildir.

11 Araştırma, Kıbrıs'ın kuzeyindeki altı ilçeden yaşları 12-60 ay arası değişen çocukları olan 397 anne ile gerçekleştirildi.

Tablo 9. Kadınların İşgücüne Katılımının Arz Yönlü Belirleyicileri[12]

	2001	2004	2011
Eğitim	Eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılma olasılıkları da artıyor.	Lise ve üzeri eğitime sahip olmak, işgücüne katılma olasılığını artırıyor. Ortaokulu bitirmiş olmak bu olasılığı azaltıyor.	Lise ve üzeri eğitime sahip olmak, işgücüne katılma olasılığını artırıyor.
Yaş	Yaş, işgücüne katılım ile ters U ilişkisi gösteriyor.	Yaş, işgücüne katılım ile ters U ilişkisi gösteriyor.	Yaş, işgücüne katılım ile ters U ilişkisi gösteriyor.
	Genç yaşlarda katılma olasılığını artırıyor, ileri yaşlarda ise azaltıyor.		
İkamet yeri	Morphou/Güzelyurt'ta yaşamak işgücüne katılma olasılığını azaltıyor.	Bir önem arz etmiyor	Morphou/Güzelyurt'ta yaşamak işgücüne katılma olasılığını azaltıyor.
Medeni hal	Bir önem arz etmiyor	Evli, boşanmış ve dul olmak işgücüne katılma olasılığını artırıyor.	Boşanmış ve dul olmak işgücüne katılma olasılığını artırıyor.
Uyruk		Vatandaş olmak işgücüne katılma olasılığını artırıyor.	Vatandaş olmak işgücüne katılma olasılığını artırıyor.
Eş geliri		Eşin gelirindeki artış kadınların işgücüne katılma olasılığını azaltıyor.	
Çocuk Sayısı		Çocuk sayısı arttıkça işgücüne katılma olasılığı azalıyor.	
Çocukların yaşı			4 yaşın altında çocuk sahibi olmak işgücüne katılma olasılığını azaltıyor.
Kaynak	Güven-Lisaniler & Bhatti (2005)	Güven-Lisaniler, Bhatti, & Emir (2015)	

Eğitim, işgücüne katılım kararlarında en önemli değişken olmaya devam etmektedir (Güven-Lisaniler ve Bhatti, 2005; Güven-Lisaniler ve diğerleri, 2015; Usman ve Sanusi, 2018). Lise ve üzeri eğitime sahip kadınların işgücüne katılma olasılıkları lise eğitiminin altında olanlara göre daha yüksektir. Sıklıkla kadınların işgücü piyasasındaki yetersiz temsilini ve düşük konumunu açıkladığı iddia edilen, kadın emeğinin yeterli vasıflara sahip olmaması (düşük eğitim ve beceri düzeyi), Kıbrıs'ın kuzey kesimindeki durumu açıklamakta yetersizdir. 2004 yılında yüzde 39 olan kadınların işgücüne katılım oranı 2022 yılında yüzde 36,9'a gerilemiştir. Oysa 2021 yılında lisede okuyan veya üniversite eğitimine devam eden kadınların sayısı hemen hemen aynıdır (KTt'nin yüksek öğrenim ve dış ilişkilerden sorumlu yerel organı,2023). Lise veya üzeri eğitime sahip olmak olasılığı artırıyor ancak bu, işgücüne

12 Kadınların işgücüne katılımının arz yönlü belirleyicileri, nicel, mikro düzeyde veriler kullanılarak ekonometrik olarak tahmin edilmiştir. Belirleyicileri tahmin etmek için 2001 yılında KTÜKD'nin 800 kişiyi kapsayan saha araştırmasından elde edilen mikro veriler kullanılmıştır. Hane halkı İşgücü Anketi'nin 3,000 kişiye ilişkin mikro verileri 2004 ve 2011 yılları için kullanılmıştır.

katılım oranında artışa dönüşmediği için, diğer belirleyicilerin kadınların eğitim düzeyinin artmasının olumlu etkisini ortadan kaldırdığı anlamına geliyor.

Benzer şekilde istihdam edilen erkek ve kadınların eğitim düzeyleri değerlendirildiğinde, istihdam edilen kadınların erkeklere göre daha yüksek eğitim seviyesine sahip olduğu görülmektedir. 2004-2019 yılları arasında her iki cinsiyette de ilkokul mezunu olanların oranı düşerken, lise ve üzeri eğitime sahip olanların oranı arttı. Kadınlar ve erkekler eğitim düzeylerine göre karşılaştırıldığında, istihdam edilen kadınların yüzde 75'i lise (%34.4) veya üniversite ve üstü (%41.8) eğitime sahiptir. Erkeklerde ise lise ve üzeri eğitime sahip olanların oranı %57.9'dur (Tablo 10). Bu veriler, kadınların işgücü piyasasında yetersiz temsilinin ve düşük konumunun düşük eğitim veya beceri düzeyleriyle açıklanamayacağını göstermektedir. Çalışan kadınların %41.8'inin üniversite mezunu olması mesleki becerilere sahip olduklarını göstermektedir. Öte yandan bu bilgi, mesleki ayrışma ve buna bağlı olarak kadın ve erkeklere uygun iş türlerine ilişkin toplumsal cinsiyet kalıp yargıları nedeniyle talep kısıtlamalarının olabileceğini ve bu durumun işleri yalnızca yüksek eğitimli kadınlar için erişilebilir hale getirdiğini öne sürüyor. Başka bir deyişle, daha düşük eğitim düzeyine sahip (orta, ilkokul) erkekler için, benzer eğitim düzeyine sahip kadınlara kıyasla daha fazla iş imkanı bulunmaktadır.

Tablo 10. İstihdam edilenlerin eğitim düzeyine ve cinsiyete göre dağılımı, 2004 & 2019 %

Tamamlanan en yüksek eğitim seviyesi	Erkek		Kadın		Toplam	
	2004	2019	2004	2019	2004	2019*
Hiçbiri	6.7	1.5	19.9	1.1	7.8	1.4
İlkokul	31.2	20.5	20.3	13.3	27.6	17.9
Orta okul	13.9	20.1	7.1	9.4	11.6	16.3
Lise	31.7	33.8	28.9	34.4	34.1	34.0
Üniversite ve üzeri	16.5	24.1	23.8	41.8	18.9	30.4
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Kaynaklar: KTt'nun planlamadan sorumlu yerel kurumu (2004) ve KTt'nun istatistikten sorumlu yerel kurumu (2020)

Not: * İstihdam edilen kişilerin eğitim düzeyleri 2019'dan sonra cinsiyete göre paylaşılmamıştır

3.2 İşsizliğin Belirleyicileri

İşsizliğin ve uzun vadeli işsizliğin belirleyicilerine ilişkin çalışmanın bulguları, demografik faktörler ve eğitim niteliklerinin yanı sıra, cinsiyete dayalı mesleki ayrımdan kaynaklanan kadın emeğine yönelik talep kısıtlamasının da önemini vurgulamaktadır (Tablo 11 ve 12). Kadınlara ve erkeklere atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri, özellikle de erkeklerin evin geçimini sağlayan kişi ve kadınların ev kadını rolü, hane geliri ile kadın işsizliği arasındaki olumsuz ilişkide kendini göstermektedir. Ayrıca evli olmak erkeklerin işsiz kalma olasılığını azaltmaktadır.

Tablo 11. İşsizliğin belirleyicileri, 2011

	Kadın	Erkek
Hanedeki çalışan sayısı	Hanedeki çalışan sayısı arttıkça işsiz kalma olasılığı azalıyor.	Anlamlı bir ilişki yok
Hane halkı geliri	Hane halkı gelirinin artması işsiz kalma olasılığını artırıyor.	Hane halkı gelirinin artması işsiz kalma olasılığını azaltıyor.
Vatandaşlık	Vatandaş olmak işsiz kalma olasılığını azaltıyor.	Vatandaş olmak işsiz kalma olasılığını azaltıyor.
Medeni hal	Anlamlı bir ilişki yok	Evli olmak işsiz kalma olasılığını azaltıyor.
Eğitim	Lise veya üniversite mezunu olmak işsiz kalma olasılığını azaltıyor.	Lise mezunu olmak işsiz kalma olasılığını azaltıyor.
Yaş	Yaş ilerledikçe işsiz kalma olasılığı azalıyor.	Yaş ilerledikçe işsiz kalma olasılığı azalıyor.
İkamet yeri	Morphou/Güzelyurt ilçesi dışında ikamet etmek işsiz kalma olasılığını artırıyor.	Kyrenia/Girne ilçesi dışında ikamet edenlerin işsiz kalma olasılıkları daha yüksektir.
Mesleki Ayrımcılık	Kadınların hâkim olduğu işlerde çalışmak işsiz kalma olasılığını artırıyor.	Kadınların veya erkeklerin (karma yerine) hâkim olduğu işlerde çalışmak, işsiz kalma olasılığını artırıyor.

Kaynak: Güven-Lisaniler, Bhatti, & Emir (2016)

Tablo 12. Uzun süreli işsizliğin belirleyicileri, 2011

	Kadın	Erkek
Vatandaşlık	Anlamlı bir ilişki yok	Göçmen olmak uzun süreli işsizlik olasılığını azaltıyor.
Medeni hal	Boşanmış/dul olmak uzun süreli işsizlik olasılığını azaltıyor.	Evli veya boşanmış/dul olmak uzun süre işsiz kalma olasılığını azaltıyor.
Eğitim	Ortaokul mezunu olmak uzun süreli işsiz kalma olasılığını artırırken, lise ve üzeri eğitime sahip olmak uzun süreli işsiz kalma olasılığını azaltıyor.	Anlamlı bir ilişki yok
Yaş	Yaş arttıkça uzun süreli işsiz kalma olasılığı da artıyor.	Yaş arttıkça uzun süreli işsiz kalma olasılığı da artıyor.
İkamet yeri	Nicosia/Lefkoşa bölgesinde ikamet etmek uzun süreli işsizlik olasılığını azaltıyor.	Anlamlı bir ilişki yok
Çocuk Sayısı	Anlamlı bir ilişki yok	Çocuk sayısının artması uzun süreli işsizlik olasılığını azaltıyor.
	Uzun süreli işsizlik ile işsizliğin belirleyicileri arasında yer alan hanedeki çalışan sayısı, hane geliri ve mesleki ayrımcılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamadı.	

Kaynak: Güven-Lisaniler, Bhatti, & Emir (2016)

İşgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarındaki cinsiyet farklılıkları, işgücüne katılım ve işsizliğin belirleyicileri ile birleştiğinde, kadınların vasıflarının ötesindeki nedenleri aramamız gerektiğini ortaya koyuyor.

Kadınların işgücüne katılım oranı düşüktür ve aynı zamanda işsizlik oranları da erkeklere göre çok daha yüksektir. Bu durum istihdama erişimde fırsat eşitsizliğinin varlığına ve kadın emeğine yönelik talep kısıtlamasına işaret etmektedir. Başka bir deyişle, eğer kadınlar işgücüne katılmamayı seçiyorsa aktif olarak iş arayan kadınların oranının da düşük olması gerekir. Oysa aktif olarak iş arayan kadınların oranı erkeklere göre daha yüksektir. Bu durum mesleki ve sektörel cinsiyet ayrışmasınan kaynaklanan talep kısıtlamalarının yanı sıra kadın istihdamını etkileyen kültürel, ekonomik, sosyal ve politik engellere de işaret etmektedir.

.

3.3 Kadın istihdamına, beceri ve vasıflarına ilişkin algılar: Cinsiyet Kalıp Yargıları

Ücretli işte çalışan kadın ve erkeklere ilişkin algı hala güçlü bir şekilde aile ideolojisi tarafından şekillendirilmektedir. Erkek, evin geçimini sağlayan kişi olduğu için öncelikle ya ücretli bir işte çalışmak ya da kendi işini kurmakla yükümlüdür. Diğer yandan, kadının

asli görevi ise ev hanımlığıdır. Başka bir deyişle kadınlardan evlenmesi, çocuk doğurması, evin düzenini sağlaması, çocuklarının, eşinin ve büyüklerinin bakım ihtiyaçlarını karşılaması beklenmektedir. Eşinin gelirinin geçimini sağlamaya yetmediği durumlarda [13]kadın, aile düzenini bozmayan, aile içinde sorun yaratmayan, çocukların eğitimini olumsuz etkilemeyen işlerde çalışarak hane gelirine katkı sağlayabilir. Kadınlar için iyi bir anne ve ev hanımı olmak her şeyden önce gelmektedir.[14]

Kadın istihdamına yönelik tutumlar ilk olarak 2001 yılında KTÜKD tarafından yürütülen bir ankette ölçülmüş ve katılımcılardan verilen dört ifadeye katılma düzeylerini belirtmeleri istenmiştir (Tablo 13). Kadınların yaklaşık %10'u, erkeklerin ise yaklaşık %20'si kadınların ücretli bir işte çalışmasını uygun bulmamaktadır. Kadınların düzenli aile yaşamını sürdürmek, aile içi sorunları önlemek ve çocuğunun eğitimini güvence altına almak amacıyla ücretli bir işte çalışmasına karşı çıkanların oranı, özellikle çocukların eğitimi konusunda giderek artarak yüzde 50'lere ulaşmaktaydı. Yani o dönemde hem kadınlar hem de erkekler kadınların ücretli bir işte çalışmasını şartlı olarak kabul ediyorlardı: "Kadının ev dışında ücretli bir işte çalışması, aile düzenini koruduğu, aile içinde sorun yaratmadığı ve özellikle çocuğun eğitimini olumsuz etkilemediği sürece doğrudur."

Tablo 13. Kadınların ücretli bir işte istihdamına ilişkin algı, 2001

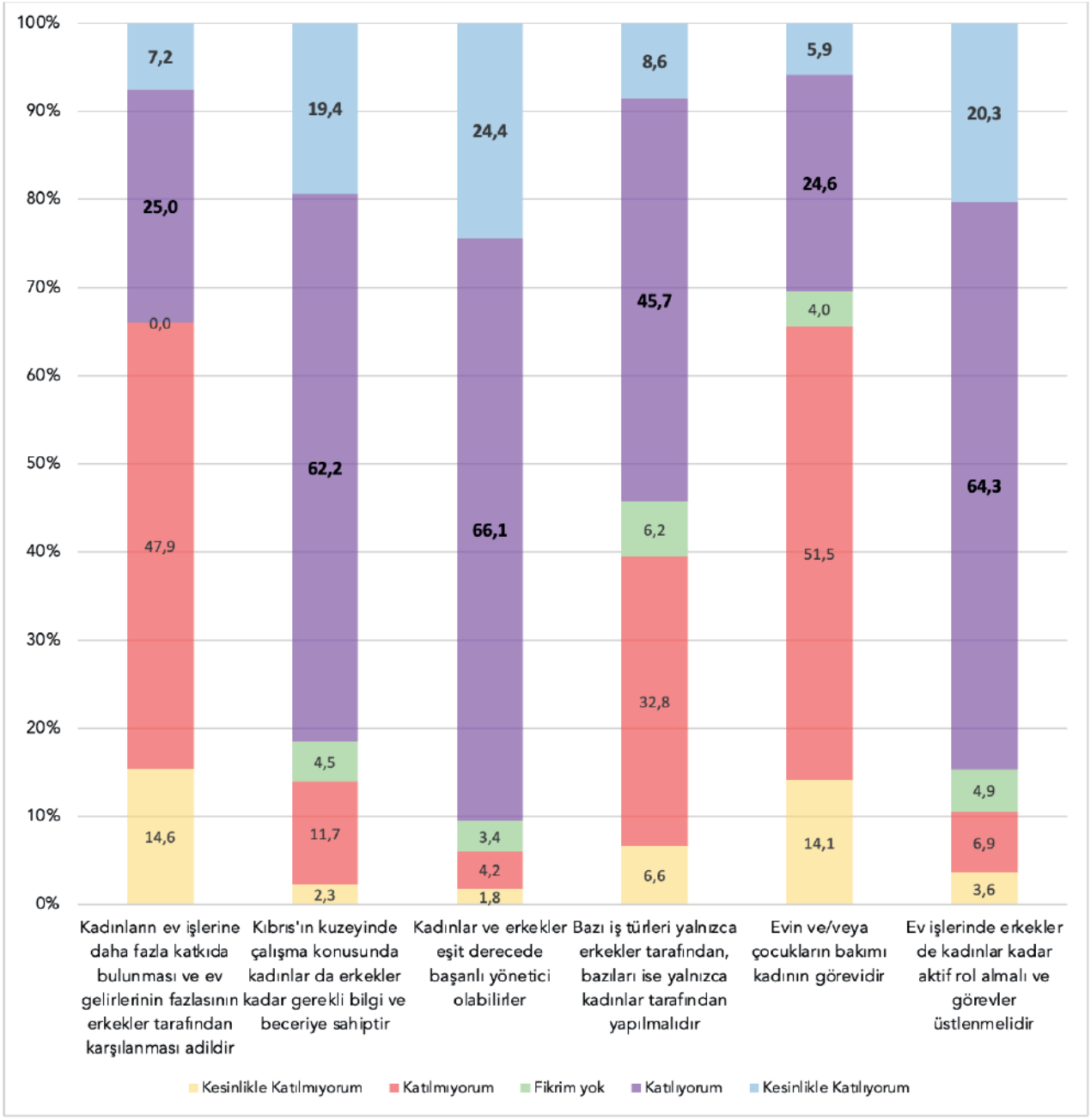
	Katılan Kadın %	Katılan Erkek %
Kadınlar ücretli bir işte çalışmamalı	11.2	19.9
Düzenli bir aile hayatı için kadınların ücretli bir işte çalışmaması gerekiyor	28.0	39.5
Kadının çalışması aile içinde sorunlara neden oluyor	34.0	37.9
Kadınların çalışması çocukların eğitimini olumsuz etkiliyor	48.7	50.6

Kaynak: Güven-Lisaniler (2003b)

2022'de işverenlerle yapılan yakın tarihli bir anket [15], cinsiyet rolleri ve yeteneklerine yönelik tutumlarda bazı değişikliklere dair göstergeler sunuyor (Şekil 6).[16]

15 Anket, Kıbrıs'ın kuzeyinde faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinin 297 kadın ve 305 erkek işvereni (yöneticileri/sahipleri) ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem, Kıbrıs Türk Ticaret Odası, Kıbrıs Türk Sanayi Odası ve Kıbrıs Türk Esnaf ve Zanatkarlar Odası üyelik listelerinden rastgele seçilmiştir.
16 Araştırmanın evrenini girişimciler yani istihdam sağlayan özel sektör işletmeleri oluşturmaktadır. Temsili bir örneklem oluşturmak amacıyla Kıbrıs Türk Ticaret Odası, Sanayi Odası ve Esnaf ve Sanatkarlar Odalarının üye veri tabanlarından yararlanılmıştır. Küçük, orta ve büyük ölçekli 602 işletme örneklendi.

Şekil 6. Cinsiyet rolleri ve yeteneklerine yönelik tutumlar, 2022'de %)



Kaynak: KTTO Kadın Girişimciler Konseyi (2022)

Katılımcıların çoğunluğu (%80-90) iş yaşamının gerektirdiği bilgi ve beceriler açısından kadın ve erkeklerin farklı olmadığı konusunda hemfikirdir. Ayrıca bakım işinin paylaşımında eşitlikçi bir yaklaşım benimsediklerini belirtmektedirler. Eşitlikçi yaklaşıma ve kadın ve erkeğin beceri ve yeteneklerinin eşit olduğu yönündeki görüş birliğine rağmen, katılımcıların %60'ı "Bazı iş türleri yalnızca erkekler tarafından, bazıları ise yalnızca kadınlar tarafından yapılmalıdır" ifadesine katıldı/kesinlikle katıldı. Bu durum, kadınların ev dışında ücretli bir işte çalışmasının koşullu olarak kabul edilmesinin halen devam ettiğini ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının var olduğunu göstermektedir.

Bu durum kadın emeğinin hem arzı hem de talebi üzerinde bir kısıtlama yaratmaktadır. Kadın işgücü arzı bu koşulları sağlama potansiyeli olan işlere yönelirken, bu koşulu sağlama potansiyeli olmayan işler kadın emeğine ihtiyaç duymamaktadır. Bu durum işgücü piyasasında mesleki, yatay ve dikey ayrışmaya neden olmaktadır. Kadınlar kadın işi olarak adlandırılan işlere yoğunlaşırken, erkekler de erkek işi olarak adlandırılan işlere yoğunlaşmaktadır (Tablo 4). Bu durum işgücü piyasasının etkinliğini azaltırken işsizlik artmakta ve işsizliğin süresi uzamaktadır. Bazı işlerde işgücü arzı fazlalığı, bazılarında ise işgücü açığı vardır. Bu ayrım, kadın işi olarak tanımlanan işlerin sayısının sınırlı olması nedeniyle kadın emeğine olan talep üzerinde önemli bir kısıtlama yaratmaktadır.

Ankette istihdamdaki cinsiyet kalıp yargılarını araştırmak amacıyla iş, sektör ve mekâna göre kadınların yapabileceği ve yapamayacağı iş türleri hakkında da sorular sorulmuştu (KTTO Kadın Girişimciler Konseyi, 2022). Kadın ve erkek işverenlerin yaklaşık %35-40'ı kadınların her işte, sektörde ve yerde çalışabileceğini düşünse de, kadınların yapabileceği türden işleri sağlayanlar genellikle kalıplaşmış işlerle ve geleneksel olarak kadınlarla ilişkilendirilen toplumsal cinsiyet rolleri ve sorumluluklarının uzantısı olan işlerle uyumluydu. Bu işler aynı zamanda kadınların kapalı alanlarda yaptıkları işlerle de ilgiliydi ve genellikle kadınların belirli yerlerde çalışmasını gerektiriyordu. Bu durum kadınların istihdam oranının neden erkeklerin yarısı kadar olduğunu ve işsizlik oranının erkeklerden daha yüksek olduğunu açıklamaktadır. Kadın işgücü arzının belirli iş ve sektörlere yönelmesinin ötesinde, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları (erkek ve kadının ne yapıp ne yapamayacağına ilişkin yargılar), belirli iş ve sektörlerde kadın emeği üzerinde kısıtlamalar yaratmaktadır. Başka bir araştırma ise erkeklerin %56'sının, kadınların ise %27'sinin "kadınların daha hassas işler yapması gerektiği (hemşire, öğretmen, sekreter gibi)" ifadesine katıldığını göstermektedir (Morrica ve arkadaşları, 2022).

.

3.4 Kadın Girişimciliğinin Önündeki Engeller

Kamu sektörü, daha yüksek iş güvenliği, daha iyi ücretler ve maaş dışında verilen yan haklar ile cazip bir işverendir ve dolayısıyla Kıbrıs'ın kuzey kesiminde girişimciliğe yönelten itici faktörlerin etkisini azaltır (Howells & Krivokapic-Skoko, 2007).

Kadın girişimciler, erkek girişimcilere göre farklı engellerle karşılaşmaktadır. Kadın girişimciliğinin önündeki engeller çok çeşitlidir ve kültürel normları ve toplumsal beklentileri, eğitim ve öğrenime erişimi, finansman ve yatırıma ulaşılabilirliği ve kullanılabirliği, pazarlara ve müşterilere erişimi ve genel ekonomik ve politik ortamı içerebilir. Kadın girişimciler üzerine yapılan önceki çalışmalar, kadın girişimcilerin işletme tercihlerinde toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel aile rollerinin önemini göstermektedir: kadın girişimciler uzmanlıklarına veya eğitimlerine göre seçim yapmak yerine, işletmelerini genel olarak ailelerinin ve

toplumun beklentilerine dayalı sektörlerde kurarlar (Howells ve Krivokapic-Skoko, 2007). Toplumsal cinsiyete dayalı roller, beklentiler ve kalıp yargılar/önyargılar kadın girişimcilere yönelik kurumsal desteği zayıflatan ve onların işlerini yürütmelerini engelleyen en önemli faktörlerdir. Finansman eksikliği de işin kurulmasında veya büyütülmesinde büyük bir engel teşkil etmektedir (Bhatti, Nwaka, Esenyel ve Tuğyan, 2019; Howells ve Krivokapic-Skoko, 2012).

Kadınların Liderliğindeki İşletmeler Anketi'nde kadın liderlerden karşılaştıkları engelleri önem sırasına göre sıralamaları istenmişti. Ana engellerin cinsiyete dayalı rol beklentileri, yani bakım görevlerinin dağıtımı (%54), krediye erişim (%29.4) ve kadınların yeteneklerine (iş becerileri, rekabetçilik ve kültürel tutumlar) ilişkin kalıp yargılar ve önyargılar olduğu görülmektedir. Bunların yanı sıra girişimcilik ekosistemindeki altyapı sorunları ve mevzuattaki eril/cinsiyet körü yaklaşım da engeller arasında yer almıştır. Kadınların liderliğindeki işletmeler aynı zamanda finansmana erişim konusunda mali engellerle de karşılaşmaktadırlar. Katılımcıların yalnızca %16.8'inin kendi finansal kaynakları dışındaki kaynaklara erişimi olduğunu belirtmiştir (Dünya Bankası, 2021)

.

3.5 Toplumsal Cinsiyet Körü Mevzuat Ve Politikalar: Siyasi İrade Var Mı?

Toplumsal cinsiyet eşitliği, Kıbrıs'ın kuzeyinde nadiren kamuyu ilgilendiren bir konu veya baskın bir akademik araştırma alanı haline gelmiştir.

Mevcut mevzuat işyerinde cinsiyet eşitliğini değişen düzeylerde kapsamaktadır. Örneğin anayasa, çalışma koşullarının çerçevesini 48. madde (çalışma özgürlüğü), 49. madde (çalışma hakkı ve yükümlülüğü), 50. madde (çalışma koşulları), 52. madde (eşit ücretin sağlanması) ve 55. madde (Sosyal Güvenlik Hakkı) ile belirliyor. Herkes dilediği alanda çalışma özgürlüğüne sahip olmakla birlikte (Madde 48), yaşlarına, güçlerine ve cinsiyetlerine uygun olmayan işlerde çalıştırılmaları sınırlandırılmış olup, özellikle çocuklar, gençler, kadınlar ve engelliler korunmaya muhtaç kapsamında değerlendirilmektedir (Madde 50). Her ne kadar 50. maddenin asıl amacı kadınları koruma arzusundan kaynaklansa da aslında kadınların zayıf ve çalışma hayatının "tehlikelerine" karşı savunmasız olduğu ve kadınların erkeklere açık bazı işleri yapamayacağı yönündeki toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını güçlendiriyor. Benzer şekilde, çalışmayla ilgili yerel mevzuat (22/1992), Madde 21(3), 'Aynı çalışma koşullarında ve eşit verimlilikle çalışan erkek ve kadın işçilere, sırf cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle farklı ücret ödenemez'[17] şeklinde tanımlayarak kadın ve erkekler için ücret eşitliğini tanımlamaktadır. Ebeveyn izni hala cinsiyete dayalıdır: Çalışmaya ilişkin yerel mevzuat (Madde 56) annelik iznini 12 hafta (doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta)

17 'https://hr.emu.edu.tr/

ve babalık iznini 2 gün olarak tanımlamaktadır, ayrıca sosyal güvenlik yerel mevzuatında da annelik izni kadınlar için 16 hafta olarak tanımlanmaktadır (Madde 35(3)). Kadınlar ayrıca doğum izninden sonra 9 ay boyunca günde iki saat emzirme izni alma hakkına sahiptir (yerel çalışma mevzuatı, Madde 56(2)). Doğum ve emzirme izni kadın ve erkekler için farklı istihdam olanakları yaratmaktadır. İşe alımlarda kadın aday eğer evliyse, potansiyel bir anne ve maliyetleri artıran, iş aksamalarına ve müşteri kaybına neden olan potansiyel bir çalışan olarak değerlendirilmektedir . Bir kadın aday, bir erkek adayla aynı niteliklere sahip olsa bile, bir kadının istihdam edilmesi daha büyük riskler taşımakta ve ona olan talebin azalmasına neden olmaktadır. İşverenlerle yapılan ankette bunların bazı yansımalarına da rastlanmıştır. İşverenlerin %65'i doğum izni ve emzirmeye ilişkin mevzuatı uygulamada herhangi bir zorlukla karşılaşmadığını belirtirken, %85'i bunun kadın çalışanları işe alma kararlarını etkilemediğini belirtmiştir. İşverenlerin yüzde 10'u yerel mevzuatın kadın işe alma kararlarını etkilediğini, bunun maliyetlerin artması, müşteri/iş kaybı, işlerin aksaması ve izinlerin çok uzun olması nedeniyle çalışan eksikliği anlamına geldiğini belirtmiştir (KTTO Kadın Girişimciler Konseyi, 2022).

2014 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yerel mevzuat (Kuruluş Görevleri ve Çalışma Esasları) yürürlüğe girdi. Bu mevzuata göre toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu yerel organ, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, bireylerin cinsiyet, cinsel kimlik veya cinsel yönelim nedeniyle karşılaştıkları eşitsizliklerin ortadan kaldırılması, bireylerin fırsat ve kaynaklara erişimde ve fırsat ve kaynakların kullanımında karşılaştıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasal yaşamda cinsiyet, cinsiyet kimliği veya cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılığa uğrayanların güçlendirilmesi için çalışacaktı. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu yerel organ bugüne kadar tam olarak işlevsel hale gelmemiştir (Kıbrıs Diyalog Forumu, 2020). 2015 yılında sivil toplumun katılımıyla "Kadın-Erkek Eşit Muamele ve Fırsatlar" ile "Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik" adlı iki mevzuat taslağı hazırlanmış ancak yasalaşamamıştır.

Toplumsal cinsiyet duyarlılığı konusunda son beş yılda gerçekleşen hafif artışı rağmen KTt'nin kalkınma planları da cinsiyet körü olarak değerlendirilebilir. Kıbrıs'ın kuzey kesimindeki orta vadeli planlar (OVP), kadınları, anneler ve eşler gibi, yalnızca insan kaynakları sağlayıcılarının temsilcileri olarak görmekten 2018 yılında vazgeçmiştir. 2007-2009 OVP'sinde kadınların dezavantajlı durumu şöyle değerlendirildi: "kadınlar adına ya da toplumsal cinsiyet eşitliğinin ortadan kaldırılması adına değil, daha iyi, daha yetenekli, daha becerikli, daha bilgili ve daha sağlıklı bir insan kaynağının yetiştirilmesi adına mücadele edilmelidir." (Eminer ve Güven-Lisaniler, 2022, s. 137). Sadece 2018 ve sonrasındaki OVP'lerde kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumuna ve bunun ekonomik büyüme ve çalışma koşulları için iyileştirilmesi ihtiyacına doğrudan atıflar vardı.

Kadınlara yönelik işgücü arz ve talep kısıtlamalarının yasal düzenleme ve politikalarla nasıl etkileşime girdiğini anlamak önemlidir. Toplumsal cinsiyet kaygısı ve analizi olmadan hazırlanan ve uygulanan sosyal ve ekonomik politikalar ve düzenlemeler (ki bu, cinsiyet

ayrımına dayalı verilerin eksikliğinden de anlaşılmaktadır), kadınların ve erkeklerin işgücü piyasasına erişimleri ve konumları açısından farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Aile sorumlulukları ve bakım işlerindeki eşitsizlikler, Kıbrıs'ın kuzey kesiminde ailelere yönelik destek hizmetlerinin ve/veya çocuk bakımının yetersiz olmasıyla birleştiğinde, işe alımda da kadınlara dezavantaj sağlamakta, ayrıca istihdama erişimde fırsat eşitsizliği yaratmaktadır.

Sonuç

Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınlar ekonomik hayatta son derece dezavantajlı konumdadır. Kadınların işgücündeki konumu ve cinsiyet eşitsizliklerinin bir resmini sunan bu inceleme, katılım, istihdam, işsizlik, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarında/girişimcilikte düşük temsili konumlarında yaşanan cinsiyet eşitsizliklerini ve cinsiyet ve ücret farklılıklarına göre sektörel ve mesleki ayrışmayı vurgulamaktadır. Bu cinsiyet farklılıklarına ilişkin açıklamalar çok yönlü olup hem talep hem de arzla ilişkili faktörleri içerse de, ataerkil cinsiyet rolleri ve sorumluluklarının, kadınların emek arz edebileceği koşulların yanı sıra kadınların çalışmasına ilişkin toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının yarattığı talep kısıtlamalarını da etkileyerek kadının işgücü piyasasındaki temsilini ve konumunu belirlemede önemli bir rol oynadığı sonucuna varılabilir. Kadın ve erkeklere sağlanan fırsat eşitliği ancak koşullarda eşitliğin sağlanması halinde anlamlı olacaktır. Koşullarda eşitliğin sağlanması için, kadın ve erkek arasında toplumsal cinsiyet rolleri ve sorumluluklarından kaynaklanan eşitsizliklerin daha iyi anlaşılması, etkili politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Kıbrıs'ın kuzey kesiminde işgücü piyasasındaki kadın ve erkeklere ilişkin algı hala güçlü bir şekilde aile ideolojisi tarafından şekillendirilmektedir. İşgücü piyasası hakkında bazı bilgilere sahip olmamıza ve işgücü piyasasıdaki kadınlara yönelik arz ve talep kısıtlamalarını açık bir şekilde ifade edebilmemize rağmen, işgücü piyasasının ötesinde emeğin cinsiyete göre dağılımı, yani aile sorumlulukları ve bakım işleri hakkında yeterli bilgiye sahip değiliz. Aile sorumluluklarının kadınların işgücü arzını veya işverenin kadın çalışan talebini nasıl sınırlayabileceğine dair göstergeler olsa da, ücretsiz bakım emeğini anlamaya yönelik araştırmalara hâlâ ihtiyaç duyulmaktadır.

Bazı araştırmalar dezavantajlı gruplara (göçmen, engelli, LGBTİ+) mensup kadınların karşılaştığı çifte ayrımcılığa işaret ediyor. Ancak, kesişimsel ayrımcılığın boyutu, daha spesifik olarak dezavantajlı gruplardan kadınların çalışma hayatını nasıl deneyimlediği, Kıbrıs'ın kuzey kesiminde çoğunlukla bilinmemektedir.

Mevcut bilgilerin barındırdığı boşluklar ve bütünsel araştırmaların azlığı, kadınların ve dezavantajlı grupların karşılaştığı engelleri ortadan kaldırabilecek etkili mevzuat, plan ve politikaların geliştirilmesini engellemektedir.

Referanslar:

Aldemir, Ö. (2002). Kıbrıs'ın kuzeyinde İşgücü Piyasasındaki Mesleki Ayrışmanın Nedenleri ve Sonuçları. "Doğu Akdeniz Üniversitesi Kütüphanesi", Gazimağusa.

Aliefendioğlu, H. (2012). Kıbrıs'taki göçmen kadın işçiler: Bir literatür taraması. Uluslararası İşletme ve Küreselleşme Dergisi, 8(4), 491-502. doi: 10.1504/IJBG.2012.047083

Arkonaç, S., Elçin, E. L. Ç. İ., Umut, Ş. A. H., & Bakiler, E. (2011). Güç İlişkileri İçinde Öznel Varoluşlar: Kıbrıslı ve Türkiyeli. Psikoloji Çalışmaları , 31, 29-63.

Belinga, V. T. ve Aldaz-Carroll, E. (2018). Kıbrıs Türk Ekonomisi: Ekonomiyi Daha Hızlı Bir Büyüme Yoluna Yönlendirmek İçin Geleceğe Bakış. Washington DC.: Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası / Dünya Bankası.

Besim, M., Ekici, T., & Güven-Lisaniler, F. (2015). https://www.tandfonline.com/doi/full /10.1080/14683849.2015.1050960. Turkish Studies, 16(3), 411-432.

Beton Kalmaz, D. (2018). Kıbrıs'ın Kuzey Kesiminde Kadınların İşgücüne Düşük Katılımından -Kaynaklanan Çıktı Maliyetinin Tahminlenmesi. Women/Kadın 2000, 19(2): 17-30.

Beton Kalmaz, D., & Güven-Lisaniler, F. (2018). İşgücü Piyasası Durum Analizi … https:// www.researchgate.net/profile/Fatma-Guven-Lisaniler. Paper presented at the 1. Lefka City Symposium, Lefka.

Beton Kalmaz, D., & Güven-Lisaniler, F. (2019). https://dergipark.org.tr/en/pub/ akademikincelemeler/issue/45233/340291. Journal of Academic Reviews, 14(1), 1-26.

Bhatti, F. (2004). Kıbrıs'ın kuzey kesiminde İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz) liği: Avrupa Birliği Üyeleri ve Adaylarıyla Karşılaştırma Analizi. "Doğu Akdeniz Üniversitesi Kütüphanesi" Gazimağusa.

Bhatti, F., & Güven-Lisaniler, F. (2021). Kıbrıs'ın Kuzey Kesimindeki İşgücü Piyasasında LGBTQ'ların İstihdama Erişimi ve Emek Piyasası Deneyimleri. https://www.queercyprus. org/2021/12/15/istihdam-raporu/

Bhatti, F., Nwaka, I. D., Esenyel, V., & Tuğyan, Ö. (2019). Kıbrıs'ın Kuzeyinde Kadın

Girişimci Olmanın Zorlukları: Karma Yöntem Çalışması. 7. Uluslararası Cinsiyet Çalışmaları Konferansı: Cinsiyet, Mekan, Mekan ve Kültür, Gazimağusa'da sunulan bildiri.

Bureau of Democracy Human Rights and Labor. (2023). 2022 Country Reports on Human Rights Practices: Cyprus - the Area Administered by Turkish Cypriots

Cankurtaran, Ö., & Odabaş, A. (2022). Mapping study on the situation of LGBTI+ sex workers in the northern part of Cyprus. Nicosia: Queer Cyprus Association & KAOS-GL Association.

Cumhur, Ö. (2020). Comparison of Social Support Perception, Courage and Psychopathological Symptoms of LGBT and Heterosexual Individuals (Master's Degree), Nicosia: Near East University.

Cyprus Dialogue Forum. (2020). Labour Market Report Discrimination in the workplace. Shared Knowledge Series: Cyprus Dialogue Forum.

Duman, Ü., & Uzunoğlu, K. (2021). The importance of universal design for the disabled in public buildings: a public building in the northern part of Cyprus as a case study. Civ. Eng. Archit, 9, 690-707.

Efendi, G., & Nazım, A. Ö. (2022). Future Perceptions of Families with Adult Disabled Children. Journal of Society and Social Work, 33(2), 563-576.

Ekici, T. (2019). The Labour Market. In T. Ekici (Ed.), The Political and Economic History of the northern part of Cyprus: A Discordant Polity (pp. 123-149). Cham: Springer International Publishing.

Eminer, F., & Güven-Lisaniler, F. (2022). https://www.mirdec.com/_files/ugd/f279ca_d4a2343dad0a453b86044e718889dc6c.pdf#page=148. Masters International, 135.

Ergul Jorgensen, F. A., & Latif, D. (2022). 'Different than us'? Reciprocal perceptions of the societies in Turkey and the northern part of Cyprus. Mediterranean Politics, 27(3), 369-390. doi: 10.1080/13629395.2020.1782667

Esen, E. (2017). "Problems Encountered by Tradesmen in the northern part of Cyprus and Sugesstions". Famagusta: "Eastern Mediterranean University."

European Commission. (2020). A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. Brussels.

European Union. (2023). 2023 report on gender equality in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gözügüzelli, E. (2022). https://dergipark.org.tr/en/pub/tihek/issue/72572/1107147. Academic Journal of the Turkish Human Rights and Equality Institution, 5(9), 15-46.

Grammenos, S. (2022). European comparative data on Europe 2020 & People with disabilities. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gündüz, N. (2022). As a Zoning Criterion in the City, Morality and an Unrevealed Truth in the northern part of Cyprus: Prostution in Entertainment Venues..Journal of Urban Research and Development, 3(01), 39-43.

Güven-Lisaniler, F. (2003a). Assessing the Status of Women: A Step Towards Equality: Turkish Cypriot Association of University Women.

Güven-Lisaniler, F. (2003b). Determination of Women's Status: A Step Towards Gender Equality. Nicosia: Ateş Mat., TCAUW.

Güven-Lisaniler, F. (2009). Contemporary Developments in the Labor Market Dynamics …https://www.researchgate.net/profile/Fatma-Guven-Lisaniler

Güven-Lisaniler, F., & Beton Kalmaz, D. (2013). http://i-rep.emu.edu.tr:8080/jspui/handle/11129/774

Güven-Lisaniler, F., & Bhatti, F. (2005). Determinants of female labour force participation…https://www.researchgate.net/profile/Fatma-Guven-Lisaniler. Review of Social, Economic and Business Studies, 5(6), 209-226.

Güven-Lisaniler, F., Bhatti, F., & Emir, F. (2015). On the determinants and causes of declining women's labour force participation rate. Paper presented at the 24th IAFFE Annual Conference, Berlin-Germany.

Güven-Lisaniler, F., Bhatti, F., & Emir, F. (2016). What do we know about the determinants of duration of employment and unemployment? Exploring gender differences. Paper

presented at the IAFFE 5th Annual Conference, Galway-Ireland.

Güven-Lisaniler, F., Rodriguez, L., & Uğural, S. (2005). https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277539505000099. Paper presented at the Women's Studies International Forum.

Güven-Lisaniler, F., & Uğural, S. (2000). http://i-rep.emu.edu.tr:8080/xmlui/handle/11129/1109. Kadın/Woman, 2(1), 117-131.

Güven-Lisaniler, F., & Uğural, S. (2010). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2460216. Available at SSRN 2460216.

Güven-Lisaniler, F., Uğural, S., & Rodriguez, L. (2005). https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/3367/?sequence=1

Güven-Lisaniler, F., Uğural, S., & Rodríguez, L. (2008). https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/03068290810873410/full/html. International Journal of Social Economics, 35(6), 435-448.

Haksız, M., & Nuri, C. (2023). Communication Problems Experienced By Indviduals With Hearing Impairment In The Social Area: The Example Of Northern part of Cyprus, Turkish Special Education Journal: International, 5(1), 93-108.

Hatay, M. (2005). Beyond Numbers: An Inquiry into the Political Integration of the Turkish'Settlers' in the northern part of Cyprus: International Peace Research Institute.

Howells, K., & Krivokapic-Skoko, B. (2007). Constraints on Female Entrepreneurship in Northern part of Cyprus. Kadin/Woman 2000, 8(2):29-58.

Howells, K., & Krivokapic-Skoko, B. (2012). Culture and Female Entrepreneurship in the northern part of Cyprus. Paper presented at the British Academy of Management Conference.

Jenkins, H., & Katırcıoğlu, S. (2007). Factors Affecting the Business Performance of Female Owned Enterprises in the northern part of Cyprus. Kadın/Woman 2000, Journal for Women's Studies, 8(1), 1-18.

Kamenou, N., Ethemer, E., Gavrielides, C., & Bullici, O. (2019). The LGBTI Movement in Cyprus: Activism, Law, and Change Across the Divide.

KAYAD. (2010). Profile of Women in the northern part of Cyprus. Nicosia: KAYAD.

Kumi, R. (2012). Sexual labour and the reproduction of capital in the northern part of Cyprus. Middle East Technical University.

Kurtuluş, H., & Purkis, S. (2008). Migration waves from Turkey to the northern part of Cyprus: Excluded migrant-informal workers of Nicosia. Society and Science, 112, 60-101.

Kurtuluş, H., & Purkis, S. (2014). Turkish Immigrants in the northern part of Cyprus. Türkiye İş Bankası Cultural Publications.

Local body responsible for Common Services for Education. (2021). 2021-2022 Statistical Yearbook. Nicosia: Local body responsible for Common Services for Education.

Mehmet, Ö., & Tahiroğlu, M. (2000). An empirical study of Turkish economic migrants in the northern part of Cyprus. Journal of Gazi University Faculty of Economics and Administrative Sciences, 2(2), 127-138.

Mehmet, Ö., Tahiroğlu, M., Güven-Lisaniler, F., & Katircioğlu, S. (2007). Labor mobility and labor market convergence in Cyprus. Turkish Studies, 8(1), 43-69.

Mertan, B. (2021). The ongoing gendered parenting in the northern part of Cyprus. Folklore/Literature, 27(106 Special Supplement), 1-26.

Morrica, V., Arısal, İ., Mullen, F., Hamit, M., Papastavrou, S., & Baykallı, K. (2022). Supporting Women's Economic Engagement in the Turkish Cypriot Economy: Entry Points and Proposed Approaches. Washington DC: International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.

O'Reilly, A. (2003). The right to decent work of persons with disabilities Geneva: International Labour Organization.

Okoye, K. E. A. (2020). Assesment of low female labor participation rate in the northern part of Cyprus. (Master), "Cyprus International University", Nicosia.

Purkis, S. (2011). Immigration Conditions of Women Workforce in Recent Migrations from Turkey to the northern part of Cyprus. Education Science Society, 6(23), 8-37.

Saner, T., & Eyupoglu, S. Z. (2012). Have gender differences in job satisfaction disappeared? A study of Turkish higer education institutions in the northern part of Cyprus. African journal of business management, 6(1), 250.

Saner, T., & Sadikoglu, G. (2016). Gender differences in job satisfaction in 5 star hotels of the northern part of Cyprus: Descriptive analysis. Procedia Computer Science, 102, 359-364.

Talat Zrilli, A. (2019). Ethno-nationalism, state building and migration: the first wave of migration from Turkey to the northern part of Cyprus. Southeast European and Black Sea Studies, 19(3), 493-510. doi: 10.1080/14683857.2019.1644047

Tatar, A., Öğün, M. N., & Akdeniz, A. (2019). Perceptions of disabled people into socila life within the scope of the social marketing. Journal Of International Social Research, 12(62): 1615-1626

TCc local body responsible for higher education and foreign affairs. (2023). "University Statistics for 2021-2022" Nicosia: TCc local body responsible for higher education and foreign affairs.

TCc local body responsible for personnel. (2022). Distribution of personnel according to service classes. Retrieved 01/08/2023

TCc local body responsible for planning. (2004). Household Labour Force Survey 2004. Nicosia: Local body responsible for planning.

TCc local body responsible for planning. (2008). Household Budget Survey. Nicosia: TCc local body responsible for planning.

TCc local body responsible for planning. (2015). Household Budget Survey. Nicosia: TCc local body responsible for planning.

TCc local body responsible for statistics. (2019). Household Labour Force Survey 2018. Retrieved 25/08/2023, from https://istatistik.gov.ct.tr/Portals/39/HIA-2018.pdf

TCc local body responsible for statistics. (2020). Household Labour Force Survey 2019. Retrieved 25/08/2023, from https://istatistik.gov.ct.tr/Portals/39/HIA-2019.pdf

TCc local body responsible for statistics. (2021). Household Labour Force Survey 2020. Retrieved 25/08/2023, from https://istatistik.gov.ct.tr/Portals/39/HIA-2020.pdf

TCc local body responsible for statistics. (2022). Household Labour Force Survey 2021. Retrieved 25/08/2023, from https://istatistik.gov.ct.tr/Portals/39/HIA-2021.pdf

TCc local body responsible for statistics. (2023). Household Labour Force Survey 2022. Retrieved 25/08/2023, from https://istatistik.gov.ct.tr/Portals/39/BULTEN_2022_merged.pdf

TCCC Women Entrepreneurs' Council. (2022). Turkish Cypriot Chamber of Commerce, Women Entreopreneurs' Council, Employer Survey 2022. Nicosia: Turkish Cypriot Chamber of Commerce.

Turkish Cypriot Blind Association. (2022). People with disabilities want job and food. Retrieved 23/08/2023, from http://ktgormezlerdernegi.org/?cat=12

Uğural, S., & Güven-Lisaniler, F. (2009). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2460216. In N. Kara (Ed.), Gender at the Crossroads: Multi-Disciplinary Perspectives. Conference Proceedings (pp. 419-425). Famagusta: "Eastern Mediterranean University Publication".

Uluboy, Z. (2017a). Unspoken: Creating Dialogue on LGBTI Rights in the Turkish Cypriot community, Stage 1. Nicosia: Queer Cyprus Association.

Uluboy, Z. (2017b). Unspoken: Creating Dialogue on LGBTI Rights in the Turkish Cypriot community, Stage 2. Nicosia: Queer Cyprus.

Uluboy, Z., & Husnu, S. (2020). Turkish Speaking Young Adults Attitudes toward Transgender Individuals: Transphobia, Homophobia and Gender Ideology. Journal of Homosexuality, 1-19.

Usman, O., & Sanusi, A. (2018). Impact of Education on Labour Force Participation of Women in the northern part of Cyprus: New Insights from Binomial Logit Model Journal of Academic Research in Economics, 10(1), 190-200.

VOIS Cyprus. (2022a). 2021/22 Comprehensıve Survey Report: Mapping International Students in the northern part of Cyprus: VOIS Cyprus.

VOIS Cyprus. (2022b). Information Booklet: Gender and Sexuality Edition: VOIS Cyprus.

World Bank. (2021). Survey on Women-led Enterprises in the TCc: World Bank.

World Bank. (2023a). Enterprise Surveys: What Businesses Experience. Retrieved 30/08/2023, from http://www.enterprisesurveys.org

World Bank. (2023b). Gender Statistics DataBank.

World Economic Forum. (2023). Global Gender Gap Report 2023. Geneva: World Economic Forum.

Yolaç, E. (2019). Internalized homophobia and depression levels in LGBT individuals. (Postgraduate), "Near East University", Nicosia.

Parity

/ktukd1991 info@ktukd.org

www.ktukd.org

Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. İçerik tamamıyla Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği'nin görüşlerini yansıtmak zorunda değildir.

Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği