

Üretim Kaynaklarına Erişimde ve Karar Alma Sistemlerinde Toplumsal Cinsiyet Açığı

Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların üretim kaynaklarına erişimi ve karar alma süreçlerinde temsiliyeti hakkında ne biliyoruz?



Fatma Güven Lisaniler
Feyza Bhatti

2026



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



Kıbrıs Türk
Üniversitesi
Kadınlar Derneği



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



**Kıbrıs Türk
Üniversitesi
Kadınlar Derneği**

Önsöz

Başlarken

BÖLÜM 1: MEVCUT DURUM ANALİZİ

- 1.1. Giriş: Küresel toplumsal cinsiyet açığı
- 1.2. Küresel toplumsal cinsiyet açığı sıralamasında Kıbrıs'ın kuzeyi nerede?
- 1.3. Kıbrıs'ın kuzeyinde kaynaklara erişimde toplumsal cinsiyet açığı
 - 1.3.1. Emeğe erişimde toplumsal cinsiyet açığı: Fırsat ve şartlarda eşitsizlik
 - 1.3.1.1. İşgücüne katılım ve istihdam açığı
 - 1.3.1.2. İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet temelli ayrışma
İşteki statü: Dikey ayrışma
Eğitim düzeyi ve istihdam açığı
Meslek ve ekonomik sektör ayrışması: Yatay ayrışma
- 1.4. Emek gelirin bölüşümü
 - 1.4.1. Küresel emek geliri açığı
 - 1.4.2. Kıbrıs'ın kuzeyinde toplumsal cinsiyet esas iş geliri açığı
 - 1.4.2.1. Meslek Gruplarında Gelir Açığı
 - 1.4.2.2. İşteki Statüye Göre Gelir Açığı
- 1.5. Karar alma sistemlerinde temsiliyet açığı
 - 1.5.1 Eşit ve kapsayıcı temsiliyet açığı
 - 1.5.2 Kıbrıs'ın kuzeyinde karar alma sistemlerinde eşit temsiliyet açığı
 - 1.5.2.1 Yasama ve yürütmeye erişim ve temsiliyet açığı
 - 1.5.2.2 Yerel yönetim ve ekonomik örgütlerde erişim ve temsiliyet açığı
Yerel yönetimlerde temsiliyet
Ekonomik örgüt yönetiminde temsiliyet

BÖLÜM 2: KADIN EMEĞİ ARZ VE TALEBİ

- 2.1 Giriş
- 2.2 Kadının işgücüne katılımının arz ve talep yönlü belirleyicileri
- 2.3 Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadın ve erkeklerin yapabileceklerine dair kalıp yargılar

- 2.3.1 Kadının emeğine dair talep kısıtı (engeli)
- 2.3.2 işgücüişgücü piyasasına erişimde kadının dezavantajlı konumuna dair farkındalık
- 2.3.3. Kadın ve erkeklerin bilgi donanım ve becerilerine dair algı
- 2.3.4 Kadının ücretli bir işte çalışmasına dair algı ve kadın emek talebi
- 2.3.5 İşe alımlarda aranan niteliklerin toplumsal cinsiyet analizi
- 2.3.6 Yasal düzenleme: Doğum ve emzirme izni kıskacında kadın emeği talebi
- 2.4. Kadın girişimciliği hakkında ne biliniyor? Fırsat ve engeller
 - 2.4.1. Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimci kadın profili
 - 2.4.2. Girişimcilik kültürü ve kadın girişimciliği
 - 2.4.3. Girişimci kadınların deneyimleri: Destekler ve engeller
 - 2.4.3.1. Destekler
 - Finansal destek
 - Manevi destek
 - Eğitim desteği
 - İş Ağı desteği
 - 2.4.3.2. Engeller
 - Toplumsal cinsiyete dayalı engeller: bakım yükü ve önyargılar
 - Finansal engeller

BÖLÜM 3: ŞARTLARDA EŞİTSİZLİK

- 3.1 Zaman kullanımı eşitsizliği
 - 3.1.1. Küresel zaman kullanımı eşitsizliği
 - 3.1.2. Kıbrıs'ın kuzeyinde zaman kullanımı eşitsizliği
- 3.2. Kesişimsellik: Hangi kadın?
 - 3.2.1. Özel gereksinimli kadınlar: Çalışmanın eşiğinde kalmak
 - 3.2.2. LGBTİ+lar: Eğitimden işgücü piyasasına uzanan ayrımcılık
 - 3.2.3. Göçmen, mülteci kadın
 - Çalışmanın ikamet koşuluna dönüşmesi
 - Mesleki değersizleştirme/ aşağıya doğru hareketlilik
 - Dil ve emeğe erişim
 - Günlük yaşamda sıradan ayrımcılıklarla göçmen kadın becerilerine dair mesleki basmakalıplar

BÖLÜM 4: ÖĞRENDİKLERİMİZ

4.1 Neler öğrendik?

4.2 Öğrendiklerimizden çıkarımlar

4.3 Yol haritası

4.3.1. Yönetişim ve politika

4.3.2. Toplumsal normların dönüşümü ve bakım ekonomisinin görünür kılınması

4.3.3. Çalışma yaşamında eşitlik

4.3.4. Karar alma sistemlerinde eşit temsil

Ekler

Önsöz

Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği (KTÜKD), 1991 yılında; ırk, milliyet, din ve siyasal görüş ayrımı gözetmeksizin, ülkede ve dünyada üniversite eğitimi almış kadınlar arasında dayanışmayı güçlendirmek, anlayış, bilgi, tecrübe ve beceri paylaşımını teşvik etmek, yasal, ekonomik ve kültürel alanlarda fırsat eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmak amacıyla kurulmuş, kamu yararına çalışan bir sivil toplum örgütüdür. Dernek, kuruluşundan bu yana hak savunuculuğunu bilimsel çalışmalarla destekleyerek, diğer sivil toplum örgütleriyle iş birliği ve ağ oluşturma faaliyetleri yürütmektedir.

Bu çerçevede KTÜKD, kuruluşundan günümüze kadar çok sayıda proje, bilimsel çalışma ve Türkçe-İngilizce basılı yayın gerçekleştirdi. Toplumda kadınların eğitim, çalışma yaşamına ve eğitime erişimini bilimsel verilerle ortaya koymak amacıyla, 2001 yılında UNOPS aracılığıyla USAID ve UNDP finansmanı ile yürütülen "Kıbrıs Türk Kadınının Eğitim ve İstihdam Profili" araştırma projesi, bu alanda yapılan ilk kapsamlı çalışmalardan biri oldu. Elde edilen veriler, Prof. Dr. Fatma Güven Lisaniler tarafından kitaplaştırılarak kamuoyunun kullanımına sunuldu. Aynı Proje kapsamında ödüllü makale yarışması düzenlenerek toplumsal cinsiyet alanında bilimsel makale yazımı teşvik edildi.

Derneğin toplumda kalıcı etki yaratan çalışmalarından bir diğeri de, 2001 yılında kurulan Kadın Eserleri Kütüphanesi'dir. Bu kütüphane, 2023 yılında Kıbrıs Türk Millî Kütüphanesi'ne devredilene kadar üniversitelere ve halka hizmet verdi. Ayrıca Avrupa Birliği fonlarıyla kurulan Anne ve Çocuk Merkezi projesi 12 yıl boyunca başarıyla yürütüldü; bölgesel, okul temelli, kadın ve çocuklara yönelik destek çalışmaları ile kadınlara danışmanlık hizmetleri sunuldu. KTÜKD, seçtiği tematik alanlarda Türkçe ve İngilizce kitaplar yayımlayarak, konferanslar ve paneller düzenleyerek, siyasilere yönelik mektuplar ve basın açıklamalarıyla kamuoyunda görünürlük ve politika yapıcılar nezdinde farkındalık yaratmayı amaçladı. Diğer sivil toplum örgütleriyle platformlar oluşturarak Aile Yasası'nın değiştirilmesine yönelik

alışmalar yürüttü ve hak savunuculuğunu kararlılıkla sürdürdü. KTKD, Avrupa Birliği çatısı altında faaliyet gösteren University Women of Europe (UWE) ve Birleşmiş Milletlere danışmanlık statüsüne sahip Graduate Women International (GWI) federasyonlarının tam üyesidir.

Dernek, 2023 yılında Avrupa Birliği tarafından Kıbrıs Türk toplumuna yönelik Mali Yardım Programı fonlarına başvurarak üç yıl sürecek kapsamlı bir araştırma ve çalışma projesi için destek almaya hak kazandı. Kadınların retim Kaynaklarına Erişiminin Artırılması için Ortaklık Projesi (Parity Projesi) Kıbrıs Türk toplumuna yönelik AB Yardım Programı kapsamında Avrupa Birliği tarafından finanse edilmekte ve Kıbrıs Türk niversiteli Kadınlar Derneği (KTKD) tarafından yürütülmektedir. Bu proje, bugüne kadar yapılmış çalışmaların ve araştırma kaynaklarının derlenip erişilebilir hâle getirilmesini amalayanın yanı sıra; kadınların üretim kaynaklarına, kendi emeklerine ve zamanlarına erişimini engelleyen kültürel, sosyal ve ekonomik faktörleri bütüncül bir yaklaşımla incelemektedir. Proje kapsamında; iş gücü piyasasındaki toplumsal cinsiyet eşişsizlikleri, kurumsal karar alma süreçlerine katılım, toplumsal cinsiyet rolleri, ücretsiz bakım emeği, kadınların ekonomik fırsatlara ve karar alma mekanizmalarına erişimi ile zaman kullanımında cinsiyet temelli farklılıklar araştırıldı. Söz konusu araştırmalar Doç. Dr. Feyza Bhatti liderliğinde yürütüldü; elde edilen bulgular Prof. Dr. Fatma Güven Lisaniler ve Doç. Dr. Feyza Bhatti tarafından kitaplaştırıldı.

Bu kitabın, bundan sonraki dönemde hak savunuculuğu yürüten sivil toplum örgütlerine, akademisyenlere, politika yapıcılara ve ilgili tüm paydaşlara bilimsel ve yol gösterici bir kaynak olacağına inanıyoruz. Projeyi mümkün kılan Avrupa Birliği'ne; projeyi yürüten Doç. Dr. Feyza Bhatti'ye; çalışmalara danışmanlık yapan Prof. Dr. Fatma Güven Lisaniler'e; projeye katkılarından dolayı Mine Balman, Glden Plmer ve İnan Barlas'a; KTKD Yönetim Kurulu yelerine ve emeği geçen tüm kişi ve kurumlara teşekkürlerimizi sunarız.

Kıbrıs Türk niversiteli Kadınlar Derneği Yönetim Kurulu, Mayıs 2025

Başlarken

Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği 2001-2003 yıllarında Kıbrıs Türk Kadınının İstihdam ve Eğitim Profili isimli projeyi hayata geçirdi. Bu projenin bulguları Kadının Statüsünün Tespiti: Kadın Erkek Eşitliğine Doğru bir Adım isimli kitap aracılığıyla kamuoyu ile paylaşıldı. Bahse konu araştırma toplanan ekonomik verilerin cinsiyete göre ayrıştırılmadığı bir dönemde yapıldı. Araştırmanın bulguları o dönemin konuya ilgi duyan araştırmacılar, sivil toplum örgüt üyeleri tarafından şaşkınlıkla karşılandı. Onları şaşırtan eşitsizliğin varlığı değil büyüklüğü oldu. Çeşitli sivil toplum örgütlerinde aktif olarak yer alan bireyler gerek fırsatlar, gerekse temsiliyette hüküm sürmekte olan eşitsizliğin farkındaydı ve bunun mücadelesini vermekteydi. Ancak bu eşitsizliğin rakamlarla ifade edilmesi eşitsizliğin büyüklüğünü ortaya koydu ve daha görünür kıldı. Kitabın yayınlanmasının üzerinden 23 yıl geçti. Bu süreçte toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ayrımcılığı, kadına yönelik şiddet, yasalardaki ayrımcılık ve daha birçok konuda çeşitli kişi, kurum ve sivil toplum örgütü tarafından birçok çalışma yapıldı ve proje hayata geçirildi. Bugün artık eşitsizliğin boyutu ve bunu yaratan etmenler konusunda daha çok şey bilinmekte. Daha çok sayıda sivil toplum örgütü, araştırma merkezi ve kişi bu konuda çalışmakta. Bu konuda toplumsal farkındalık daha yüksek.

Yapılan çalışmalar, artan farkındalığa ve yapılan yasal düzenlemelere rağmen toplumsal cinsiyet açığının azalmadığına işaret etmekte. 23 yıl önce olduğu gibi kadınlar yaşamada ve yürütmede yani oyunun kurallarının belirlenmesi ve yönetilmesinde, kaynakların bölüşülmesinde etkili bir temsiliyete sahip değil. Ekonomik örgütlerin; sanayi, ticaret, esnaf ve zanaatkar odalarının karar alma mekanizmalarında temsiliyetleri bu örgütlerin kararlarını etkileyecek düzeyde değil. Merkezi yürütmenin ve ekonomik örgütlerin karar alma mekanizmalarının yanı sıra yerel yönetimlerin karar alma mekanizmalarında da kadınların temsiliyeti kararları etkileyecek düzeyde değil. Kadınların günlük yaşamı, üretimi ve bölüşümü düzenleyen ve geleceği planlayan organ

ve mekanizmalara eşit erişim ve temsiliyeti yok.

Bu farkındalıkla hareket eden KTÜKD 2024 yılında "Üretim kaynaklarına erişim ve karar alma süreçlerinde toplumsal cinsiyet açığı" isimli yeni bir proje ile geçmiş 23 yılda kadın erkek eşitliğindeki mevcut durumu ve değişimi bütüncül bir yaklaşımla araştırmayı amaçladı. Bu kitap aracılığı ile öncelikle kadın erkek eşitliğindeki mevcut durum, yıllar içindeki değişim ve bugüne kadar yapılan çalışmaların bulgularını paylaşmayı hedefledi. Mevcut durum analizini, ev içi emeğin bölüşümü ve farklı kadın deneyimlerini de katarak daha bütüncül bir zemine oturtmayı amaçladı.

Kitap iki bölümden oluştu. Birinci bölümde kaynaklara ve karar alma mekanizmalarına erişim, emek gelirinin bölüşümünde mevcut toplumsal cinsiyet açığı ve bu açığı yaratan etmenler hakkında bilinenlerin analizi yer aldı. İkinci bölüm mevcut durumu yaratan etmenlerin analizini bir adım öteye taşıdı ve detaylandırdı. Ev içi işlerin kadın ve erkek arasında nasıl bölündüğü incelendi. Böylece kadın ve erkeklerin ne oranda eşit şartlara sahip olduğu tartışıldı. Mevcut durum analizi göçmen, mülteci, engelli, LGBTİ+ kadınların kaynaklara ve karar alma mekanizmalarına erişim deneyimlerinin paylaşımı ile detaylandırıldı.

Kitabın birinci bölümünü oluşturan mevcut durum analizi kadınların üretim kaynaklarına ve ekonomik karar alma süreçlerine ne oranda erişebildiği cinsiyete göre ayrıştırılmış mevcut istatistiki birincil² ve ikincil veriler³ üzerinden analiz edildi. Mevcut durumu belirleyen etmenlerin analizi bu konuda yapılmış bilimsel araştırma bulguları ve çeşitli sivil toplum örgütleri tarafından yapılan alan araştırması verilerine dayandı.

Kitabın ikinci bölümünde, Proje kapsamında gerçekleştirilen alan araştırmalarından elde edilen birincil veriler kullanıldı. Ev içi emeğin dağılımının analizinde Zaman Kullanımı Anketi verileri, birden fazla kırılgan kimliğe sahip kadınların işgücü piyasası deneyimleri için proje kapsamında gerçekleştirilen yüz yüze derinlemesine görüşme verileri ve sivil toplum örgütleri tarafından daha önce gerçekleştirilmiş araştırma raporları kullanıldı.

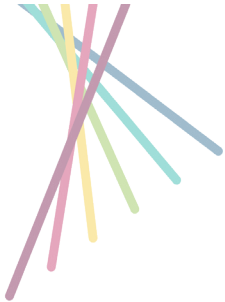
¹ Proje ile ilgili daha fazla bilgi için Dernek internet sitesinden ulaşılabilir. KTÜKD internet sitesi: Anasayfa - Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği.

² Sivil toplum örgütlerinin ve Kıbrıs'ın kuzeyinde faaliyet gösteren Dünya Bankası'nın gerçekleştirdiği anket verileri.

³ İstatistik Kurumu'nun Hanehalkı İşgücü verileri ve diğer devlet kurum ve kuruluşlarından elde edilen veriler.

Bu kitap birçok kişi ve sivil toplum örgütünün doğrudan ve dolaylı katkıları ile oluştu. KTÜKD Yönetim Kurulu'nun aldığı inisiyatif projenin hayat bulmasına olanak sağladı. Akova Kadınlar Derneği, Yeni Boğaziçi Kadınlar Derneği, Mormenekşe Kadınlar Birliği, MAKAMER, Kıbrıs Türk Kadınlar Konseyi, Mülteci Hakları Derneği, Kadından Yaşama Destek Derneği, Kuir Kıbrıs Derneği, Ortopedik Engelliler Derneği, Evrensel Hasta Hakları Derneği, İşkadınları Derneği, 4K: Kırsal Kalkınma Kadın Kooperatifi, Lefke Kadın İnisiyatif, Girne Emekçi Kadınlar Kooperatifi, İnsan Hakları Platformu, "Doğu Akdeniz Üniversitesi", Kadın Araştırmaları ve Eğitimi Merkezi, "Kıbrıs İlim Üniversitesi", Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Güzelyurt belediyesi, Lefke belediyesi deneyim, sözlü ve yazılı birikimlerini paylaşarak projenin daha kapsayıcı olmasına olanak tanıdı. Zaman Kullanımı Anketi katılımcıları evlerini açarak ve zamanlarını ayırarak zaman kullanımı hakkında detaylı bilgilerin derlenmesini sağladı. Bu anket verilerinin toplanmasında katkıda bulunan Tuncel Soyca, Yelda Çubukcu, Safiye Tüvür, Zehra Sevgum, Gonca Seval, Pelin Aykut, Rahime Tekdaş ve Ezgi Aybala Ateş, verilerin kodlanması ve girilmesinde yardımcı olan Nadia Karimi ve veri girişinde yardımcı olan Mishael David-Nwedu'nun emeği ve katkıları ile tamamlandı. Göçmen Kadınların Günlük Yaşam Pratiklerine dair nitel araştırma katılımcıları sınırlı boş zamanlarının bir kısmını deneyimlerini paylaşmada kullanarak araştırmanın daha derin ve kapsayıcı olmasına olanak sağladı. Araştırmaların hayata geçirilmesi verilerin derlenmesi aşamalarında birçok meslektaş ve arkadaş çok değerli katkı koydu. Gözde İnal Cavlan, Nur Köprülü, Zehra Azizbeyli, Yeşim Özben, Yelda Çubukcu, Emine Esen alan araştırmalarında, Umure Örs verilerin işlenmesinde gönüllü katkıları ile projenin devamını sağladı. Onların katkıları olmasa proje ve dolayısı ile bu kitap eksik kalırdı. Yine Proje Asistanı Eda Büyükkayman'a da proje süreci boyunca gösterdiği emek ve titizlik ile tüm çalışmaların sağlıklı biçimde yürütülmesinde değerli katkı sağladı. Proje araştırmacısı ve bu kitabın ortak yazarı Feyza Bhatti ve ben bu örgüt ve kişilere teşekkürü bir borç biliriz.

Fatma Güven Lisaniler



BÖLÜM 1

MEVCUT DURUM ANALİZİ

1.1.Giriş: toplumsal cinsiyet açığı

Yaşanan sosyal ve ekonomik dönüşümlere rağmen, toplumsal cinsiyet eşitsizliği günümüz dünyasının belirleyici özelliklerinden biri. Bugün birçok ülkede kadın ve erkeklere, kız ve erkek çocuklarına eşit fırsatlar sunulmakta. Kadınlar artık daha eğitilmiş, kamusal ve özel alanda daha aktif ve daha görünür. Ancak eşitliğin en önemli ölçütlerinden biri olan karar alma sistemlerinde kadın erkek temsiliyeti ve gelirin erkekler ve kadınlar arasında nasıl bölüştüğü incelendiğinde, çarpıcı bir gerçek ortaya çıkıyor: dünya hâlâ toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmaktan çok uzak. Küresel düzeyde kadınlar, merkezi ve yerel karar alma sistemlerinde kararları etkileyecek düzeyde temsil edilmiyor. Kadınlar hem ücretli hem de ücretsiz çalışmalara önemli katkı sağlıyor, ancak gelirden çok daha az pay alıyor. Hem piyasa hem de ev işçiliği sayıldığında daha uzun saatler çalışıyor, ancak daha az kazanıyor, daha az mülk sahibi olabiliyor ve daha az düzenli işte çalışabiliyor. Her bölgede kadınların toplam iş gücü gelirindeki payı erkeklerin gerisinde.

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2006 yılından beri yayınladığı *Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Raporu*'nun 4KTCA) (2025) göre en büyük toplumsal cinsiyet açığı siyasal eşitlik ve ikinci büyüklükteki açık ise ekonomiye katılım ve fırsatlar alanında. Küresel toplumsal cinsiyet açığı endeksi dört alt endeksle hesaplanmakta: ekonomik alana katılım ve fırsatlar; eğitime erişim; sağlığa erişim ve siyasal güçlenme endeksi. 2025 yılı verilerine göre siyasal eşitlikte toplumsal cinsiyet açığı % 78, ekonomik alana katılım ve fırsatlardaki açık % 40, eğitime erişimde % 5 ve sağlığa erişimde % 4 olarak hesaplandı. Bu dört endeksin eşit ağırlıklı ortalamasından elde edilen küresel toplumsal cinsiyet

4. Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Raporu: Erişim Key Findings - Global Gender Gap Report 2025 | World Economic Forum

açığı endeksi ise küresel açığın % 31 olduğunu göstermekte.

Geçen yıla göre küresel açıktaki 0.04 puanlık bir iyileşme söz konusu, ancak açık bu hızla kapanmaya devam ederse eşitliğin sağlanması için ortalama 123 yıla ihtiyaç var. Yani toplumsal cinsiyet eşitliğine ancak beş nesil sonra ulaşılır. Coğrafi bölgelere göre kaç yıla ihtiyaç duyulduğu incelendiğinde; Latin Amerika ülkeleri 57, Avrupa 67, Kuzey Amerika 89 yıla ihtiyaç duymakta. Diğer yandan orta Asya ülkeleri 208, Orta Doğu ve kuzey Afrika 185 yıla ihtiyaç duymakta. 2025 yılı en düşük toplumsal cinsiyet açığı olan 10 ülkenin 8 tanesinin coğrafi bölgesi Avrupa. Hiç bir ülkede açık tamamen kapanmış değil. İzlanda önemli bir farkla birinci konumda. Her ne kadar listedeki ülkelerin büyük çoğunluğu ekonomik refah düzeyi yüksek ülkeler olsa da Moldova ve Namibya ve nispeten İrlanda'nın da bu listede olması toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın ekonomik refah düzeyi ile ilişkilendirilemeyeceğini gösterir. İstisnalar kaideyi bozar.

Tablo 1.1 Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi 2025 sıralamasında ilk 10 da yer alan ülkeler

Sıralama	Ülke	Coğrafi Bölge	Endeks Değeri	Toplumsal Cinsiyet Açığı %
1	İzlanda	Avrupa	0.926	%7
2	Finlandiya	Avrupa	0.879	%12
3	Norveç	Avrupa	0.863	%14
4	Birleşik Krallık	Avrupa	0.838	%16
5	Yeni Zelanda	Doğu Asya ve Pasifik	0.827	%17
6	İsveç	Avrupa	0.817	%18
7	Moldova Cumhuriyeti	Avrupa	0.813	%19
8	Namibya	Sahraaltı Afrika	0.811	%19
9	Almanya	Avrupa	0.803	%20
10	İrlanda	Avrupa	0.801	%20

Kaynak: Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Raporu 2025

1.2. Küresel toplumsal cinsiyet açığı sıralamasında Kıbrıs'ın kuzeyi nerede?

Kıbrıs'ın kuzeyi için toplumsal cinsiyet açığı hesaplandığında farklı bir gerçekle karşılaşmaz: Kıbrıs'ın kuzeyi de toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmaktan çok uzak. 2022 yılı toplumsal cinsiyet açığı % 32. Yıllar içinde açıktaki azalma oldu; 14 yılda (2008-2022) %4 azaldı ancak hala çok yüksek. En yüksek açıklar ekonomik alana katılım ve fırsatlarda %28 ve siyasi eşitlikte % 91 (Tablo 1.2). Sıralama yapılan 146 ülke arasında Kıbrıs'ın kuzeyi 102inci sırada. Bulunduğu

coğrafi bölgede açığın kapanması için 185 yıla yani yaklaşık 9 nesile ihtiyaç duyulmakta. Bu açıklar, kadınlar artık daha aktif, daha eğitilmiş, daha görünür olmasına, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalık artışına rağmen, azalma eğiliminde değil. Toplumsal cinsiyet açığı, yani toplumsal cinsiyet eşitsizliği ısrarcı. Toplumsal cinsiyet açığındaki iyileşme; açığın kapanma hızı çok yavaş ve yavaşlamakta. Açık, 2008-2015 yılları arasında %3 ve 2008-2015’de ise sadece %1 azaldı. Kıbrıs’ın kuzeyi Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı sıralamasında, her üç yılda 100 ile 103 arasında. Kıbrıs’ın güneyi ise biraz daha yüksek endeks puanına sahip ancak çok uzakta değil 90-100 arasında (Tablo 1.3).

Tablo 1.2 Kıbrıs’ın kuzeyi için toplumsal cinsiyet açığı endeksi⁵

Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksini oluşturan Alt Endeksler / Yıllar	Yıllara Göre Endeks Değerleri			Gösterge bazında Toplumsal Cinsiyet Açığı %		
	2008	2015	2022	2008	2015	2022
Ekonomik katılım ve fırsatlar	0.664	0.728	0.722	34	27	28
Siyasi güçlenme	0.043	0.050	0.093	96	95	91
Sağlık ve hayatta kalma	0.931	0.992	0.967	7	1	3
Eğitime erişim	0.915	0.930	0.943	9	7	6
Toplam Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksi	0.638	0.675	0.682	36	33	32

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi 2008,2015,2021; Hanehalkı Bütçe Anketi 2008, 2015, 2021-2022; İstatistik Yıllığı 2017, 2021, 2023.Not: Endeksler yazarlar tarafından

Tablo 1.3 Yıllara göre küresel toplumsal cinsiyet açığı sıralamasında Kıbrıs’ın kuzeyi

2022		2015		2008	
Sıralama	Endeks puanı	Sıralama	Endeks puanı	Sıralama	Endeks puanı
93	Kıbrıs’ın güneyi (0.696)	99	Macaristan (0.672)	76	Kıbrıs’ın güneyi (0.669)
100	Yunanistan (0.689)	100	Kıbrıs’ın güneyi (0.671)	97	Meksika (0.644)
101	Azerbaycan (0.687)	101	Japonya (0.670)	98	Japonya (0.643)
102	Çin (0.682)	102	Swaziland (0.670)	99	Brunei Darüsselam (0.639)
	Kıbrıs’ın kuzeyi (0.682)		Kıbrıs’ın kuzeyi (0.668)	100	Paraguay (0.638)
103	Malezya (0.681)	103	Belize (0.668)		Kıbrıs’ın kuzeyi (0.638)
104	Brunei Darüsselam (0.680)	104	Malta (0.668)	101	Kuveyt (0.636)
	Toplam 146 ülke		Toplam 145 ülke		Toplam 128 ülke

Kaynak: Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Raporları 2008, 2015, 2022.

5. Ekonomik katılım ve fırsatlar alt endeksi gelirin kadın ve erkekler arasında bölüşümüne dair göstergelerin mevcut olduğu yıllar göz önüne alınarak ve tüm göstergelerin aynı yıla ait olması gözetilerek bütçe anketlerinin yapıldığı bu üç yıl için hesaplanmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Açığının alt endeksleri bu alanlardaki açığı birden fazla gösterge kullanarak hesaplar. Ekonomik Yaşama Katılım ve Fırsatlarda 5, siyasi güçlenmede 3, sağlık ve hayatta kalmada 2, eğitime erişimde 5 gösterge var. Ekonomik yaşama katılım ve fırsatlar endeksinde en büyük açık yönetici olarak çalışan kadın/erkek oranında. İkinci büyük açık ise işgücüne katılımda. Yönetici olarak çalışan kadın ve erkek arasında %26, işgücüne katılımda %35lik açık mevcut (daha detaylı veriler için bkz. Ekler Tablo: E1, E2, E3 & E4). Siyasal güçlenme endeksinde en yüksek açık son 50 yıldaki kadın/erkek devlet başkanı⁶ oranında; açık %100. Yani hiç 'cumhurbaşkanı' ya da 'başbakan' kadın yok. 'Bakanlar Kurulu' kadın oranında da açık büyük; %90. 'Parlamentoda' kadın oranı son yıllardaki 'milletvekili' kadın sayısındaki artışla %79' a gerilemiş (Alt endekslerle ilgili daha detaylı veriler için bkz. Ekler Tablo: E1, E2, E3 & E4).

Aşağıdaki bölüm Kıbrıs'ın kuzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliğinde mevcut durumu iki eksenle ele alarak detaylandırır: Bir; ücretli emeğin ve emek gelirin kadın erkek arasında nasıl bölüşüldüğü eksenini. Diğer eksen; kadının kamu kaynaklarının kullanımında etkin rol oynayan karar alma sistemlerine erişimi ve temsiliyeti.

1.3. Kıbrıs'ın kuzeyinde kaynaklara erişimde toplumsal cinsiyet açığı

Bu bölümde üretim faktörü olarak kadın ve erkek emeği temel alındı. Kadın ve erkeğin üretim faktörü olarak kendi emeklerine erişim fırsat ve şartları incelendi. Emek, her ne kadar arz ve talebi olan bir üretim faktörü olarak önemli olsa da bunun ötesinde, bireyin kimliği için önem arz eden temel bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında emeğe erişim, yalnızca gelir getirici bir faktöre erişim değil; aynı zamanda sosyal ilişkilerin, toplumsal yapının ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve hiyerarşisinin de belirleyicisidir.

Kıbrıs'ın kuzeyinde kadın ve erkekler işgücü piyasasında eşit fırsat ve şartlara sahip değildir. Kadın işgücüne dahil olabilmede ve dahil olduğunda da piyasadaki konumları bakımından dezavantajlıdır. İşgücüne katılımı ve istihdamı düşük, istihdamı belli meslek ve sektörlerle kısıtlıdır. İş bulma olasılığı daha düşük, işsiz kalma süresi daha uzundur. İstihdama erişimde eşit fırsatlara sahip olmamasının yanı sıra tanınan fırsatların işlevsel olabilmesi

6. Başkanlık sistemi olmayan ülkelerde kadın/erkek başbakan oranı

için eşit şartlara da sahip değil. Ev içi işlerin büyük çoğunluğu kadınlar tarafından yapılmakta. Ev/aile düzeninin, çocuk ve yaşlıların bakım ve yaşam düzenlenmesinin sorumluluğu kadınlardadır. Kadın ve erkek kendini gerçekleştirebilmede eşit şartlara sahip değildir. Kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlansa bile eşit şartlarda olmadıkları için bu fırsatlar işlevsel değildir.

1.3.1. Emeğe erişimde toplumsal cinsiyet açığı: fırsat ve şartlarda eşitsizlik

Kıbrıs'ın kuzeyinde cinsiyete göre ayrıştırılmış işgücü verileri 2004 yılında toplanmaya başlandı. Tablo1.4 de işgücü piyasasının işlevselliğini⁷ ölçmede kullanılan 2004 ve 2024 yıllarına ait işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları yer alır. Tablo 1.4 deki temel göstergeler kadının gelir getirici üretici kaynak olarak kendi emeğine erişemediğini gösterir. 2004 yılından günümüze Kıbrıs'ın kuzeyindeki ekonominin üretim kapasitesi; Gayri Safi Milli Hasılası (GSMH) dolar bazında iki buçuk kat, kişi başına düşen GSMH yine dolar bazında bir buçuk kat arttı (DPÖ, 2023)⁸. Bu artışa paralel olarak toplam kadın ve erkek istihdamı da iki katına çıktı. Ancak ücretli işlerin kadın erkek arasındaki bölüşümünde sadece 2 yüzde puanlık bir iyileşme var. 2004 yılında kadınlar toplam istihdamın %33'üne sahipti, 2024 yılında bu oran %35 oldu. İstihdam açığı ise %24 den %22' ye düştü. Bu hızla, istihdam açığının kapanması 220 yıl sonra mümkün olur.

Tablo 1.4: Cinsiyete göre istihdam, işsizlik ve işgücüne katılım oranları (2004 ve 2024)

Yıl	Cinsiyet	İstihdam Oranı ¹ % (kişi)	İşsizlik Oranı ² % (kişi)	İşgücüne Katılım Oranı ³ %	Toplam istihdamdan alınan pay ⁴ %	Kadın- Erkek istihdam açığı ⁵
2004	Kadın	26.5 (28,826)	14.9 (5,053)	39.2	33	24.0
	Erkek	50.5 (58,087)	7.4 (5,202)	68.3	67	
2024	Kadın	40.7 (64,611)	7.8 (5,459)	37.6	35	21.2
	Erkek	61.9 (120,996)	3.3 (4,093)	64.0	65	

Kaynak: 'İstatistik Kurumu', İHHA 2004-2024*

1.Kadın istihdam oranı: çalışabilir yaştaki kadınların % kaçını ücretli bir işte çalışmaktadır.

2. İşgücündeki (ücretli bir işte çalışan ve iş arayan kadınların toplamı) kadının % kaçını işsizdir.

7. İstihdam oranı; çalışabilir yaştaki bireylerin yüzde kaçının istihdam edildiğini göstermektedir. İşsizlik oranı ile birlikte değerlendirilir. İşsizlik oranı da, ekonomik olarak aktif olan yani işgücündeki bireylerin yüzde kaçının iş bulamadığını gösterir. Yüksek istihdam ve düşük işsizlik oranı olan bir işgücü piyasası fonksiyoneldir.

8. 'DPÖ', Ekonomik ve Sosyal Göstergeler 1977-2023. Erişim: seg-1977.xls

9 Burada kullanılan Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine 'İstatistik Kurumu > TEMEL İSTATİSTİKLER > İSTİHDAM VE İŞSİZLİK' adresinden ulaşılabilir.

3. Çalışabilir yaştaki kadının % kaç ı işgücündedir (ışgücünde olanlar: ücretli bir işte çalışan ve iş arayanların toplamı).
4. Toplam istihdamın kadın erkek arasında bölüşümü. Toplam istihdamdan aldıkları pay. 5İstihdam açığı: kadın-erkek istihdam oranları arasındaki fark.

1.3.1.1 İşgücüne katılım ve istihdam açığı

Kıbrıs'ın kuzeyindeki işgücü piyasası çalışabilir nüfusun yarısını oluşturan kadınları işgücüne dahil etmede yetersiz kaldı. 2004 yılında çalışabilir yaştaki her 100 kadından yalnızca 39u ve 2024 yılında ise 37si işgücüne dahil edilebildi. Bu sayılar erkeklerde sırası ile 68 ve 64 dür. İstihdam ve işsizlik oranları iş gücü piyasasının istihdam yaratma kapasitesini gösterir. Her iki göstergede iyileşme var. Hem kadınların hem de erkeklerin istihdam oranları arttı ve işsizlik oranları düştü. Yaratılan toplam istihdamın kadın erkek arasında bölüştürülmesinde de iyileşme var. 2004 yılında toplam istihdamda kadınlara ayrılan pay % 33 erkeklere ayrılan pay % 67 iken 2024 yılında kadınların payı arttı (%35 oldu). Ancak her iki yılda da kadın istihdam oranı erkek oranının sırasıyla 24 ve 22 yüzde puanı altında, işsizlik oranı ise erkek işsizlik oranının iki katı (Tablo 1.4). Kadınların işgücüne düşük katılımlarına rağmen işsizlik oranlarının erkek işsizlik oranının en az iki katı olması kadın emeğine yönelik bir talep kısıtı olduğuna işaret etmektedir. Kadın emeğine yönelik bu kısıtın nedenleri aşağıdaki bölümlerde tartışılacak.

Tablo 1.5 de paylaşılan veriler kısıtın büyüklüğünü göstermesi bakımından önemli. Tablo 1.5 alışlagelmiş dar işsizlik oranının yanı sıra anketin yapıldığı dönemde; referans haftasında ne istihdamda ve ne de işsiz olan çalışma yaşındaki kişilerin cinsiyete göre dağılımını ve geniş işsizlik oranını verir. Geniş işsizlik oranı, sadece referans haftası içinde işsiz olanları (aktif olarak iş arayan) değil çalışmak isteyen ancak iş bulma ümidini kaybetmiş, iş aramaktan vazgeçmiş ancak iş başı yapmaya hazır kişileri de dahil ederek işsizlik oranının hesaplanmasıdır. İş bulma ümidini yitirenlerin büyük çoğunluğu kadındır. Geniş işsizlik oranı kadın ve erkeklerin iş bulma olasılıkları arasındaki farkı daha çarpıcı biçimde gösterir. Aynı zamanda kadın emeğine olan kısıtı da daha belirgin kılar. Kadınların istihdam edilme ve iş bulma olasılıkları daha düşük, işsiz kalma süreleri de daha uzundur (Güven-Lisaniler, Bhatti, & Emir, 2016). İşgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip değildirlir.

**Tablo 1.5 işsizlik oranları ve potansiyel işgücünün cinsiyete göre dağılımı
(2004, 2014 ve 2024)**

Yıl – Cinsiyet	Dar işsizlik oranı %	Geniş işsizlik oranı %	İş bulma ümidini kaybedenlerin cinsiyete göre (% katılım) ¹	Diğer nedenlerle işsiz olmayanlar ² (% katılım)	Potansiyel işgücü ³ cinsiyete göre (% katılım)
2004 Kadın	14.9	41.6	73	64	66
Erkek	7.4	14.8	27	36	34
2014 Kadın	12.8	35.5	66	73	71
Erkek	5.8	10.8	34	27	29
2024 Kadın	7.8	10.4	76	48	58
Erkek	3.3	4.3	24	52	42

Kaynak: 'İstatistik Kurumu', İHHA 2004-2024

1. Bölgede iş bulunmadığına inandığı için, mevsimlik çalışma, ev işleriyle meşgul olma, öğrencilik, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayıp, ancak 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişiler. 2. İş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla. 3. Üçüncü sütun ile d sütun toplamı. Potansiyel işgücü: Referans haftasında ne istihdamda ne de işsiz olan çalışma çağındaki kişilerden; iş arayan fakat kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olmayanlarla, iş aramadığı halde çalışma isteği olan ve kısa süre içerisinde işbaşı yapabilecek durumda olan kişilerden oluşmaktadır.

Hatırlanacağı üzere, Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Endeksinde kadınla erkek arasında en yüksek açık işgücüne katılım ve yönetici olarak çalışan kadın ve erkek oranlarındaydı. İşgücüne katılımda kadın erkek oranı kadın ve erkeklerin işgücü piyasasına erişimde ne oranda eşit fırsatlara sahip olduğunu gösteren önemli bir temel gösterge. Yönetici olarak çalışan kadın erkek oranı ve profesyonel, yardımcı profesyonel ve teknik mesleklerde çalışan kadın erkek oranı ise, kadın ve erkeklerin işgücü piyasasına hangi şartlarda dahil edildiğini gösteren bir temel gösterge. Aynı zamanda kadın ve erkeklerin emek gelirinden alacağı payı belirleyen etmenlerden biri. Kadın ve erkeklerin hangi ekonomik sektör, meslek ve hangi statüde istihdam edildikleri istihdam ve gelir açığını anlamada önemli. Aşağıdaki bölümde bu dağılım ve oranlar ele alındı.

1.3.1.2. İşgücü piyasasında toplumsal cinsiyet temelli ayrışma

İşteki statü: dikey ayrışma

İstihdamdaki kadın ve erkeklerin işteki statüleri emek piyasasındaki konumlarını değerlendirmek bakımından önemli. İstihdamdaki kadın ve erkeklerin büyük çoğunluğu maaşlı/ücretli bir işte çalışmakta (Tablo 1.6). Yevmiyeli ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların göreceli olarak işgücü piyasasına bağlılıkları daha zayıf ve konumları daha kırılgan. 2004-2024

yılları arasında bu konumda çalışan hem kadın hem de erkek oranlarında azalma var. Kadınlar ücretsiz aile işçisi statüsünde, erkekler ise yevmiyeli çalışma statüsünde çoğunlukta. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların çoğunluğu ¹⁰tarımda, erkekler ise tarım dışı sektörlerde faaliyet gösteren aile işletmelerinde çalışmakta. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan her 100 erkeğe karşılık ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadın sayısı 20 yılda 226dan 336ya yükseldi. Yevmiyeli çalışanlar statüsünde; bu statüde çalışan her 100 erkeğe karşılık gelen kadın sayısı da arttı. Daha güvencesiz statüde çalışan kadın ve erkeklerin oranında azalma olurken bu statülerde çalışan kadınlar aynı statüde çalışan erkeklere oranla daha da güvencesiz statüde çalışmakta. Diğer yandan işveren olarak çalışan kadınların oranında ve her 100 işveren erkeğe karşılık gelen işveren kadın sayısında ilerleme var. Ancak hala daha kadın ve erkek işveren sayılarında kayda değer bir açık var. ¹¹ Farkın bu hızla kapanmaya devam etmesi durumunda ancak 60 yıl sonra her 100 işveren erkeğe karşılık 100 işveren kadın olacak.

Tablo 1.6 İstihdam edilenlerin cinsiyete göre işteki durumu (2004 ve 2024)

	İşveren	Kendi hesabına	Maaşlı/ Ücretli	Yevmiyeli	Ücretsiz aile işçisi	Toplam
2004 Toplam	5,5	14,8	75,8	9,8	3,9	100
Kadın	2,6	11,1	72,1	6,1	8,2	100
Erkek	6,9	16,6	63,1	11,6	1,8	100
Kadın / Erkek oranı	19	33	56	26	226	50* (54)
2021 Toplam	8,5	9,7	77,2	3,7	1,0	100
Kadın	6,8	6,4	82,3	2,5	2,2	100
Erkek	9,4	11,4	74,5	4,3	0,3	100
Kadın / Erkek oranı	39	30	60	31	336	54 (57)

*İstihdam edilen her 100 erkeğe karşılık gelen kadın sayısı. Parantez içindeki rakamlar işgücündeki (çalışan + işsiz) her 100 erkeğe karşılık gelen kadın sayısını vermektedir.
Kaynak: 'İstatistik Kurumu', İHİA 2004-2021.

Eğitim düzeyi ve istihdam açığı

İşte hangi statüde çalışıldığının yanı sıra istihdam edilenlerin eğitim düzeyi de emek gelirini belirler. Eğitim düzeyi arttıkça emek gelirinin artması beklenir. Son 20 yılda istihdamdaki kadın ve erkeklerde ortaokul ve altı eğitim mezunu oranı azaldı, lise ve üstü eğitim mezunu oranı arttı (Tablo 1.7). İşgücü piyasası lise ve üstü eğitime sahip kadın ve erkeklere daha fazla iş olanağı sunmakta. Kadın ve erkekler bitirdikleri okul itibarı ile karşılaştırıldığında istihdamdaki

10. Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların 2004 yılında %53ü, 2024 yılında %88i tarım sektöründeki aile işletmelerinde çalışmakta. Erkeklerde ise sırasıyla bu oranlar %48 ve %40'dır.

11. Her 100 işveren erkeğe karşılık 2004 yılında 19 2024 yılında 39 işveren kadın var. 2004 yılına göre daha çok kadın işveren statüsündeki çalışmakta ama işveren statüsündeki kadın ve erkek arasındaki fark kayda değer olmaya devam etmekte. Farkın bu hızla kapanmaya devam etmesi durumunda ancak 60 yıl sonra her 100 işveren erkeğe karşılık 100 işveren kadın olacak.

kadınların %75i lise ve üstü eğitime sahip. Erkeklerde ise lise ve üstü eğitimi olanların oranı %57. İstihdamdaki lise altı eğitime sahip kadınların oranı yarı yarıya azaldı. 2004 yılında istihdam edilen kadınların %47si lise altı eğitime sahipken 2024 yılında %25i lise altı eğitime sahip. İstihdamdaki erkeklerde ise yaklaşık yarısı (%57) lise üstü ve yarısı (%43) lise altı eğitime sahip.

Halbuki eğitime erişimde 2008 yılında %9, 2022 yılında %6lık toplumsal cinsiyet açığı (Tablo 1.2) var. Bu durumda Kıbrıs'ın kuzeyindeki işgücü piyasası lise altı eğitime sahip kadın ve erkeklere eşit fırsat sunmamakta, bu eğitime sahip kadınlar işgücü piyasasına dahil edilememekte.

Tablo 1.7 İstidam edilenlerin en son bitirdikleri okula ve cinsiyete göre yüzde dağılımı (2004 ve 2019)

Mezun olunan eğitim kurumu	Erkek		Kadın		Toplam	
	2004	2019	2004	2019	2004	2019
Okul bitirmede	6,7	1,5	19,9	1,1	7,8	1,4
İlk okul	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 ve dengi	31,7	33,8	28,9	34,4	34,1	34,0
Fakülte veya yüksekokul	16,5	24,1	23,8	41,8	18,9	30,4
Toplam	100	100	100	100	100	100

Kaynak: 'İstatistik Kurumu', HHİA 2004-2019.

Meslek ve ekonomik sektör ayrışması: yatay ayrışma

Toplumsal cinsiyet rolleri ile, kadın ve erkeklerin yapabileceklerine dair kalıp yargılar kadın ve erkekleri farklı meslek ve sektörlerde ve statüde çalışmaya yönlendirir. Bu da sektör ve mesleklerin toplumsal cinsiyet temelli yatay ve dikey ayrışmasına neden olur. Ayrışma derinleşir; işgücü piyasası 'erkek' ve 'kadın' işi ve sektörleri olarak toplumsal cinsiyet temelli katmanlaşır (Güven-Lisaniler F., 2010). Katmanlar arası hareket sınırlıdır. Bu ayrışma hem kadın hem de erkek emek talebi ve arzı için bir kısıt oluşturur. Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında ev ve bakım işlerinden sorumlu görülen kadın daha dezavantajlı konumdadır. Kadınların 'yapabileceği' işler ve kadınlara 'uygun' meslek, ve sektörler erkeklerin 'yapabileceği' işler ve 'uygun' meslek ve sektörlerle göre çok daha az sayıdadır. Örneğin, 2004 yılında istihdamdaki kadınların % 80'i hizmetler sektöründedir (bu oran erkeklerde %65), 2021 yılına gelindiğinde her 10 kadından dokuzu (%91) bu sektördedir (bu oran erkeklerde %71) (HİA 2004, 2021). Hizmet sektörü en yüksek istihdam yaratan sektördür. Dolayısı ile

hem erkek hem de kadınların büyük çoğunluğu bu sektörde istihdam edilir. Ancak kadınlar için yıllar içinde tek istihdam yaratan sektör oldu (Kadın ve erkek istihdamının sektörlere dağılımı için bkz Tablo E5).

Meslekler için de aynı değerlendirme geçerli. İstihdamdaki kadınların % 60ı üç temel meslek grubunda çalışıyor (bu oran erkeklerde 2004 yılında %40, 2021 yılında %50) (Tablo 1.8). 2004 yılında istihdamdaki her 4 kadından biri (%25), 2021 yılında her 5 kadından biri (%20) büro ve müşteri hizmetlerinde çalışıyor. 2004 ve 2021 yılında her beş kadından biri profesyonel mesleklerde çalışıyor. 2004 yılında kadınların en yüksek oranda çalıştığı büro ve müşteri hizmetleri, profesyonel meslekler ve nitelik gerektirmeyen işlerdi (her 7 kadından biri bu meslek grubunda çalışıyor). Hatırlanacağı üzere eğitim açığının irdelendiği bölümde işgücü piyasasının lise altı eğitime sahip kadınlara istihdam yaratmadığı tespiti yapıldı. Bu tespit istihdamdaki lise altı eğitime sahip kadın oranının azalmasına dayanarak yapıldı. 2004 yılında nitelik gerektirmeyen işler meslek grubu kadınların en yoğun istihdam edildiği üçüncü meslek grubudur. Ancak 2021 yılında onun yerini hizmet ve satış elemanları grubu aldı. Nitelik gerektirmeyen işlerdeki kadın emeği talebi yavaşladı, bu meslekte istihdam edilen kadınların sayısındaki artış (%48) toplam kadın istihdamındaki artışın (%52) gerisinde kaldı. Bu gelişme Eğitim Açığı bölümünde yapılan tespit ile paralellik arz eder.

Tablo 1.8 Kadın ve erkek istihdamının en yoğun olduğu temel meslek grupları

Temel Meslek grupları 2004	Toplam(%)	Temel Meslek grupları 2021	Toplam(%)
1. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15.2	1. Hizmet ve satış elemanları	19.7
2. Profesyonel meslek mensupları	13.1	2. Profesyonel meslek mensupları	15.3
3. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	12.9	3. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	14.4
Toplam	41.2	Toplam	49.9
	Erkek		Erkek
1. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	20.9	1. Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	20.7
2. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	13.7	2. Hizmet ve satış elemanları	19.2
3. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	11.5	3. Profesyonel meslek mensupları	12.2
Toplam	45.1	Toplam	52.1
	Kadın		Kadın
1.Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	25.8	1. Profesyonel meslek mensupları	21.2
2.Profesyonel meslek mensupları	17.4	2. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	20.0
3.Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	15.3	3. Hizmet ve satış elemanları	20.6
Toplam	58.5	Toplam	61.8

Kaynak: 'İstatistik Kurumu', Hanehalkı İlgücü Anketi 2004-2021. Not: Toplam: İstihdamdakilerin temel meslek gruplarına yüzde dağılımı 2004-2021

Kadın istihdamının %90'nı tek bir ekonomik sektörde ve % 60'ının dokuz meslek grubundan üçüne yığılması kadın emeğinin niteliğinin, yani arzının ötesine, kadın emeği talebine bakmayı gerektirir. Kadın emeğine yönelik algı nedir? 2001 yılında KTÜKD tarafından yaptırılan alan araştırmasında kadının ücretli bir işte çalışması ile ilgili algı ölçüldü. Algı, açık uçlu 'kadının ev dışında ücretli bir işte çalışması ile ilgili ne düşünürsünüz?' sorusu ile ölçüldü. Verilen cevaplar kadının ücretli bir işte çalışmasını şarta bağlamakta. Kadının çalışacağı ücretli iş; aile içinde sorun yaratmayan, aile düzenini bozmayan ve çocukların eğitimini aksatmayan bir iş olmalı. 2022 yılında KTTO Kadın Girişimciler Konseyi tarafından yapılan *Girişimcilik ve İstihdamda Kadın: Tespitler ve Algılar* isimli alan araştırmasında¹² kadın ve erkek emeğine yönelik algı ölçüldü. Kadınların istihdam oranlarının neden erkek istihdam oranlarının yarısı kadar olduğu sorusuna verilen cevap 2001'deki algının devam etmekte olduğunu gösterir. Anket katılımcıları birinci neden olarak, ev içi sorumluluklar

12 Araştırma girişimcilik ekosistemi farkındalık düzeyi ve kadın emeğine yönelik algının ölçülmesini amaçlar. Anket, Kıbrıs Türk Ticaret, Sanayi ve Esnaf ve Zanaatkarlar Odası üye veri tabanları kullanılarak çalışan sayısı bakımından küçük, orta ve büyük ölçeklerde rastgele seçilmiş 602 işletmede uygulandı. Anketi, işe alımlardan sorumlu işletme temsilcileri cevapladı (297 kadın, 305 Erkek temsilci yer aldı). Anket Kasım-Aralık 2022 tarihleri arasında gerçekleştirildi.

nedeniyle düşük kadın emeği arzını gösterdi. İkinci neden olarak da annelik ve evlilik konularının istihdam edenler için bir sorun olarak görülmesinden kaynaklanan düşük kadın emeği talebini işaret etti. Kadının işgücüne katılımındaki şartlı kabul, 2023 yılında kadın emeğinin düşük arz ve talebine dönüştü. Ev içi sorumlulukların aksamaması aile düzeninin bozulmaması şartı kadınları belli sektör ve mesleklere yönlendirdi ve yine aynı şartlı kabul kadın emeği talebini belli sektör ve mesleklerle sınırladı. İnsan kaynağı sınırlı küçük bir ekonomide böylesi bir kısıt olmayan kaynağın israfıdır. Çalışabilir yaştaki kadının sadece % 35inin istihdam edilebilmesi kadınlara ait bilgi, beceri, iş yapma biçimleri ve kadınlara ait kaynakların kullanılamamasına ve israfına neden olur. Bu israf, kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rol ve sorumluluklarına uygun işlerde istihdam edilmeleri durumunda artar.

Temel meslek gruplarındaki kadın ve erkek oranları toplumsal cinsiyet temelli ayrışmayı gösteriyor (Tablo 1.9). 2004 yılında kadınlar toplam istihdamın % 33ünü erkekler de % 67sini oluşturur. Meslek gruplarında herhangi bir cinsiyet temelli ayrışma olmaması durumunda her meslek grubunda kadın oranının % 33 civarı erkek oranının da %67 civarı olması beklenir. Ancak hem kadın hem de erkekler belli meslek gruplarında toplamdaki temsiliyetlerinin üzerinde oranlara sahip. Örneğin erkekler kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler grubunda toplamdaki temsiliyetlerinin (%67) 10 yüzde puanı üzerinde bir temsiliyete sahip. Tesis ve makine operatörleri grubunda toplamdaki temsiliyetlerinin 30 yüzde puanı, sanatkarlık ve ilgili işler grubunda 20 yüzde puanı üzerinde bir temsiliyeti var. Aynı şekilde kadınlar büro ve müşteri hizmetlerinde toplam temsiliyetlerinin iki katı, profesyonel mesleklerde toplam temsiliyetlerinin 11 yüzde puanı üzerinde temsiliyete sahip (%66). Bu düzeyde bir temsiliyet farkı meslek gruplarının kadın ve erkek meslek grupları olarak ayrıştığını gösterir.¹³

Onyediyıl sonra 2021 yılında ayrışma devam ediyor. Hala 9 meslek grubunun 5inde kadın ve erkek temsiliyeti toplam temsiliyetlerinin üzerinde (Tablo 1.9'de koyu olarak gösterilen meslek grupları). Bu grupların 3ünde erkek temsiliyeti,

13. 2004 ve 2021 yıllarında meslek gruplarından 9 meslek grubunda 3ü 'erkek mesleği' 2si 'kadın mesleği'dir. Geri kalan 4 meslek grubu ise karma mesleklerdir. Kadın ve erkek mesleği tanımı meslek gruplarındaki kadın temsiliyetinden yola çıkarak tanımlanır. Toplamdaki kadın temsiliyetinin, bu çalışmada bu 2021 yılında %35tir, 10 yüzde puanı üzerinde (%45 ve üzeri) kadın temsiliyeti olan meslek grupları kadın mesleği, toplamdaki kadın temsiliyetinin, 10 yüzde puanı altında (%25ve altı) kadın temsiliyeti olan meslek grupları erkek meslekleridir. %45 ve %25 arası kadın temsiliyeti olanlar ise karma mesleklerdir.

ikisinde de kadın temsiliyeti toplam temsiliyetin üzerinde. Ayrışmanın yaklaşık 20 yıldır devam ediyor olması bunun kadın-erkek katmanlaşmasına dönüştüğüne işaret eder. Katmanlaşmanın kadın-erkek ayrışmasından farkı, yıllara yayılarak devam etmesi ve kesimler arasında ücret farkının olması. Kıbrıs'ın kuzeyindeki işgücü piyasasında mesleklerde kadın-erkek ayrışması iki on yıldır devam ediyor. Aşağıdaki bölümde yer alan, emek gelirininde kadın erkek arasında bölüşümü verilerinin analizi aynı meslek grubunda ve aynı statüde çalışan kadın ve erkekler arasında ortalama aylık ücret farkı olduğunu ve devam ettiğini gösterir. Yani işgücü piyasasında kadın erkek katmanlaşması var.

Tablo 1.9 Temel meslek gruplarında kadın ve erkek oranları

Temel Meslek Grupları	2004				2021			
	Toplam	Erkek	Kadın	K/E oranı	Toplam	Erkek	Kadın	K/E oranı
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	100.0 Erkek	78.3	21.7	28	100.0 Karma	66.4	33.6	50
Profesyonel meslek grup.	100.0 Kadın	55.7	44.3	79	100.0 Kadın	51.7	48.3	93
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	100.0 Karma	70.7	29.3	41	100.0 Karma	66.3	33.7	51
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	100.0 Kadın	33.8	66.2	196	100.0 Kadın	35.3	64.7	183
Hizmet ve satış elemanları	100.0 Karma	63.2	36.7	58	100.0 Karma	63.5	36.5	57
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde ça.	100.0 Karma	58.6	41.4	70	100.0 Erkek	80.3	19.7	24
Sanatkarlar ve ilgili işlerde ça.	100.0 Erkek	91.7	8.4	9	100.0 Erkek	93.7	6.3	7
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	100.0 Erkek	97.0	3.0	3	100.0 Erkek	91.6	8.4	9
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	100.0 Karma	60.3	39.7	66	100.0 Karma	57.0	43.0	75
Toplam İstihdam	100.0	66.8	33.2	49	100.0	65.1	34.9	53

Kaynak: 'İstatistik Kurumu', 'Hanehalkı İşgücü Anketi 2004-2021'

1.4. Emek gelirininde bölüşümü

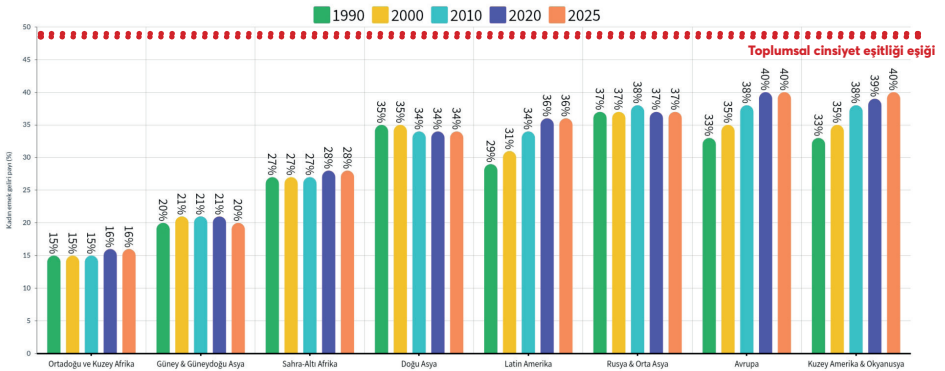
1.4.1. Küresel emek geliri açığı

Küresel düzeyde kadın çalışanlar 2025 yılında emek gelirininde %28.2'sini elde etti (WIR, 2026). 1990 yılında aldıkları pay %27.8 idi. Otuz beş yıl sonra %28.2 oldu. Bazı ilerlemeler kaydedildi, ancak tüm bölgelerde emek gelirininde bölüşülmesinde toplumsal cinsiyet eşitliği hâlâ uzak bir hedef. Şekil 1.1. 1990 ile 2025 yılları arasında dünya bölgelerinde kadınların emek gelirinden

aldığı payın gelişimini gösterir. Bölgeler arasında ciddi farklar var. Örneğin 2025 yılında, Orta Doğu ve Kuzey Afrika'da kadın çalışanların toplam emek gelirinden aldığı pay yaklaşık %16 iken, Kuzey Amerika & Okyanusya ve Avrupa'da bu oran yaklaşık %40'tır.

Şekil 1.2'de seçilmiş ülkelerde kadının emek gelirinden aldığı payın yıllar içinde (1998-2024) nasıl bir seyir izlediği yer alır. Tüm ülkeler emek gelirinin bölüşümünde toplumsal cinsiyet eşitliği eşiğinin altındadır. Gerek açığın büyüklüğü gerek gelişimi ülkeler bazında farklılık gösterir. İspanya'daki gelişme dikkat çekicidir, kadının payı 14 yüzde puanı arttı. Türkiye ve Yunanistan'da da 10 puanlık bir gelişme oldu. Toplumsal cinsiyet eşitliği eşiğine yaklaşan ülkelerde; Norveç, Portekiz gibi, iyileşme daha yavaş. Açığın büyük olduğu, toplumsal cinsiyet eşitliği eşiğinden uzakta olan ülkelerde ise yıllar içinde iyileşme daha hızlı.

Şekil 1.1. Kadının emek gelirinden aldığı pay

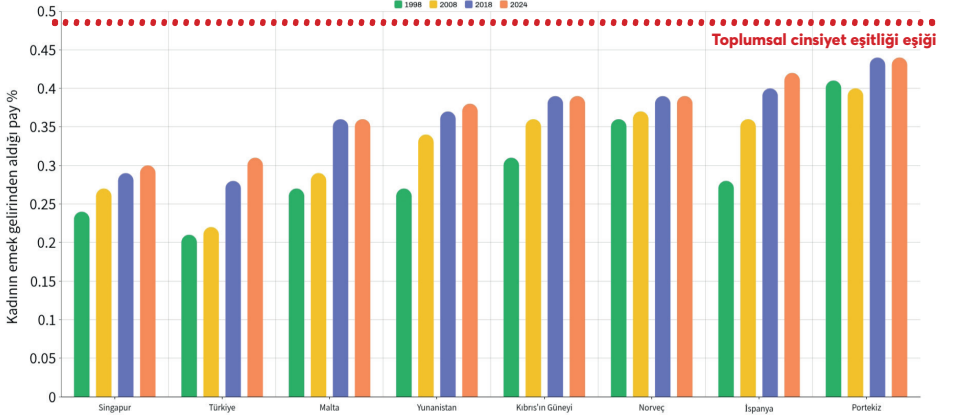


Kaynak: Dünya Eşitsizlik Raporu 2026.

1.4.2. Kıbrıs'ın kuzeyinde toplumsal cinsiyet emelli esas iş geliri açığı

Kıbrıs'ın kuzeyi için toplam emek gelirinin cinsiyete göre ayrıştırılmış verisine ulaşamadığı için kadının emek gelirinden aldığı payı bilmiyoruz. Ancak yıllık ortalama esas iş gelirini biliyoruz. Bu veriyi kullanarak kadın/erkek oranı hesaplandığında kadın ve erkek gelirleri arasında %20'lik bir açık olduğu görülür. Erkek çalışanların her 100 liralık yıllık ortalama esas iş gelirine karşılık kadın 81 lira elde etmekte (Şekil 1.3 & Şekil 1.4).

Şekil 1.2 Seçilmiş ülkelerde emek geliri kadın payı (%)



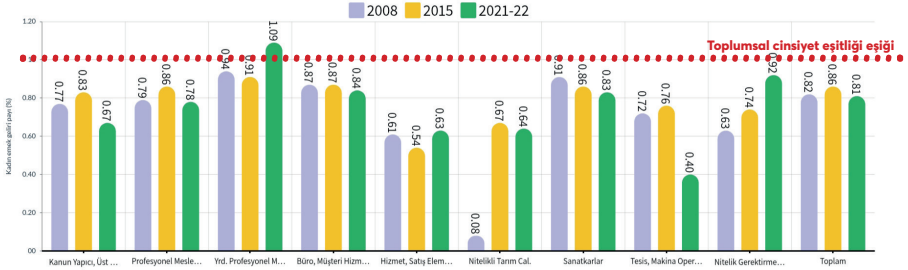
Kaynak: Dünya Eşitsizlik Raporu 2026.

1.4.2.1. Meslek gruplarında gelir açığı

Gelir açığı meslek gruplarına göre farklılık gösterir (Şekil 1.3). Kadınların yoğun olarak çalıştığı meslek gruplarında (profesyonel meslekler, büro ve müşteri hizmetleri, satış ve hizmet elemanları) ortalama yıllık esas iş geliri açığı % 22 ve % 36 arasında değişmekte. Örneğin profesyonel meslek mensubu bir erkeğin kazandığı her 100 TL'ye karşılık profesyonel meslek mensubu bir kadın 78TL kazanmakta. Hizmet ve satış elemanı grubu ile büro ve müşteri hizmetleri grubunda açık daha büyük. Bu gruplarda erkeğin kazandığı her 100 TL'ye karşılık sırasıyla kadın 63 TL ve de 64TL kazanmakta. Ortalama yıllık esas iş geliri açığında belli mesleklerde iyileşmeler olsa da kadınların yüksek oranda istihdam edildiği mesleklerde ve toplamda herhangi bir gelişme yok. 2008 yılında %18 olan toplam esas iş geliri açığı 2022 yılında %19'a yükseldi.

Hatırlanacağı üzere işgücü piyasasındaki ayrışmanın incelendiği bölümde (1.3.1.2 İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Temelli Ayrışma), toplumsal cinsiyet temelli yatay ve dikey ayrışmanın devam etmesi ve toplumsal cinsiyet temelli gelir açığının olması durumunda işgücü piyasasının katmanlaşmış olacağı söylendi. Bu bölümde de görüldü ki toplumsal cinsiyet gelir açığı var ve yıllar içinde azalmadan devam ediyor. Kıbrıs'ın kuzeyindeki işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet temelli katmanlaşma var. Bu katmanlaşma emeğin, özellikle kadın emeğinin, meslekler arası hareketliliğini kısıtlamakta ve kadın emek arzının belli meslek gruplarında artmasına ve bu meslek gruplarında ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Bu da dışlama etkisi yaparak kadının işgücüne katılımını düşürmektedir.

Şekil 1.3 Temel meslek gruplarında ortalama yıllık esas iş gelirinde kadın/erkek oranı



Kaynak: 'İstatistik Kurumu', Hanehalkı Bütçe Araştırması 2008, 2015, 2021-22.

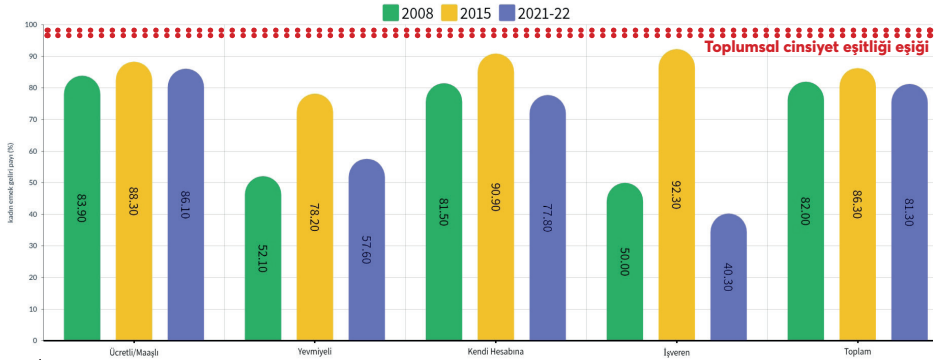
1.4.2.2. İşteki statüye göre gelir açığı

Gelir açığı sadece aynı meslek grubunda yer alan kadın ve erkek çalışanlar arasında değil aynı zamanda aynı iş statüsünde çalışan kadınla erkek arasında da mevcut. 2022 yılında kadın erkek gelirleri arasındaki en düşük gelir açığı %14 ile maaşlı ve %22 ile kendi hesabına çalışanlarda. En büyük açık ise işveren olarak çalışan kadın ve erkek arasında (%60) (Şekil.1.4). Halbuki 2015 yılında 2008 yılına göre her statüde önemli gelişme oldu. Özellikle işveren olarak çalışan kadın ve erkekler arasındaki açığa önemli bir iyileşme oldu. Ancak 2022 yılına gelindiğinde açık yeniden büyüdü, kadın ve erkek işverenler arasındaki gelir açığı 2008 yılının (bu yılda açık %50 idi) gerisine düştü. Bu düşüşte pandeminin etkisi oldu. Dünyada pandeminin küçük işletmeler üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar kadınlara ait işletmelerin daha olumsuz etkilendiğini, daha çok istihdam, pazar ve gelir kaybına uğradıkları tespitini yapar. Kıbrıs'ın kuzeyindeki işletmelerin %80'nini küçük işletmeler oluşturur. Kadınlara ait işletmeler pandemiden daha olumsuz etkilenebilir. Kadınlara ait işletmeler daha küçük, daha genç ve ağırlıklı olarak hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdir.

Hatırlanacağı üzere istihdamdaki kadın ve erkeklerin eğitim düzeyleri arasında böylesi bir açığı açıklayacak bir fark söz konusu değil. Hatta, istihdamdaki erkeklere kıyasla istihdamdaki kadınların daha büyük bir çoğunluğu lise ve üstü eğitime sahip (Tablo 1.7). Aynı meslek grubunda ve aynı iş durumunda böylesi bir açık olması ve bunun yıllar içinde küçülmeden devam etmesi çalışma ekonomisi alan yazını kadına yönelik ayrımcılık ve işgücü piyasasında dikey ve yatay ayrışma olarak ele alır. Toplumsal cinsiyet temelli dikey ayrışma olan işgücü piyasalarında kadın ve erkekler aynı işte

farklı hiyerarşide istihdam edilir. Örneğin şef garsonların, ya da mağaza satış sorumlularının büyük çoğunluğunun erkek olması gibi. Bankalarda bölüm şeflerinin ya da şube amirlerinin büyük çoğunluğunun erkek olması gibi. Kadın erkek arasındaki bu dikey ayrışma ücret açığını yaratır. Toplumsal cinsiyet temelli yatay ayrışma ise kadın ve erkeklerin farklı meslek ve sektörlerde çalışmasını. Bazı sektörlerin verimlilikleri dolayısıyla getirileri de daha yüksektir. Bu sektörlerde işveren ya da kendi hesabına çalışanların ortalama yıllık gelirleri de daha yüksek olur. Toplumsal cinsiyet temelli yatay ayrışma nedeni ile farklı sektörlerde yoğunlaşmış kadın ve erkek emeğinin de aynı meslekte çalışılsa bile getirisi farklılaşır. Her 10 kadından 9'u, diğer sektörlerde göre verimliliği daha düşük olan, hizmet sektöründe çalışmakta (bu oran erkeklerde %60) (Tablo E.5). Ayrıca kadın bu sektörde hiyerarşisi daha düşük işleri yapmakta. Girişimci kadınlara ait işletmelerin büyük çoğunluğu da bu sektörde faaliyet göstermekte. Bu ayrışma ücret açığına neden olurken, ayrışmanın ve dolayısı ile ücret açığının yıllar içinde ısrarcı bir şekilde devam etmesi emek piyasasının katmanlaşmasına neden oldu.

Şekil 1.4 İşteki statüde ortalama yıllık esas iş gelirinde kadın/erkek oranı



Kaynak: 'İstatistik Kurumu', 'Hanehalkı Bütçe Araştırması 2008, 2015, 2021-22.

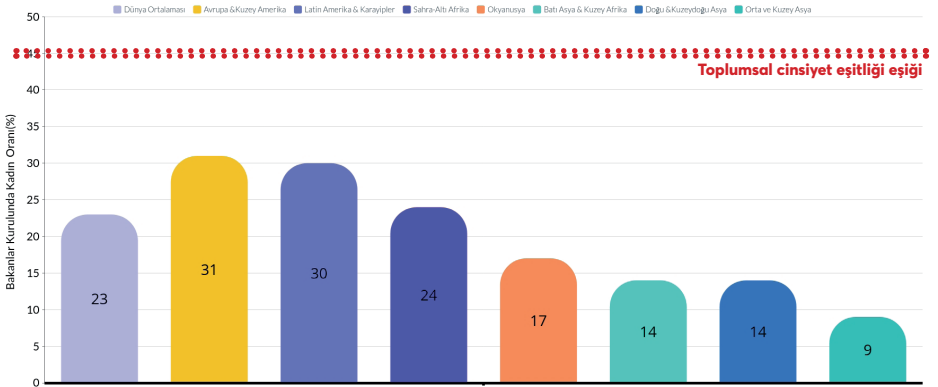
1.5. Karar alma sistemlerinde temsiliyet açığı

1.5.1. Eşit ve kapsayıcı temsiliyet açığı

Dünyada ve Kıbrıs'ın kuzeyinde karar alma sistemlerinde kadınlar erkeklerle eşit şartlarda, eşit ve kapsayıcı bir şekilde temsil edilmemekte. Birleşmiş Milletler denetim organlarından biri olan Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi 'eşit ve kapsayıcı' terimini 50'lik bir temsiliyet

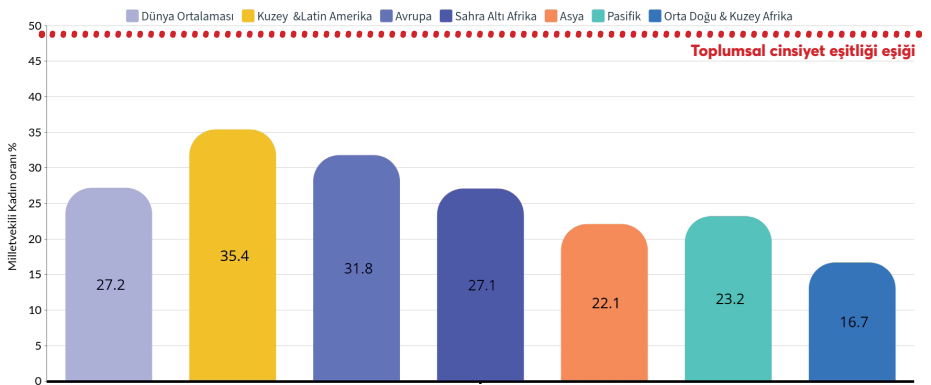
olarak tanımlar. Ancak 50'lik bir temsiliyet ile kadınlar ve erkekler arasında eşit erişim ve karar alma sistemleri içinde eşit güç sağlanacağını ifade eder. Günümüzde 189 ülke içinde sadece 9 ülkede bakanlar kurulunda kadın ve erkek bakan sayısı eşittir (Şekil 1.5). 185 ülke içinde sadece 6 ülkede milletvekili kadın sayısı milletvekili erkek sayısına eşit ya da üzerindedir. 151 ülke içinde sadece 11 ülkede devlet başkanı (%12) ve 193 ülke içinde 6 ülkede başbakan kadındır (%8). (UN Women, 2025) (Şekil 1.6)

Şekil 1.5 Bölgelerde bakan pozisyonundaki kadın oranı 2025



Kaynak: UNwomen Veri Tabanı. Erişim: Thematic Area Dashboard | UN Women Data Hub

Şekil 1.6 Coğrafi bölgelerde milletvekili kadın oranı 2025



Kaynak: UNwomen Veri Tabanı. Erişim: Thematic Area Dashboard | UN Women Data Hub

Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi 23 Ekim 2024'de Kadınların Karar Alma Sistemlerinde Eşit ve Kapsayıcı Temsili başlıklı bir Genel Tavsiye Kararı (CEDAW/C/GC/40) üretti ¹⁴. Kararın temel gerekçesi giderek artan sayıda yıkıcı sorunun Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin uygulanmasını engellemesinin yanı sıra toplumları da dönüştürdüğü ve bu dönüşümde kadının eşit ve kapsayıcı bir şekilde temsil edilmediği durumda bu sorunların üstesinden gelinemeyeceğidir. Tavsiye Kararı'na göre, sorunların karmaşıklığı tüm konularda karar alma süreçlerinin merkezine eşitlik ve kapsayıcılığı yerleştirmeyi gerektirir. Ancak her düzeyde bir eşitlik artışı ile kolektif zeka inşa edilebilir. Daha eşitlikçi ve kapsayıcı karar alma sistemleri ile inşa edilen kolektif zeka dirençli toplumların inşası için gerekli yenilikçi çözümleri beraberinde getirebilir.

Karar 'karar alma sistemleri' tanımı ile kamusal, özel, ekonomik, politik, resmi, gayri resmi, dijital alanlar da dahil olmak üzere tüm sektörlerdeki karar alma süreçlerini kapsamı gerektiğine vurgu yapar. Karar alma sistemlerinde kadınların eşit ve kapsayıcı temsiliyi taraf ülkelere;

- barış ve siyasal istikrarın sağlanmasında,
- sürdürülebilir, kapsayıcı ve insan hakları temelli ekonomilerin inşasında,
- iklim değişikliği ve çevresel felaket riskinin azaltılmasında,
- küresel toplumu dönüştüren yapay zeka ve diğer teknolojik gelişmelerin etik ve insan hakları odaklı ve erişilebilir bir yaklaşımla geliştirilip uygulanmasında, oyunun kurallarını değiştiren bir çözüm olarak tavsiye eder.

Kararda vurgu yapılan diğer iki nokta; karar alma süreçlerinin birden fazla alanının ve bunların birbirlerini nasıl etkilediğinin ele alınması ve kadınların karar alma sistemlerine eşit erişimini engelleyen tüm engellerin kaldırılması gerekliliği. Bu engellerin başında ataerkil yapılara işaret eder. Ataerkilliği kurumsallaşmış, kadınları sistematik olarak baskı altında tutmak ve egemenlik kurmak amacıyla oluşturulan, tüm toplumlara nüfuz etmiş bir rejim olarak tanımlar. Çözüm olarak ataerkilliğin yasalar tarafından suç olarak tanımlanması ve toplumsal cinsiyete dayalı suçlar için tam hesap verebilirlik sağlanması gerekliliğini belirtir.

Bu doğrultuda Karar'ı hazırlayan Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan

14 Genel Tavsiye No. 40: Kadınların Karar Alma Sistemlerinde Eşit ve Kapsayıcı Temsili, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Komitesi, 23 Ekim 2024. Erişim: CEDAW/C/GC/36

Kaldırılması Komitesi kadınların karar alma sistemlerinde eşit ve kapsayıcı temsiliyi sağlayacak yol haritasının dayandığı yedi temel ilkeyi şöyle belirtir:

1. Kadınlar ve erkekler arasında %50:50 eşitliğin bir başlangıç noktası ve evrensel norm olarak kabul edilmesi,
2. Eşitlik şartıyla etkin genç liderlik,
3. Karar alma sistemlerinde kadınların tüm çeşitliliğiyle kesişimsel ve kapsayıcı şekilde yer alması,
4. Karar alma sistemlerine alanlar arası kapsamlı bir yaklaşım,
5. Kadınların karar alma sistemlerinde eşit güç ve etkiye sahip olması,
6. Eşit ve kapsayıcı karar alma için yapısal dönüşüm,
7. Karar alma sistemlerinde sivil toplumun temsili. (BM Kadın Birimi, 2024, s. 4).

1.5.2. Kıbrıs'ın kuzeyinde karar alma sistemlerinde eşit temsiliyet açığı

1.5.2.1. Yasama ve yürütmeye erişim ve temsiliyet açığı

Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların karar alma sistemlerine erişimi ve temsiliyeti toplumsal cinsiyet eşliğinin (50:50) çok gerisinde. 2018 (%18) ve 2022 (%22) seçimleri dışında 'milletvekili' kadın temsiliyeti % 10'un altında (Tablo 1.10). 1974 sonrası oluşturulan 35 'hükümetin', 'bakanlar kurulunun' 2 tanesinde 'bakan' kadın yok. İlk 'bakan' kadının yer aldığı 13'üncü 'hükümetten' 29'uncu hükümete kadar 'bakan' kadın sayısı bir. Sadece 2018-2019 4'lü Koalisyon döneminde kurulan 29'uncu 'hükümetin' 'bakanlar kurulunda' 'bakan' kadın sayısı 2 (Bilgi Kutusu 1). Şu anki 'hükümette' 'bakan' kadın yok. Kadınların yasama ve yürütme organlarına erişimi ve bu organlardaki temsiliyeti (gücü) erkeklerle eşit değil.

Tablo 1.6 İstihdam edilenlerin cinsiyete göre işteki durumu (2004 ve 2024)

	İşveren	Kendi hesabına	Maaşlı/ Ücretli	Yevmiyeli	Ücretsiz aile işçisi	Toplam
2004 Toplam	5,5	14,8	75,8	9,8	3,9	100
Kadın	2,6	11,1	72,1	6,1	8,2	100
Erkek	6,9	16,6	63,1	11,6	1,8	100
Kadın / Erkek oranı	19	33	56	26	226	50* (54)
2021 Toplam	8,5	9,7	77,2	3,7	1,0	100
Kadın	6,8	6,4	82,3	2,5	2,2	100
Erkek	9,4	11,4	74,5	4,3	0,3	100
Kadın / Erkek oranı	39	30	60	31	336	54 (57)

*İstihdam edilen her 100 erkeğe karşılık gelen kadın sayısı. Parantez içindeki rakamlar işgücündeki (çalışan + işsiz) her 100 erkeğe karşılık gelen kadın sayısını vermektedir.
Kaynak: 'İstatistik Kurumu', İHHA 2004-2021.

Kutu 1.1 'Bakan' kadınlar, 1974-2025

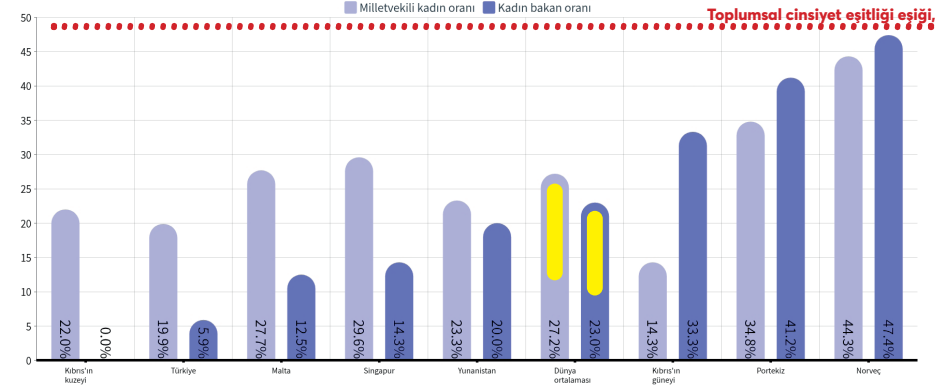
- 'Kıbrıs Türk Yönetimi' ve 'Kıbrıs Türk Federe Devleti' dönemlerinde (1974-1983) 'bakan' kadın yok. - 1983-1996 ya kadar oluşturulan 'hükümetlerde' 'bakan' ve 'başbakan' kadın yok. - İlk 'başbakan' kadın: Sibel Siber (1983 sonrası 18.) (Geçici seçim 'hükümeti')
- 1996, Kıbrıs Türk Toplumunun oluşturduğu 15. (1983 sonrası 9.) 'hükümette' ilk 'bakan' kadın: Onur Borman, 'Çalışma ve İskan Bakanı' (1996-1998). - 1998, 16. 'Hükümet'(1983 sonrası 9.) Gülsen Bozkurt, 'Sağlık ve Çevre Bakanı' (1998-2001). - 2004, 18. Hükümet (1983 sonrası 11.). Ayşe Dönmezer, 'Ekonomi ve Turizm Bakanı' (2004-2005) - 2005, 20. 'Hükümet' (1983 sonrası 13.) Canan Öztoprak (2005-2006) 'Eğitim ve Kültür Bakanı' - 2006, 21. 'Hükümet' (1983 sonrası 14.) Canan Öztoprak 2006-2009 'Eğitim ve Kültür Bakanı' - 2011, 24. 'Hükümet' (1983 sonrası 18.) Şerife Ünverdi (2011-2013) 'Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı' - 2013, 25. 'Hükümet' (1983 sonrası 19.) (Geçici seçim 'hükümeti') Gülsün Yücel (Haziran-Ağustos 2013) 'İçişleri Bakanı'. - 2015, 27. 'Hükümet' (1983 sonrası 21.) Emine Çolak (2015-2016) 'Dışişleri Bakanı'. - 2018, 29. 'Hükümet' (1983 sonrası 23.) Ayşegül Baybars (2018-2019), 'İçişleri Bakanı'" ve Filiz Besim (2018-2019), 'Sağlık Bakanı'. - 2019, 30. 'Hükümet' (1983 sonrası 24.) Ayşegül Baybars (2019-2020), 'İçişleri Bakanı'. - 2021, 31. 'Hükümet' (1983 sonrası 25.) Resmiye Eroğlu Canaltay (2021), 'Bayındırlık ve Ulaştırma Bakanı'. - 2021, 32. 'Hükümet' (1983 sonrası 26.) Resmiye Eroğlu Canaltay (2021-2022), Bayındırlık ve Ulaştırma Bakanı. - 2022, 35. 'Hükümet' (1983 sonrası 29.) İzlem Gürçağ (2022-2023), 'Sağlık Bakanı'. - 2025, 35. 'Hükümet' (şu anki 'hükümet') 'bakan' kadın yok.

Kaynak: İnternet taraması. Yazarlar tarafından oluşturuldu.

Kıbrıs'ın kuzeyi hem 'milletvekili' hem de 'bakan' kadın oranında dünya sıralamasında sonlarda yer alır. 'Milletvekili' kadın oranı sıralamasında 185 ülke arasında, Gürcistan ve Lao ile birlikte, 111inci sırada. 'Bakan' kadın oranında 188 ülke arasında 9 ülke¹⁵ ile birlikte son sırada yer alır (UN Women, 2025). 'Milletvekili' kadın oranında son iki seçimde dünya ortalamasına (%27.2) yaklaşıldı (Şekil 1.6). Ancak 'bakan' kadın oranında temsiliyet açığı değil, tam bir uçurum söz konusu.

15 Azerbaycan, Macaristan, Marşal Adaları, Pakistan, Suudi Arabistan, Türkmenistan, Tuvalu, Vanuatu.

Şekil 1.7 Seçilmiş ülkelerde 'bakan' ve 'milletvekili' kadın oranları 2025



Kaynak: IPU ParlineGlobal Data on National Parliaments Erişim: IPU Parline: global data on national parliaments & Unwomen veri tabanı.

1.5.2.2.Yerel yönetim ve ekonomik örgütlerde erişim ve temsiliyet açığı

Yerel yönetimlerde temsiliyet:

Toplunun bireylere en yakın yönetim katmanı olan yerel ve bölgesel idareler, eşitsizliklerin önlenmesi ve toplumsal eşitliğin sağlanması amacıyla etkili bir yapı sunar. Bu idari birimler, mevcut yetki alanları ve farklı paydaşlarla gerçekleştirecekleri iş birlikleri sayesinde kadın-erkek eşitlikçi konusunda somut adımlar atabilir.

Yerel yönetimlerin öncelikli amaçlarından biri kenti/köyü, burada yaşayanlar için yaşanabilir kılmaktır. Yerel yönetimler (özellikle belediyeler ve muhtarlıklar) bu bölgelerde yaşayan tüm bireylerin bulunulan bölgeye ait ortak nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamaktan ve çözüme kavuşturmaktan sorumludur. İhtiyaçların tespitinde toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşımın benimsenmesi kadın ve erkeklerin farklı ihtiyaç ve gereksinimleri olduğunun kabulü ile başlar. Böylece kadın ve erkeklerin farklılaşmış kentsel hizmet beklentileri karşılanabilir. Belediyeler sundukları hizmetler ve düzenlemelerle sosyal ve fiziki çevreyi de dönüştür. Bu dönüşüme neden olan hangi hizmetlerin sunulacağı, ne tür düzenlemelerin yapılacağına dair karar alma süreçlerinin eşitlikçi ve kapsayıcı olması gerekir.

Yerel yönetimlerin karar organlarına kadın ve erkeklerin eşit erişimi ve temsiliyeti olmaması durumunda bölgede yaşayan kadınların farklılaşmış

ihtiyaçlarının tespiti ve sunumu zorlaşır. Aynı zamanda kadınlar toplumsal dönüşümün bir parçası olamaz, dönüşüme katkı sağlayamaz. Eşit erişim ve temsiliyetin sağlanması kadınları bu dönüşümün parçası yapacağı gibi kadınlara ait yaşam deneyimleri, becerileri ve yaratıcılıkları dönüşüm sürecine dahil edilebilir. Kadın katkı koyan konumuna gelir, güçlenir ve dönüşümün parçası olur.

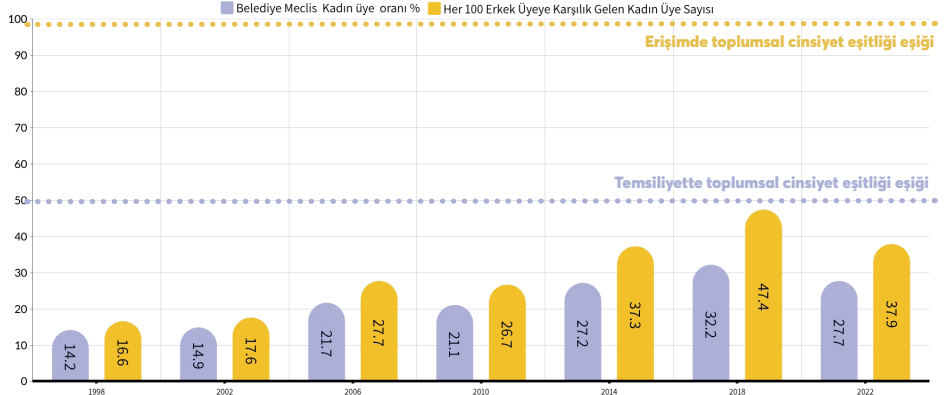
Avrupa Belediyeler ve Bölgeler Konseyi'nin (CEMR) 2006 yılında hazırlayıp imzaya açtığı, Yerel Yaşamda Kadınlar ve Erkeklerin Eşitliği için Avrupa Şartı bunu hedefler. İmzaya açıldığı günden günümüze 36 Avrupa ülkesinden, 1850 belediye, Türkiye'de de 62 belediye bu Şartı imzaladı.

Şart'ın altı temel ilkesi var;

1. Kadın ve erkeklerin eşitliği temel bir haktır
2. Kadınlar ve erkeklerin eşitliğini sağlamak için çoklu ayrımcılık ve dezavantajlar ele alınmalıdır
3. Kadınların ve erkeklerin karar alma süreçlerinde eşit katılımı, demokratik bir toplumun ön koşuludur
4. Cinsiyet basmakalıplarının ortadan kaldırılması, kadınlar ve erkeklerin eşitliğini sağlamak için temel bir unsurdur
5. Toplumsal cinsiyet perspektifinin yerel ve bölgesel yönetimin tüm faaliyetlerine entegre edilmesi, kadın ve erkeklerin eşitliğini ilerletmek için gereklidir
6. Uygun şekilde kaynak sağlanan eylem planları ve programları, kadın ve erkeklerin eşitliğini ilerletmek için gerekli araçlardır

Bu perspektiften, Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınların yerel yönetimlerin karar alma mekanizmalarına eşitlik temelinde temsiliyeti, erişimi ve etkin katılımı söz konusu değil. Bugün, kadınlar belediye meclis üyeliğinde sadece %27 oranında temsil edilmekte. Belediye meclisine erişebilen her 100 erkeğe karşılık 38 kadın belediye meclisine erişebilmekte (Şekil 1.7). 17 erkek belediye başkanına karşılık sadece 1 tane kadın belediye başkanı var. Kadınların günlük yaşamlarını ve yaşadıkları mekanları birebir etkileyen kararların üretildiği karar alma mekanizmasına erişimi sınırlı ve temsiliyeti düşük. Kadınlara ait yaşam deneyimleri, beceriler ve yaratıcılıklar yerel dönüşüm sürecine dahil edilemiyor.

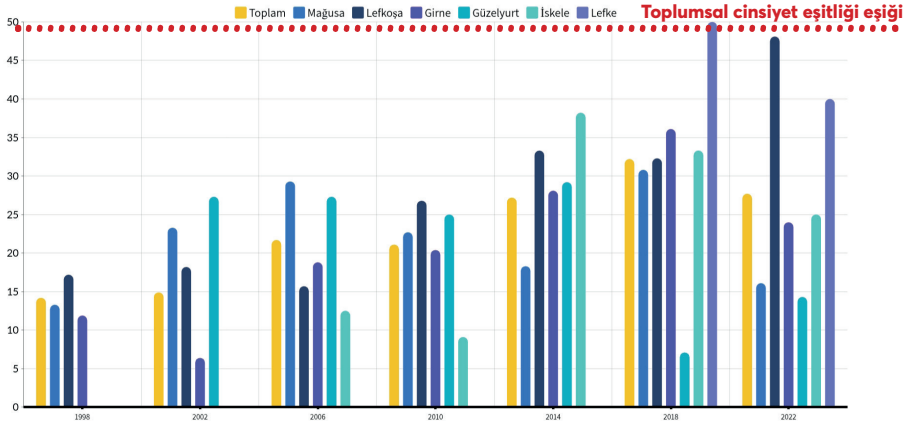
Şekil 1.8. Toplam belediye meclis üyeliğinde temsiliyet 1998-2025



Kaynak: "Yüksek Seçim Kurulu" Sitesi. Seçim Sonuçları.

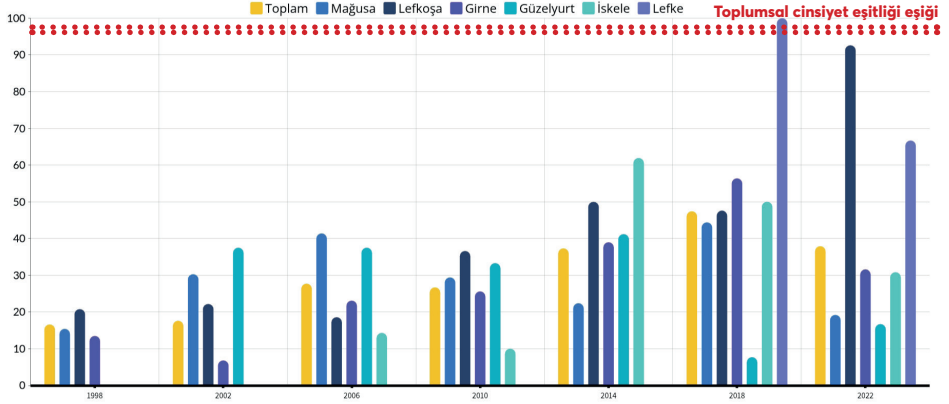
Ancak yıllar bazında kadın temsiliyetinde ve erişiminde artış oldu. 1998 yılına kıyasla 2022 yılında kadın temsiliyeti ve erişimi iki katına ulaştı. Bazı belediyelerde (Lefke ve Lefkoşa) toplumsal cinsiyet eşitliğine çok yaklaşıldı (Şekil 1.9 & Şekil 1.10).

Şekil 1.9. İdari bölgelere ve yıllara göre belediye meclislerinde kadın temsiliyeti 1998-2025



Kaynak: "Yüksek Seçim Kurulu" Sitesi. Seçim Sonuçları.

Şekil 1.10. İdari bölgelere ve yıllara göre kadınların belediye meclis üyeliğine erişimi (üye kadın/erkek oranı) 1998-2025



Kaynak: 'Yüksek Seçim Kurulu' Sitesi. Seçim Sonuçları.

Ekonomik örgüt yönetiminde temsiliyet

Kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarında temsili, küresel düzeyde temel bir mesele olmaya devam ediyor. Dünya genelinde kadınlar, kurumsal yönetim kurullarında yalnızca %20 oranında yer alıyor. Ülkeler iş dünyasında kadın liderliğini artırmak için düzenlemelere gitmekte. Örneğin Avrupa Birliği (AB) iş dünyasında kadın liderliğini artırmak için 2011 yılında bir direktif yayınlayarak 2026 yılına kadar şirket yönetim kurullarında en az %40 kadın bulundurulmasını zorunlu kıldı. 2010 yılında AB de yönetim kurullarındaki kadın oranı %18 iken bu oran 2024 yılında %34'e yükseldi. Bazı AB ülkelerinde kadın oranındaki artış daha hızlı (Fransa ve Norveç'te %45 ulaşıldı) bazı ülkelerde (örneğin Almanya %37.5) daha yavaş arttı fakat henüz hiçbir AB ülkesi kurumsal yönetim kurullarında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamış durumda değil. Dünyanın diğer bölgelerinde de çok az sayıda ülkede kurumsal yönetim kurullarında eşitlik sağlanmış durumda (Lara & Baird, 2025, s. 14-17). Ancak kurumsal yönetim kurullarında cinsiyet eşitliğini sağlandığı ülkelerde dahi kadının üst düzey yönetici pozisyonundaki eşitliği henüz sağlanmış değil (Tablo 1.11).

Tablo 1.11 İş dünyasında liderlik pozisyonunda kadın temsili 2024

En yüksek temsiliyete sahip ülkeler				En düşük temsiliyete sahip ülkeler			
Sıralama	İlk sıradaki 10 ülke	Üst Kademe Yönetici Kadın Oranı (%)	Kurumsal Yönetim Kurulu Üyesi Kadın Oranı (%)	Sıralama	Son sıradaki 10 ülke	Üst Kademe Yönetici Kadın Oranı (%)	Kurumsal Yönetim Kurulu Üyesi Kadın Oranı (%)
1	Finlandiya	44.7	57.4	62	Cezayir	19.3	28
2	Filipinler	43.6	51.8	63	Katar	19.1	23
3	Jamaika	41.8	56.3	64	Ürdün	18.1	30
4	Barbados	40.6	54.4	65	Hindistan	17.6	27
5	Trinidad & Tobago	39.8	51.6	66	Mısır	17.2	22
6	Letonya	38.5	54.5	67	Nepal	17.2	26
7	Romanya	38.1	50.9	68	Bangladeş	11.8	16
8	Bahamalar	37.1	50.7	69	Pakistan	11.6	19
9	Kolombiya	36.4	46.9	70	Suudi Arabistan	11.5	18.4
10	Hrvatistan	35.5	47.9	71	Maldivler	10.2	22

Kaynak: Lara & Baird 2025, *The State of Women in Leadership Global Employment Trends*, LinkedIn Economic Graph Research Institute. Erişim:the-state-of-women-in-leadership.pdf.

İş dünyasında kadın liderliği alanında yapılan araştırmaların bulguları kadın temsiliyeti yüksek yönetim kurullarının, özellikle kısa vadeli kârlılığın uzun vadeli hedeflerle dengelemede daha doğru kararlar aldığını gösteriyor (Bertay, Aytekin, & Avşar, 2025). Bu eşitsizliğin ortadan kaldırılması, kadınların iş dünyasında liderliğini engelleyen cam tavanın kırılması, sadece toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değil toplumsal dinamikler, ekonomik büyüme ve özellikle çevresel sürdürülebilirlik için bir ön koşul oluşturur. Cam tavanın kırılması işletmelerin, hükümetlerin ve toplumun, kadının liderliği önündeki sistematik engelleri kaldırmak için işbirliğini gerektirir. Kadına ait beceri, kaynak, yaratıcılık ve iş yapma biçimlerinin iş dünyasında üst düzey yönetime dahil edilmesi toplum ve ekonomilerin kullanılmamış potansiyelini açığa çıkarabilir ve değişen zorluklar karşısında inovasyonu ve direnci artırabilir.

Kıbrıs'ın kuzeyi için kurumsal yönetim kurullarında ve üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın temsili verileri mevcut değildir. Bu nedenle diğer ülkelerle herhangi bir karşılaştırma yapılamadı. Ancak bu çalışma için üç meslek odasının yönetim kurullarındaki kadın temsiliyet oranları derlendi (Tablo 1.12). Meslek odaları yönetim kurullarındaki kadın temsiliyeti tabii ki işletmelerin yönetim kurullarındaki ve üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın temsiliyetini yansıtmaz ancak bir fikir verir. Bu kurullardaki kadın temsiliyetinin düşüklüğü dikkat çekicidir. En yüksek temsiliyet %15 ile Kıbrıs Türk Sanayi Odası Yönetim kurulundadır. Kıbrıs Türk Ticaret Odası Meclisi'nde de benzer düşüklükte bir kadın temsiliyeti söz konusudur (Ticaret Odası Meclisi'nde kadın temsiliyeti, %13).. Kıbrıs Türk Esnaf ve Zanaatkarlar Zanaatkarlar Odası Birlik başkanlarından (13 Birlik mevcut) sadece bir tanesi kadın.

Tablo 1.12 Yönetim kurullarında kadın temsiliyeti, Ocak 2025

Odalar	Yönetim kurulu üye sayısı			
	T	E	K	Kadın oranı %
Kıbrıs Türk Sanayi Odası	13	11	2	15.4
Kıbrıs Türk Ticaret Odası	10	9	1	10.0
Kıbrıs Türk Esnaf ve Zanaatkârlar Odası	14	14	0	0.0
Toplam	37	34	3	8.1

Kaynak: Odaların internet sitelerinden yazarlar tarafından derlendi.

Kıbrıs Kıbrıs Türk Sanayi ve Ticaret Odaları'na üye işletmelerin yüzde kaçının kadınlara ait işletmeler olduğu verisine erişilemedi. Hanehalkı İlgücü verisine göre işverenlerin %38.5i kadındır (HİA, 2021). Yani bu Odaların en az %30-%35i kadın üyelerden oluşmaktadır. Ancak Oda yönetim kurullarında temsiliyetleri %8dir. Kıbrıs Türk Esnaf ve ZanaatkarlarZanaatkârlar Odası yönetim kurulunda ise kadın üye yoktur. Odaların yanı sıra kamuda da üstü düzey yönetici pozisyonunda kadın temsili düşüktür. Kamuda istihdam edilenlerin yarısı kadındır, ancak üst düzey yönetici pozisyonundakilerin sadece %33ü kadındır (KYİKB, 2023).

Özellikle Odaların vizyonlarının oluşturulması bu vizyonların hayata geçirilmesi için strateji oluşturulmasından sorumlu organlarında bu düzeydeki bir temsiliyet, kadınların beceri, kaynak, yaratıcılık yaratıcılık ve iş yapma biçimlerinin göz ardı etmektedir.

Kadınların, 'hükümetlerde', 'mecliste', belediyelerde, kamu kademelerinde ve iş dünyasında, yönetici pozisyonundaki eksik temsili ile karar alma sistemlerinin dışında bırakılması diğer yapısal eşitsizliklerle daha da karmaşık hale gelmektedir. Kadının karar alma sistemlerinde eksik temsili ücret açığı, istihdam açığı, ev içi işlerin ve bakım sorumluluğunun kadın erkek arasında orantısız dağılımı gibi yapısal eşitsizliklerden bağımsız değildir. Kadının karar alma sistemlerinde eksik temsili ile mücadele, bütüncül bir yaklaşımla, diğer yapısal eşitsizlikleri göz önünde bulunduran bir yaklaşımla ele alınmalıdır.



BÖLÜM 2

KADIN EMEĞİ ARZ VE TALEBİ

2.1 Giriş

Kadının işgücüne katılımında yıllar içinde herhangi bir iyileşme olmadı. Hala çalışabilir yaştaki kadınların üçte ikisi işgücü dışında; bu kadınlara ait bilgi, beceri, farklı iş yapma biçimleri ve kaynaklar kullanılamamakta. Hala, toplam istihdamın üçte biri kadınlardan oluşmakta; sadece üçte biri kendi emek gelirine erişebilmekte. İşsizlik oranları erkeklerin en az iki katı ve hala işveren konumundaki kadınların sayısı erkelerin çok gerisinde. Yıllık ortalama Ortalama yıllık esas iş geliri erkeklerin yıllık ortalama yıllık esas iş gelirinin yüzde yirmi altında. Aynı meslek grubunda ve aynı iş statüsünde çalışan kadın ve erkekler arasında ortalama esas iş gelirinde % 40'a varan farklılıklar var.

Bu bölümde işgücü piyasasında kadın ve erkek arasında bu eşitsiz durumu anlamlandırmaya yardımcı olacak bulgular paylaşılacak. İşgücüne katılım kararı her ne kadar bireyin emeğini işgücü piyasasına arz etme ya da etmeme kararı gibi ele alınsa da emek talebinden bağımsız düşünülemez. İşgücü piyasası, emeğini arz edenlerle emek talebi olanların buluştuğu ve anlaşmaları durumunda belli koşul ve kurallara bağlı olarak birlikte çalıştığı; ürün ya da hizmet üretimi yaptığı durumu anlatır. O nedenle işgücüne katılım oranı arz yönlü belirleyicilerin olduğu kadar talep yönlü belirleyicilerin de bir sonucu olarak ortaya çıkar. Piyasa koşulları ve emek talebinin niteliği emek arzını belirler. Bu nedenle bu bölümde kadının işgücüne düşük katılımı sadece işgücüne katılımın arz ve talep yönlü belirleyenleri açısından değil piyasa koşulları ve emek talebinin niteliği de göz önünde bulundurularak incelenmekte.

2.2.Kadının işgücüne katılımının arz ve talep yönlü belirleyicileri

Bireyin işgücüne katılma kararını belirleyen temel faktörlerin başında ücret düzeyi gelir. Bunun yanı sıra bireyin eğitim düzeyi, iş tecrübesi, işgücü piyasasının koşulları, bireyin kadın olması durumunda kadının çalışmasına yönelik algı işgücüne katılma kararını etkileyen arz ve talep yönlü belirleyicilerdir.

Bireyin eğitimi, iş tecrübesi, yaşı, istihdam edildiği işletmenin karlılık oranı, işletmenin faaliyet gösterdiği sektörün verimlilik düzeyi, yıllık enflasyon oranı, vergiler ücret seviyesini belirleyen değişkenlerdir. 2006 yılı Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanılarak kamu ve özel sektör ücret açığını tahmin etmek amacıyla yapılan bir çalışma kadın ve erkek ücret fonksiyonlarının yani ücretin belirleyicilerinin farklılaştığı tespitini yapar (Uğural & Güven-Lisaniler, 2009). Çalışma bulguları yaş, eğitim düzeyi ve iş tecrübesini kadın ve erkek ücretlerinin belirlenmesinde anlamlı değişkenler olarak tespit eder. Eğitim düzeyi ve iş tecrübesi ile ücret arasında doğrusal bir ilişki söz konusu. Artan tecrübe ve eğitim düzeyi ücreti artırmakta. 16-65 yaş aralığında yaş arttıkça ücret de artmakta. 65 yaş üzeri artan yaş ücreti düşürmekte. Bu değişkenlerin yanı sıra kadın ücret fonksiyonunda ikamet edilen bölge, erkek ücret fonksiyonunda da medeni durum anlamlı bir değişkendir. Lefkoşa'da ikamet etmek kadının ücretini artırmakta ancak erkekler için ikamet edilen bölge ile ücret arasında anlamlı bir ilişki yok. Evli olmak erkek ücretini artıran bir değişken olarak tahmin edildi ancak kadınlar için medeni durum ile ücret düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı (Uğural & Güven-Lisaniler, 2009). İkamet edilen bölgenin kadının ücret düzeyi ile anlamlı bir ilişkisi olması, kadınların erkeklere oranla ev içi işler ve bakım sorumlulukları ve kendilerine ait ulaşım araçlarının daha sınırlı olması nedeniyle bölgeler arasında hareket sınırlılığı ile açıklanabilir. 2004 ve 2011 mikro verileri kullanılarak işgücüne katılımın belirleyicilerine dair çalışmaların bulguları da ikamet edilen bölge ile işgücüne katılım arasında anlamlı bir ilişki tespit etti. Güzelyurt ve İskele'de ikamet etmek kadının işgücüne katılma olasılığını düşürmekte. Her iki bulgu da kadının bölgeler arası hareket sınırlılığına işaret etmekte (Güven-Lisaniler & Bhatti, 2004-2005; Güven-Lisaniler & Bhatti & Emir, 2015). Medeni durumun erkeklerin ücret düzeyi ile anlamlı bir ilişkisi olması çocuk sahibi olanlara uygulanan vergi muafiyetinin erkekler tarafından kullanılıyor olması ile açıklanabilir.

Ücret düzeyi belirleyicilerin farklılaşmasının yanı sıra 2021-2022 Bütçe Anketi verilerine göre kadın ve erkekler arasında emek geliri açığı var. Ortalama yıllık esas iş gelirinde %20'lik ve benzer işlerdeki yıllık ortalama yıllık esas iş gelirinde %21lik açık var (Tablo E1.1). Kadınların %20sinin istihdam edildiği hizmet ve satış elemanı ile ofis çalışanı meslek gruplarında bu fark %36-37'ye varmakta (Tablo E1.10). Kadın ve erkek esas iş gelirleri arasındaki fark ve ücret düzeyinin belirleyicilerinin farklılaşması kadınların işgücüne katılım kararında ücretin önemini artırır ancak ücretteki küçük değişikliklere daha az duyarlı hale getirir.

Eğitim düzeyi yüksek bireylerde işgücüne katılmamanın fırsat maliyeti, yani çalışma sonucu elde edilmesi beklenen ücret yüksektir. Bu nedenle eğitim düzeyi arttıkça hem kadın hem de erkeklerde işgücüne katılma oranı artar. Kadının eğitim düzeyinin artması işgücüne katılma olasılığını artırır. 2001 yılındaki çalışma bulgularına göre ortokul, ortaokul mezunu olma olmak işgücüne katılma olasılığını % 30, lise mezunu olmak % 40 ve üniversite mezunu olmak % 70 artırır. 2004'deki 2004 deki çalışma bulgularına göre lise mezuniyeti olan kadınların ilkokul mezunu olan kadınlara göre işgücüne katılma olasılığı 1.7 kat daha yüksektir. Üniversite mezuniyeti olanların ise işgücüne katılma olasılığı 12.5 kat daha fazladır artırır. Ortaokul mezunu olmak ise işgücüne katılma olasılığını düşürmektedir. 2011 yılındaki verilerde bu ilişkinin daha da güçlendiği görülür. Evli kadınlarda ise bu ilişki çok daha güçlü olarak ortaya çıkar. Evli kadınlarda lise mezuniyeti işgücüne katılma olasılığını 3 kat, üniversite mezuniyeti 15 kat artırır (Güven-Lisaniler & Bhatti & Emir, 2015).

Üniversite mezuniyeti kadını işsiz kalma, uzun süre işsiz kalma ve iş bulma ümidini kaybederek işgücü dışında kalmaktan korur. Emek arzı getirisinin eğitim ve beceri düzeyi ile doğru orantılı olduğu düşünüldüğünde, artan eğitim düzeyi elde edilen geliri/ücret, kadının emek arzı maliyetinin üzerinde oluşarak kadının işgücüne katılma olasılığını artırır. Ortaokul mezuniyetinin işgücüne katılma olasılığını düşürmesi, bu eğitim düzeyinde elde edilen gelirin kadının emek arzı maliyetinin altında oluştuğunu gösterir. En büyük iş sağlayıcı olan kamunun, ortaokul mezunu kadınlara çok sınırlı iş olanağı sunması da bu sonuçta etkilidir.

Eğitim düzeyi ve işgücüne katılma oranı arasındaki bu doğrusal ilişki kadınlarda daha güçlü bir şekilde ortaya çıkar. Ancak iş bulma olasılığının düşük olması; yani işsizlik oranının yüksekliği ve işsiz kalma süresinin uzaması bireyin iş bulma ümidini yitirmesine, aktif iş aramaktan vazgeçmesine ve işgücü dışında kalmasına neden olur. Kadınların işsizlik oranları daha yüksek ve işsiz kalma süreleri de daha uzundur (Güven-Lisaniler & Bhatti & Emir, 2016). Buna bağlı olarak iş bulma ümidini yitirenlerin büyük çoğunluğu (%76, 2024 HİA) kadındır.

Aynı şekilde işgücü piyasasının koşulları da bireyin işgücüne katılma ya da dışında kalmasına neden olabilir. Çalışma saatlerinin uzunluğu, haftada kaç gün çalışılacağı, düzensiz mesai olup olmadığı, çalışma ortamı, izin hakkı gibi düzenlemeler işgücü piyasası koşullarını oluşturur. Erkekler için de belirleyici olmasına rağmen ücret düzeyi ve işgücü piyasası koşulları kadınların işgücüne katılma kararında daha belirleyicidir. Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadının işgücüne katılma kararı işgücü piyasası koşullarına daha duyarlıdır. Çünkü kadınların, toplumsal cinsiyet rollerine dayalı toplumsal işbölümü nedeniyle, ikinci bir işleri vardır. Ev içi işleri yapmak, aile düzenini sağlamak ve bakım hizmeti sunmak. Kıbrıs'ın kuzeyinde 2004 yılından günümüze yaşanan bütün ekonomik ve sosyal gelişmelere rağmen çalışabilir yaştaki kadınların hala sadece üçte birinin işgücüne katılıyor olması böyle açıklanabilir. Kıbrıs'ın kuzeyinde çalışma saatleri ile okul saatleri uyumlu değil, merkezler dışındaki bölgelerden ulaşım sağlayan özel toplu taşıma hizmetlerinin saatleri ne özel ne de kamu çalışma saatleri ile uyumlu değil. Erişilebilir kreş, okul sonrası etüt, yaşlı hasta bakımı hizmeti yok. Bu nedenle evli, küçük yaşta çocuğu olan, çocuk sayısı daha fazla olan, ailede bakım hizmetine ihtiyaç duyan engelli, yaşlı birey olan kadınların işgücüne katılım kararı işgücü piyasası koşullarına daha duyarlıdır.

Kadının ikinci işi aynı zamanda kadının emek arz maliyetini de yükseltmektedir. Emek arz maliyeti bireyin emeğini arz etmek için; yani işgücü piyasasına katılmak için, kabul edebileceği en düşük ücret düzeyini anlatır. Kadının çalışması durumunda, daha önce kadının ücretsiz bir şekilde sunduğu ev içi iş ve hizmetlerin bazılarının artık düzenli olarak piyasadan, piyasa fiyatında sağlanmasını gerektirir. Yani kadının işgücüne katılım kararı vermesinin bir maliyeti vardır. Kamunun erişilebilir bakım ve ulaşım hizmeti sunmaması kadının emek arzı maliyetinin daha yüksek olmasına neden olur. Kadının

işgücüne katılımı ancak emek arzının getireceği gelirin ya da ücretin kadının çalışması ile oluşacak maliyetin üzerinde olması ile mümkündür. Eşit ya da altında olması, kadının işgücü dışında kalmasını getirir. Bu nedenle kadının işgücüne katılımı daha düşük, belli yaş aralıklarına ve belli meslek ve sektörlere yoğunlaşmış durumda.

Kadının işgücüne katılma kararının belirleyicilerine dair yapılmış ekonometrik çalışmaların¹⁶ bulguları, kadının işgücüne katılımının arz yönlü belirleyicileri eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, ikamet edilen bölge olarak tahmin etti. Talep yönlü belirleyiciler çocuk sayısı, 4 yaştan küçük çocuğun olup olmadığı, vatandaşlık durumu ve eş geliri olarak tespit edildi. Talep yönlü belirleyiciler piyasa koşullarının ne tür bir emek talep ettiğini anlatır. Bulgulara dayanarak, piyasa koşullarının bu hali ile devam etmesi ve ev içi iş ve bakım sorumluluklarının kadın ve erkek arasındaki adaletsiz dağılımının sürmesi durumunda, kadınların istihdam oranları düşük, işsizlik oranları yüksek ve büyük çoğunluğu işgücü piyasası dışında olmaya devam edecektir (Güven-Lisaniler & Bhatti, 2004-2005), (Güven-Lisaniler, Bhatti, & Emir, 2015) (Güven-Lisaniler, Bhatti, & Emir, 2016).

Çalışmaların bulguları kadına atfedilen toplumsal cinsiyet rollerine bağlı ev içi işlerin adaletsiz dağılımı ve özellikle bakım sorumluluğunun kadının işgücüne katılma olasılığını düşürdüğü, işsiz ve daha uzun süre işsiz kalma ve iş bulma ümidini yitirme olasılığını artırdığını gösterir. (Kutu 2.1 & Kuru 2.2 & Kutu 2.3).

Dört yaş altı çocuk sahibi olmak ya da hanedeki çocuk sayısının artması; yani hanede bakıma ihtiyaç duyan kişi sayısının artması kadının işgücüne katılma olasılığını düşürür. Hanehalkı gelirinin artması kadının işsiz kalma olasılığını artırır. Evli olmak kadının iş bulma ümidini yitirme olasılığını artırır; yani çalışmak isteğinde olmasına rağmen iş bulma ümidini yitirdiği için işgücü dışında kalma olasılığını artırır (Kutu 2.1).

İkamet edilen ilçe de kadının işgücüne katılımını belirleyen faktörler arasında. 2001 ve 2011'deki çalışmada Güzelyurt ve İskele ilçelerinde ikamet eden kadınların, Girne, Lefkoşa ve Mağusa ilçelerinde ikamet eden kadınlara göre işgücüne katılma olasılığı daha düşük. Bu iki ilçenin hizmet ve mal üretiminin yoğun olduğu ilçelerden uzak olması, ulaşım hizmetlerinin sınırlı sayı ve

16. 2001 yılında yapılan çalışmada KTÜKD'nin Kıbrıs Türk Kadınının İstihdam ve Eğitim Profili isimli proje kapsamında 2001 yılında toplam 840 kişi ile yapılan alan araştırması mikro verileri kullanıldı. 2015 ve 2016 yıllarında yapılan çalışmalarda 2004, 2011 ve 2023 yıllarına ait Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanıldı.

saatte olması, kadınların kendi imkanları ile ulaşım olanağının göreceli daha sınırlı olması bu bölgelerdeki kadının işgücüne katılma olasılığını düşürür. 2023 yılında da Güzelyurt ve İskele idari bölgelerinde ikamet etmek kadının işgücüne katılım olasılığını düşürmektedir ancak istatistiki olarak anlamlı bulunmadı (Kutu 2.2).

İşsiz kalma ve uzun süreli işsiz kalma durumunun belirleyicileribelirleyicileri de ev içi işlerin ve bakım sorumluluklarının kadın ve erkek arasındaki adaletsiz dağılımı nedeniyle kadının artan emek arzı maliyetine işaret eder (Kutu 2.2). İşsiz kalma durumunun bir diğer belirleyeni de işgücü piyasasındaki mesleki ayrışma. Kadınların yoğunlukta olduğu mesleklerde çalışan kadınların işsiz kalma olasılıkları daha yüksek. Kadınların yoğun olarak belli sektör ve mesleklerde çalışmaları, o meslek ve sektörlerde emek arzını artırarak işsiz kalma olasılığını artırmakta. Aynı zamanda belli mesleklerde emek arzının yüksekliği ücretleri düşürerek, dışlama etkisi yaratarak kadının işgücüne katılımını da düşürmekte.

Kutu 2.1 Kadının işgücüne katılım kararının tahmin edilen belirleyicileri (2001, 2004, 2011, 2023)

2001 • İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında eğitim düzeyi arttıkça işgücünde katılma olasılığı artar. • Yaş, işgücüne katılma ters U ilişkisi gösterir. 15-24 yaş grubu referans alındığında yaş, genç yaşlarda katılma olasılığını artırırken ileri yaşlarda olasılığı düşürür. • Lefkoşa Mağusa ve Girne'de ikamet etme referans alındığında ikamet edilen bölge (Güzelyurt ve İskele bölgesi) işgücüne katılma olasılığını azaltır. • Bekar, boşanmış ve dul referans alındığında evli olmak katılma olasılığını düşüren bir faktör ancak istatistiki olarak anlamlı değil. • Çocuk sayısına modelde yer verilmedi bu nedenle etkisi bilinmiyor.	2004 • İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında lise ve üstü eğitime sahip olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. Ortaokul mezunu olmak düşürür. • Yaş, işgücüne katılma ters U ilişkisi gösterir. 15-24 yaş grubu referans alındığında yaş, genç yaşlarda katılma olasılığını artırırken ileri yaşlarda olasılığı düşürür. • İkamet edilen bölge belirleyici değil. • Hiç evlenmemiş olanlar referans alındığında, boşanmış ve dul olmak işgücünde katılma olasılığını hiç evlenmemiş kadına göre 2 kat artırır. Evli olmak belirleyiciler arasında değil. • Vatandaş olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. • Eş gelirindeki artış işgücüne katılma olasılığını düşürür. • Çocuk sayısı arttıkça işgücüne katılma olasılığı düşer.
2011 • İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında lise ve üstü eğitime sahip olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. • Hiç evlenmemiş olanlar referans alındığında boşanmış ve dul olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. • Yaş, işgücüne katılma ters U ilişkisi göstermekte. Genç yaşlarda katılma olasılığını artırırken ileri yaşlarda olasılığını düşürür. • Vatandaş olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. • Lefkoşa Mağusa ve Girne'de ikamet etme referans alındığında ikamet edilen bölge (Güzelyurt ve İskele bölgesi) işgücüne katılma olasılığını azaltır. • 4 yaşından küçük çocuğa sahip olmak işgücüne katılma olasılığını azaltır.	2023 • İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında lise ve üstü eğitime sahip olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. • Hiç evlenmemiş olanlar referans alındığında boşanmış ve dul olmak işgücünde katılma olasılığını artırır. • Yaş, işgücüne katılma ters U ilişkisi göstermekte. Genç yaşlarda katılma olasılığını artırırken ileri yaşlarda olasılığını düşürür. • Vatandaş olmak mikro veride vatandaşlıkla ilgili veriyere yer verilmediği için modele dahil edilemedi. • İkamet edilen bölge ile işgücüne katılma arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. • 4 yaşından küçük çocuğa sahip olmak modele dahil edilmedi.

Kaynak: Güven-Lisaniler F. & Bharti, 2005; Güven-Lisaniler F., Bharti, F. & Emir, F. 2015. Bharti, F. & Güven-Lisaniler F., 2025.

Kutu 2.2 İşsizliğin ve uzun süreli işsizliğin belirleyicileri (2011)

İşsizliğin Belirleyicileri	
Kadın	Erkek
• Çalışan sayısı: Hanedeki çalışan sayısı arttıkça işsiz kalma olasılığı düşer. • Toplam hanehalkı geliri: Artması işsiz kalma olasılığını artırır. • Vatandaşlık: Vatandaş olmak işsiz kalma olasılığını azaltır. • Medeni durum: Hiç evlenmemiş olanlar referans alındığında evli, boşanmış/dul olmakla işsiz kalma durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. • Eğitim: İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında lise ve üniversite mezunu olmak işsiz kalma olasılığını azaltır. • Yaş: 15-24 yaş aralığı referans alındığında yaş arttıkça işsiz kalma olasılığı azalır. • İkamet edilen bölge: Girne bölgesinde ikamet etmek referans alındığında Güzelyurt bölgesinde ikamet etmek işsiz kalma olasılığını artırır. • Mesleki ayrışma: Kadınların çoğunlukta olduğu (işgücündeki toplam temsiliyetlerinin yüzde 15 üzerinde temsiliyetleri olan meslek grupları) işlerde çalışmak işsiz kalma olasılığını artırır.	• Hanedeki çalışan sayısı ile anlamlı bir ilişki bulunmadı. • Toplam hanehalkı gelirinin artması işsiz kalma olasılığını azaltır. • Vatandaş olmak işsiz kalma olasılığını artırır. • Evli olmak işsiz kalma olasılığını azaltır. • Lise mezunu olmak işsiz kalma olasılığını azaltır. • Yaş arttıkça işsiz kalma olasılığı azalır. • Girne bölgesi dışında ikamet edenlerin işsiz kalma olasılığı artar. • Kadınların ve erkeklerin domine ettiği işlerde çalışmak işsiz kalma olasılığını artırır.
İşsizlik Süresinin Belirleyicileri	
Kadın	Erkek
• Vatandaşlık: Göçmen olmakla uzun süreli işsiz kalma olasılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. • Medeni durum: Hiç evlenmemiş olanlar referans alındığında boşanmış/dul olmak uzun süreli işsiz kalma olasılığını azaltır. • Eğitim: İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında orta okul mezunu olmak uzun süreli işsiz kalma olasılığını artırır, lise ve üstü eğitime sahip olmak uzun süreli işsiz kalma olasılığını azaltır. • Yaş: 15-24 yaş aralığı referans alındığında yaş arttıkça uzun süreli işsiz kalma olasılığı artar. • İkamet edilen bölge: Lefkoşa bölgesinde ikamet etmek uzun süreli işsiz kalma olasılığını azaltır. • Çocuk sayısı: Çocuk sayısı ile uzun süreli işsiz kalma olasılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. • İşsiz kalma belirleyenleri arasında yer alan hanedeki çalışan sayısı ve hanehalkı geliri ve mesleki ayrışma ile uzun süreli işsiz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı.	• Vatandaş olmamak uzun süreli işsiz kalma olasılığını azaltır. • Hiç evlenmemiş olan referans alındığında evli, boşanmış/dul olmak uzun süreli işsiz kalma olasılığını azaltır. • Eğitim düzeyi ile uzun süreli işsiz kalma olasılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. • Yaş arttıkça uzun süreli işsiz kalma olasılığı artmakta. • İkamet edilen bölge ile uzun süreli işsiz kalma olasılığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. • Çocuk sayısının artması uzun süreli işsiz kalma olasılığını azaltır. • İşsiz kalma belirleyenleri arasında yer alan hanedeki çalışan sayısı, hanehalkı geliri ve mesleki ayrışma ile uzun süreli işsiz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı.

Kaynak: Güven-Lisaniler F., Bhatti, F. & Emir, F., 2016).

Kutu 2.3 Kadının iş bulama ümidini kaybetme durumunun belirleyicileri, 2011

- Çocuk sayısı arttıkça kadının iş bulma ümidini kaybetme olasılığı düşer.
- Evli kadınların iş bulma ümidini kaybetme olasılığı bekar kadına göre 2,6 kat daha fazla.
- Üniversite mezunu kadının ilkököl mezunu kadına göre iş bulma ümidini yitirme olasılığı çok düşüktür.
- Kadın yaş aldıkça iş bulma ümidini kaybetme olasılığı artar.

Kaynak: Güven-Lisaniler F., Bhatti, F. & Emir, F., 2016.

Kutu 2.4 Evli kadının işgücüne katılım kararının tahmin edilen belirleyicileri (2004, 2011, 2023)

2004	2011
• Yaş işgücüne katılımla ters U ilişkisi gösterir. 15-24 yaş grubu referans alındığında yaş, genç yaşlarda katılma olasılığını artırırken ileri yaşlarda olasılığı düşürür. • İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında lise ve üstü eğitime sahip olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. • Vatandaşlık referans alındığında vatandaş olamamak işgücüne katılma olasılığını düşürür. • Çocuk sayısı arttıkça işgücüne katılma olasılığı düşer. 4 Yaş altı çocuk olması anlamlı bulunmadı. • Eş geliri arttıkça işgücüne katılma olasılığını düşürür.	• Yaş işgücüne katılımla ters U ilişkisi gösterir. 15-24 yaş grubu referans alındığında yaş, genç yaşlarda katılma olasılığını artırırken ileri yaşlarda olasılığı düşürür. 2004 yılına göre belirleyiciliği daha düşüktür. • İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında lise ve üstü eğitime sahip olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. • Vatandaşlık referans alındığında vatandaş olamamak işgücüne katılma olasılığını düşürür. 2004'e göre daha az belirleyici. • 4 yaş altı en az bir çocuğun olması işgücüne katılma olasılığını azaltır. Çocuk sayısı anlamlı bulunmadı. • Eş geliri arttıkça işgücüne katılma olasılığı azalır. 2004 yılına göre daha belirleyici.
2023	
• 15-24 yaş grubu referans grubuna göre 55 yaş üzeri kadının işgücüne katılma olasılığı daha düşük. 25-54 yaş grupları için anlamlı bir ilişki bulunmadı. • İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında, üniversite mezunu olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. Lise ve orta okul eğitim düzeyi ile anlamlı bir ilişki bulunmadı. • Vatandaş olmak mikro veride vatandaşlıkla ilgili veriye yer verilmediği için modele dahil edilemedi. • İkamet edilen bölge ile işgücüne katılım arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. • 4 yaş altı en az bir çocuğun olması işgücüne katılma olasılığını azaltır. • Eş geliri modele dahil edilemedi.	

Kaynak: Güven-Lisaniler F. & Bhatti, 2005; Güven-Lisaniler F., Bhatti, F. & Emir, F., 2015. Bhatti, Bhatti & Güven-Lisaniler, 2025.

Bilimsel araştırma bulgularının yanı sıra Kıbrıs Türk Ticaret Odası (KTTO) Girişimci Kadınlar Konseyi'nin girişimcilik ekosistemi farkındalık düzeyi ve kadın emeğine yönelik algının ölçülmesini amaçlayan alan araştırması¹⁷ bulguları da kadının işgücüne düşük katılımında piyasa koşullarının ve toplumsal cinsiyet rollerinin belirleyici olduğunu söyler. Katılımcılara, Kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısı kadar olmasının sizce başlıca iki nedeni nedir? diye de soruldu.

17 KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi'nin "Girişimcilik ve İstihdamda Kadın: Tespitler ve Algılar" isimli araştırması, girişimcilik ekosistemi farkındalık düzeyi ve kadın emeğine yönelik algının ölçülmesini amaçlar. Anket, Kıbrıs Türk Ticaret, Sanayi ve Esnaf ve Zanaatkarlar Odası üye veri tabanları kullanılarak çalışan sayısı bakımından küçük, orta ve büyük ölçekte rastgele seçilmiş 602 işletmede uygulandı. Anketi, işe alimlerden sorumlu işletme temsilcileri cevapladı (297 kadın, 305 Erkek temsilci yer aldı). Anket Kasım-Aralık 2022 tarihleri arasında gerçekleşti.

Birinci neden olarak;

- Aile ve/veya çocuk bakımlarına yönelik destekleyici hizmetlerin yeterince sağlanmaması (%51; kadın katılımcı %54, erkek katılımcı %49) ve
- Mesai saatleri (%19; kadın %18, erkek %19)

İkinci en önemli neden olarak;

- Annelik ve evlilik konularının kurumlar gözünde bir engel olarak görülmesi (%49; kadın %54, erkek %46) ve yine
- Mesai saatleri (%15; kadın %19, erkek %13) olarak belirtildi.

Bu tespiti yapan katılımcılar işletmelerin işe alımlardan sorumlu yöneticileridir. Katılımcıların bu tespitleri, kadının işgücüne katılımı önündeki engellerin; piyasa koşulları, ev içi işlerin kadın ve erkek arasında adaletsiz dağılımı, toplumsal cinsiyet rolleri ve kamusal hizmetlerin yetersizliğinin, 2001, 2004 ve 2011 de olduğu gibi 2022 yılında da kadının işgücüne katılımını belirlemeye devam ettiğini gösterir.

2.3 Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadın ve erkeklerin yapabileceklerine dair kalıp yargılar gölgesindeki işgücü piyasası

2.3.1 Kadın emeğine dair talep kısıtı (engeli)

Kadının çalışmasına yönelik algı kadının emek arzını etkileyen bir olgudur. Kadının ev dışında ücretli bir iş yapması toplum tarafından olumlu karşılanmıyorsa bu olgu kadının işgücüne katılma kararını olumsuz yönde etkiler. Kadın emeğini arz etmekten vazgeçebilir. Kıbrıs'ın kuzeyinde kadının çalışmasına yönelik algıda şartlı bir kabul olduğu daha önce paylaşıldı. Kadının çalışması aile içi sorunlara neden olmadığı, aile düzenini bozmadığı ve özellikle çocuğun eğitimini olumsuz etkilemediği sürece olumlu karşılanır. Dolayısıyla kadın emeği arzı, bu sorumlulukların yerine getirilmesine olanak sağlayan meslek ve sektörlerle yönelmiş durumda. Kadın ve erkek istihdamının mesleki ve sektörel ayrışmasının nedenlerinden biri. Ancak kadın emeğine dair algı da talep kısıtı yaratarak kadın emeğine olan talebi belli meslek ve iş statülerine yönlendirerek mesleki ve sektörel ayrışmayı artırmakta.

Kadın emeği talep kısıtı Hanehalkı İşgücü Anketi, işgücüne katılım ve işsizlik oranlarında sabittir. Kadının işgücüne katılım oranı düşük iken (%40.8, 2024

HİA) işsizlik oranının (%7.8) erkek işsizlik oranının (%3.3) iki katından fazla olması, kadın emek arzının düşüklüğüne değil kadın emeğine yönelik talep kısıtına işaret eder. Yani, kadınlar işgücüne katılmamayı tercih ediyorlarsa (emeklerini arz etmiyorlarsa), aktif iş arayan (işsiz) kadın oranının da düşük olması gerekir. Halbuki işsiz her 100 erkeğe karşılık 133 kadın işsiz var. Fakat işgücündeki her 100 erkeğe karşılık 56 kadın var. Bu da kadın emeğine dair emek talebi kısıtı olduğunu gösterir.

İşgücü piyasası alan yazını kadın emeği talebi kısıtı belirleyicilerini; fırsat ve şartlarda cinsiyet temelli ayrımcılık, toplumsal cinsiyet temelli mesleki yatay ve dikey ayrışma ve yasal düzenlemeler olarak belirtir. Mevcut Durum Analizi bölümünde¹⁸ işgücü piyasasına erişimde kadınların ve erkeklerin aynı fırsat ve şartlara sahip olmadığı ve işgücü piyasasının toplumsal cinsiyet temelli yatay ve dikey ayrıştığı detaylı bir şekilde aktarıldı. KTTÖ Kadın Girişimciler Konseyi alan araştırması bulguları, kadın ve erkek emeğine yönelik algının da toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir algı olduğunu gösterir. Toplumsal cinsiyet rolleri, bu rollerin gerektirdiği sorumluluklar ve kadın ve erkeklerin yapabilecek ve yapamayacaklarına dair kalıp yargılar özellikle kadın emeği talebi üzerinde bir kısıt (engel) oluşturur. Aşağıda sözkonusöz konu araştırmasında elde edilen kadın emeği talep kısıtına dair bulgular yer alır.

2.3.2 İşgücü piyasasına erişimde kadının dezavantajlı konumuna dair farkındalık

İşgücü piyasasında emek talebini yaratan işletme yöneticilerinin kadınların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumuna dair farkındalık düzeyi kadının işgücündeki temsiliyeti ve konumunu yükseltme konusunda sarfe edilecek çabanın yarısını oluşturur. Bu bağlamda araştırmada katılımcılara kadının işgücüne katılım oranının dünya ortalamasına göre ne durumda olduğu soruldu. Katılımcıların yarısından fazlası (%56.6, kadın katılımcılar %65.5, erkek katılımcılar %52.8) Kıbrıs'ın kuzeyinin bu sıralamada dünya ortalamasının altında yer aldığını belirtti. Yani, işletmelerin işe alımlardan sorumlu yöneticilerin yarısından fazlası, erkek yöneticilerin yarısı kadın yöneticilerin üçte ikisi kadının işgücü piyasasındaki eksik temsilin farkında.

18. Emeğe Erişimde Toplumsal Cinsiyet Açığı: Fırsat ve Şartlarda Eşitsizlik ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Yatay ve Dikey Ayrışma Bölümleri.

Katılımcıların işe alımlarda söz sahibi kişiler olduğu düşünüldüğünde kadın katılımcıların farkındalık düzeyinin yüksek olması önemli. Ancak üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranının %33 (HİA, 2021) olduğu göz önünde bulundurulmalı. Üst düzey yönetici pozisyonundakilerin %67'si erkektir (HİA, 2021) ve yaklaşık yarısının (%47; KTTO, 2022) bu konuda farkındalığı yok. Aynı şekilde azımsanmayacak bir oranda kadın ve erkek katılımcının yaklaşık dörtte birinin ise bu konuda farkındalığı yok. Bu grup Kıbrıs'ın kuzeyinde kadının işgücüne katılma oranının dünya ortalamasının üzerinde ya da en iyi ülkeler arasında olduğunu düşünmekte.

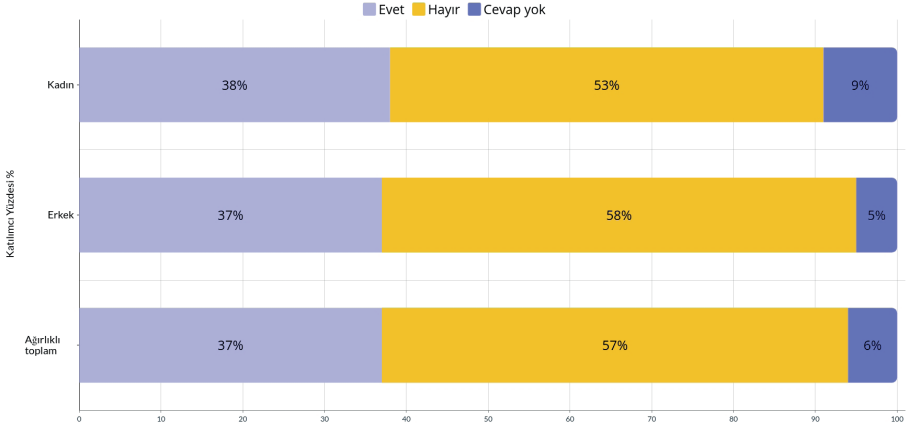
Kadının işgücündeki eksik temsili konusundaki farkındalık sorusunu takiben bilimsel araştırmaların bulguları paylaşılarak katılımcılara bu konudaki gözlem ve deneyimlerine dayanan düşünceleri soruldu. Bu sorulara verilen cevaplar farkındalık düzeyinin derinliğini göstermesi yanında genel farkındalık düzeyinin çapraz sorgulamasına da yardımcı oldu. Aşağıda yer alan cümleler aracılığıyla katılımcılara kadın erkek ücret açığı ve liderlik yapmada kadınların karşılaştığı engeller soruldu.

- Ülkemizde özel sektör çalışanı benzer profesyonel tecrübe ve yetkinlikteki kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliği olduğunu düşünüyor musunuz?

- Genel olarak değerlendirdiğinizde, kadınların liderlik ve yöneticilik yapmalarında engeller olduğunu düşünüyor musunuz?

Bu sorulara verilen yanıtlar, kadının iş yaşamında dezavantajlı konumu ve karar alma sistemlerindeki eksik temsili konusunda katılımcıların, genel algının ötesinde bir farkındalığı olduğuna işaret etti. Katılımcıların yaklaşık beşte ikisi (%37), karşılaştırılabilir profesyonel tecrübe ve yetkinlikteki kadın ve erkekler arasındaki ücret açığının farkında olduğunu belirtti (Şekil 2.1).

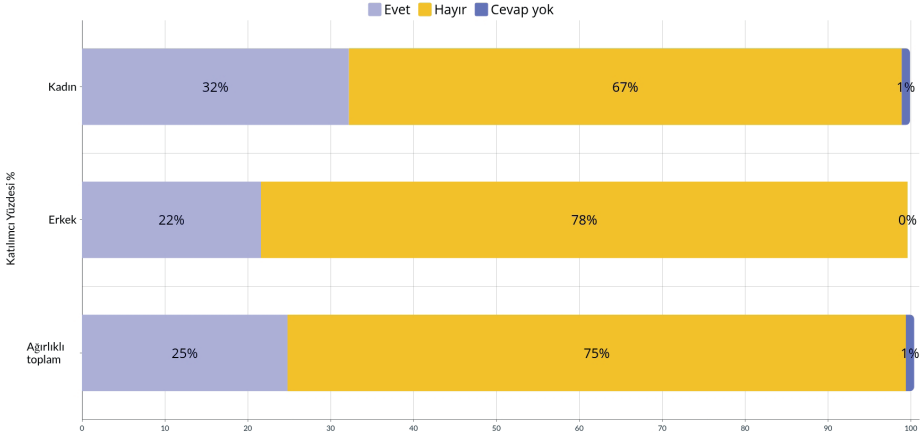
Şekil 2.1. Ülkemizde özel sektör çalışanı benzer profesyonel tecrübe ve yetkinlikteki kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliği olduğunu düşünüyor musunuz?



Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022 .

Aynı şekilde katılımcıların dörtte biri (%25) kadınların liderlik ve yöneticilik yapmalarında engeller olduğunu belirtti (Şekil 2.2). Bu oranlar kadın katılımcılarda daha yüksek.

Şekil 2.2 Genel olarak değerlendirdiğinizde, kadınların liderlik ve yöneticilik yapmalarında engeller olduğunu düşünüyor musunuz?



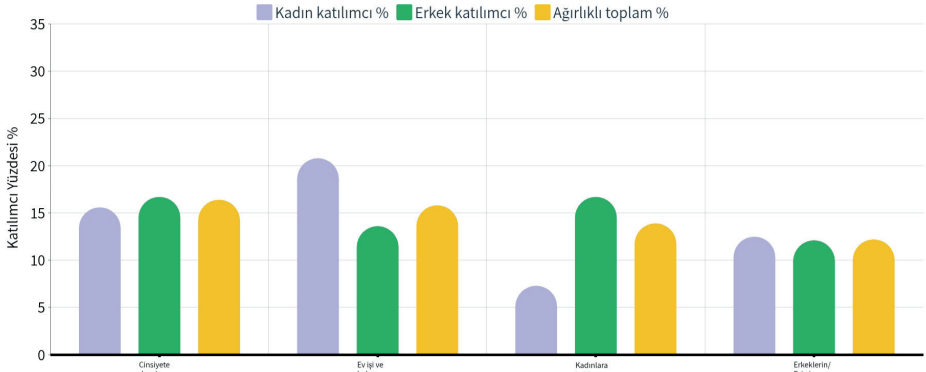
Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

19. Şekil 2.9 ve Şekil 2.10'daki yüzdeler kriterlerin işe alımlarda önemli olduğunu belirten katılımcıların cevaplarının yüzde dağılımını vermektedir. Kriterlerin işe alımlarda önemli olmadığını belirten katılımcılar dahil edilmemiştir.

2.3.3. Kadın ve erkeklerin bilgi donanım ve becerilerine dair algı

Kadının liderlik ve yöneticilik yapmaları önünde engeller olduğunu belirten katılımcılar bu engelleri; ev içi işler ve bakım sorumluluklarının kadının üzerinde olması (%20.8), cinsiyete dayalı ayrımcılık (%15.6), ailedeki erkeklerin (eşin, babanın) engellemesi (%12.5) ve kadınların toplumsal cinsiyet özelliklerine bağlı eksiklikler (eğitim, çekingencilik, vb) (%7.3) olarak belirtti (Şekil 2.3).

Şekil 2.3 Genel olarak değerlendirdiğinizde, kadınların liderlik ve yöneticilik yapmalarında başlıca engeller nelerdir?



Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

Katılımcılara daha sonra kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısı kadar olmasının sizce başlıca iki nedeni nedir? diye de soruldu. Birinci neden olarak ön plana çıkan iki olgu;

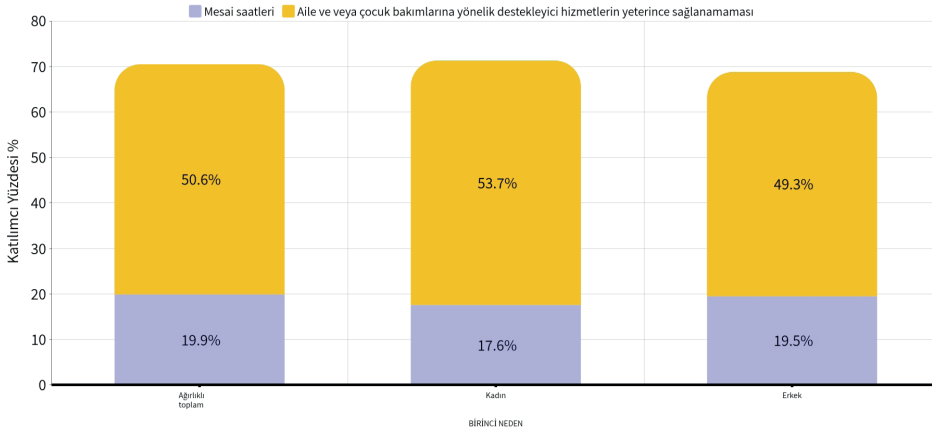
- Aile ve/veya çocuk bakımlarına yönelik destekleyici hizmetlerin yeterince sağlanmaması ve
- Mesai saatleri olarak belirtildi (Şekil 2.4). Mesai saatleri hem birinci başlıca sebep hem de ikinci başlıca sebep sıralamasında ikinci en yüksek yüzdeye sahip neden olarak ön plana çıktı. Bu nedenle burada paylaşılmasına karar verildi.

İkinci neden ön plana çıkan iki olgu;

- Annelik ve evlilik konularının kurumlar gözünde bir engel olarak görülmesi ve
- Mesai saatleri olarak belirtilmiştir (Şekil 2.5).

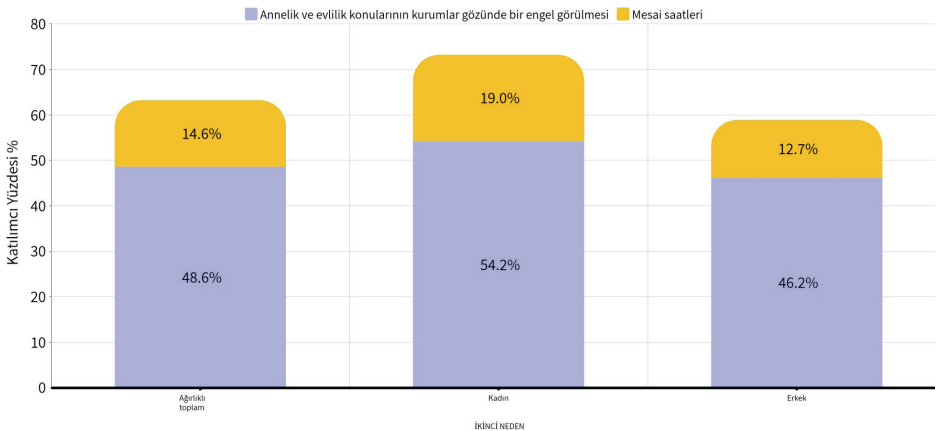
Her iki neden de büyük bir kısmı kadının omuzlarına yüklenen ev içi ve bakım emeğine vurgu yapmakta. Özellikle bakım sorumluluğunun işe alımlarda kadın için bir dezavantaj oluşturarak istihdama erişimde fırsat eşitsizliği yarattığına işaret etmekte. Mesai saatlerine yapılan vurgu kadının birinci ve ikinci işinin mesai saatlerinin çakışmasına yapılan vurgudur. Bu tespitin işe alımlardan sorumlu işletme yöneticileri tarafından yapılmış olması, bu çakışmanın işletmelerin kadın emeği talebi önünde engel (kısıt) oluşturduğunu gösterir.

Şekil 2.4 Kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısı kadar olmasının sizce başlıca iki nedeni nedir? Birinci neden.



Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

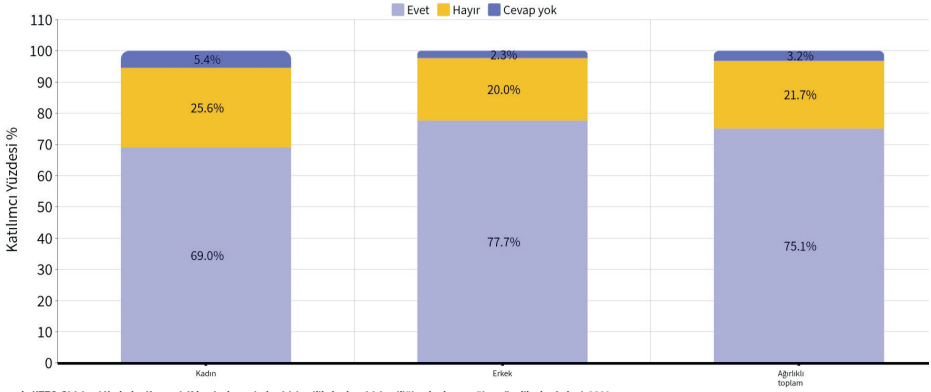
Şekil 2.5 Kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısı kadar olmasının sizce başlıca iki nedeni nedir? İkinci neden.



Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

Katılımcılardan daha sonra kadın ve erkek çalışanların eğitim ve gelişim fırsatları bakımından karşılaştırılması istendi. Büyük bir çoğunluğu eğitim ve gelişim bakımından bir ayrımcılık olmadığı kadın ve erkek çalışanların eşit fırsatlara sahip olduğunu belirtti (Şekil 2.6).

Şekil 2.6 Ülkemizde kadın ve erkek çalışanların benzer ve/veya eşit eğitim gelişim fırsatlarına sahip olduğunu düşünüyor musunuz?



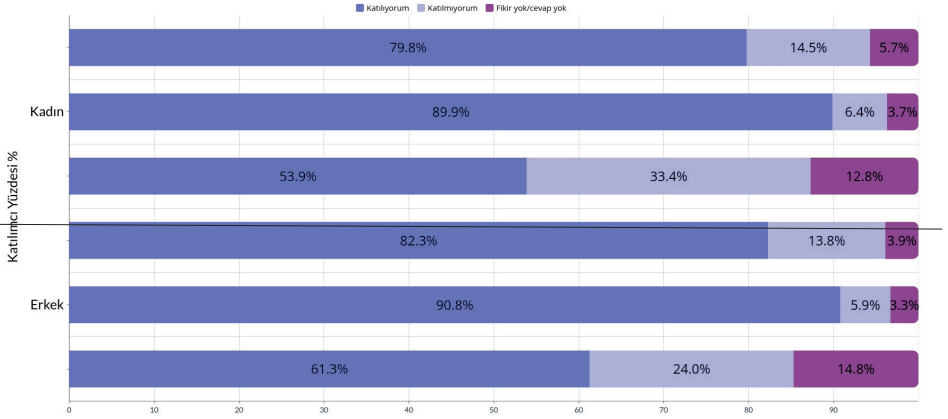
Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

Kadın ve erkeklerin bilgi ve beceri düzeyi ve yöneticilik becerilerine dair algıyı ölçmek amacıyla katılımcılara Şekil 2.7deki ifadelerle katılıp katılmadıkları soruldu. Katılımcıların neredeyse tamamının algısı kadın ve erkeklerin bilgi, beceri ve donanım bakımından farklılaşmadığı, yöneticilikte aynı derecede başarılı oldukları yönünde. Kadın ve erkekler benzer işler için ödüllendirilmekte, erkekler belli işlere kadınlar belli işlere yönlendirilmemekte. Kadın ve erkeklerin benzer işler için ödüllendirildiklerine dair ifadeye katılanların oranı diğer ifadelerdeki kadar yüksek olmasa da katılımcı kadınların yarısı, erkeklerin yarısından biraz fazlası bu ifadeye katılmakta.

Özetle, işgücü piyasası kadın ve erkeklere eşit eğitim ve gelişim fırsatı sunmakta, kadın ve erkek işi ayrımı yapmamakta. Kadın emeğine dair algı; erkeklerle aynı bilgi, donanım ve beceri düzeyinde olduğu ve aynı derecede başarılı yönetici olabilecekleri yönünde. Bu durumda, katılımcıların kadın istihdamının neden erkek istihdamının yarısı kadar olduğuna yönelik tespitlerine geri dönelim. Kadının işgücüne katılımı (yani emek arzı) düşük bu nedenle istihdama erişimi (kadın istihdam oranı) ve temsiliyeti de (toplam istihdamdan aldığı pay) düşük. Ancak işgücüne düşük katılım, düşük istihdam

oranı ve iş bulma olasılığının erkeklere kıyasla düşük olması bilgi, beceri ve donanım eksikliğinden kaynaklanmıyor. Karar alma sistemlerindeki eksik temsiliyeti de beceri ve donanım eksikliğinden kaynaklanmıyor. Toplumun devamı, işgücünün yeniden üretimi ve idamesi için ihtiyaç duyulan ev içi işler ve bakım hizmetinin büyük çoğunluğunun kadınlar tarafından yapılmasının yarattığı eşitsiz şartların yarattığı algıdan kaynaklanıyor. İşletmelerin işe alımlardan sorumlu yöneticilerinden oluşan anket katılımcıları aileye yönelik bakım hizmetlerinin yeterince sağlanamaması, mesai saatlerinin aile/iş ekseninde düzenlenmemesinin ve bunların sonucu olarak annelik/evlilik konularının kurumlar gözünde bir engel olarak görülmesinden kaynaklandığı tespitini yapıyor. Yani annelik/evlilik kadın emeğine talep kısıtı yaratıyor.

Şekil 2.7 Kadın ve erkeklerin bilgi, beceri ve donanımlarına dair algı



Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

2.3.4 Kadının ücretli bir işte çalışmasına dair algı ve kadın emek talebi

Kadın ve erkeklerin ücretli bir işte çalışmasına dair algı hala daha güçlü bir şekilde aile ideolojisi tarafından şekillenmekte. Erkek birincil olarak eve ekmek getirmek, evin geçimini sağlamak dolayısıyla, ya ücretli bir işte çalışmak veya kendi işini kurmakla yükümlü. Kadının birincil görevi ise yuvayı yapmak. Yani evlenmek, çocuk doğurmak, evin düzenini sağlamak, çocukların, eşin ve aile büyüklerinin ihtiyaçlarını karşılamak. Eş gelirinin ailenin ihtiyaçlarını karşılayamaması durumlarında ise aile düzenini bozmayan işlerde çalışarak ailenin geçimine katkı sağlamak. Ailenin geçimine ücretli bir işte ya da

kendi hesabına ya da kendi işini kurarak katkı sağlayabilir, yeter ki bu iş aile düzeninin bozulmasına, aile içi sorunlara neden olmasın ve çocuğun eğitimi olumsuz etkilenmesin.

2001 yılında Kıbrıs Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği tarafından yürütülen Kıbrıs Türk Kadının İstihdam ve Eğitim Profili isimli proje kapsamında yapılan alan araştırmasında, katılımcıların kadının ücretli bir işte çalışmasıyla ilgili algısı 2.1de yer alan dört soru ile ölçüldü. Kadının ücretli bir işte çalışmasını kadınların yaklaşık %10 erkeklerin ise yaklaşık %20si doğru bulmazken düzenli bir aile yaşamı, aile içi sorunların olmaması ve çocuğun eğitiminin zarar görmemesi için kadının ücretli bir işte çalışmasına karşı çıkanların oranı tedrici olarak artarak %50ye ulaşmakta. Yani o dönemde hem kadın hem de erkekler kadının ücretli bir işte çalışmasını şartlı olarak kabul etmekte. "Kadının ev dışında ücretli bir işte çalışmasını aile düzenini koruduğu, aile içi sorunlara neden olmadığı, özellikle çocuğun eğitimi olumsuz etkilemediği sürece doğru buluyorum" şartı.

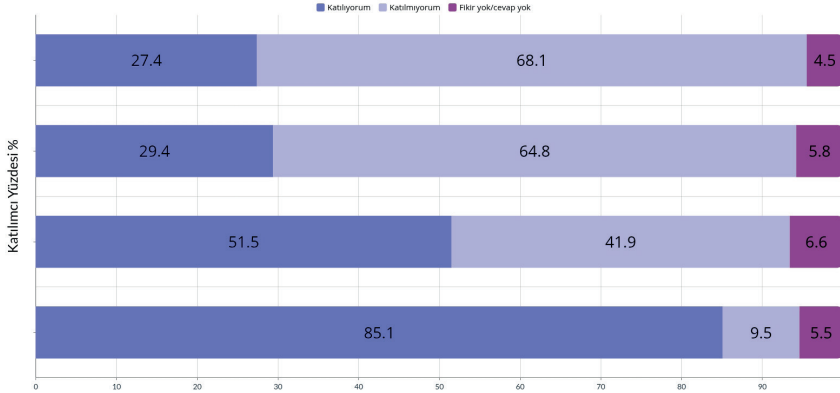
Tablo 2.1 Kadının ücretli bir işte çalışmasına yönelik algı (2001)

İfadeler	İfadeye Katılan Kadın Oranı (%)	İfadeye Katılan Erkek Oranı (%)
Kadın ücretli bir işte çalışmamalıdır	11.2	19.9
Düzenli bir aile yaşamı için kadın ücretli bir işte çalışmamalıdır	28.0	39.5
Kadının çalışması aile içi sorunlara neden olur	34.0	37.9
Kadının çalışması çocukların eğitimini olumsuz etkiler	48.7	50.6

Kaynak: Güven-Lisaniler, F. Kadın Statüsünün Tespiti: Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Bir Adım, 2003, Lefkoşa, Ateş Mat., KTÜKD

2001'den bugüne geçen yaklaşık çeyrek asırlık bir sürede kadınların işgücüne katılımında, işgücündeki ve istihdamdaki payında kayda değer bir iyileşme söz konusu değildir (Tablo 1.4). Bu süreçte kadın ve erkeklerin rol ve sorumluluklarına dair algıda bir değişim olmuş mudur? Bu soruya araştırmada katılımcıların Şekil 2.8'de paylaşılan ifadelerle katılıp katılmadıklarına dair verdikleri yanıtlar kısmen cevap vermekte.

Şekil 2.8 Kadın/erkek rolleri hakkındaki algı: aşağıdaki ifadelerle ne derece katılıp katılmadığınızı belirtir misiniz?



Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

Ev içi ödeneksiz işlerin erkek ve kadın arasında nasıl paylaşılacağı, ev içi işler ve çocuk bakımının kimin sorumluluğu olduğu, ana gelir sağlayıcının kim olacağı konularında ilk bakışta katılımcıların oldukça eşitlikçi bir yaklaşım sergilediği düşünülebilir. Ev içi işlerde erkeklerin kadınlar kadar aktif olması ve sorumluluk alması ifadesine katılımcıların sadece %10'u katılmadı. Ancak katılımcıların yarısı, bazı iş türleri sadece erkekler ve bazı iş türleri sadece kadınlar tarafından yapılmalıdır ifadesini onayladı. Yani katılımcıların yarısı ev içi ödeneksiz işlerde erkeklerin yapabileceği türdeki ev içi işlerde daha aktif rol ve sorumluluk almasını onayladı. Buna ek olarak katılımcıların üçte biri 'Ev ve/ya çocuklar ile ilgilenmek kadınların görevidir' ve 'Evde kadınların daha çok katkı koyması ve gelirin fazlasını eve erkeklerin getirmesi adildir' ifadelerine katıldığını belirtti (sırasıyla %29 ve %27). Bu dört ifadeye verilen cevaplar birlikte okunduğunda, toplumun kadının çalışmasına dair şartlı kabulünün devam ettiği görülür. 2001 yılındaki şartlı kabule göre daha eşitlikçi, ancak şartlı kabul devam etmekte.

Hatırlanacağı üzere 2001 yılındaki araştırmada, kadının çalışmasına yönelik şartlı kabul hem kadın hem de erkekler tarafından ifade edildi (Tablo 2.1). Aynı şekilde 2022 yılında da bu şartlı kabul hem kadın hem de erkekler tarafından ifade edilmeye devam etti (Tablo 2.2). Her beş kadından ikisi (erkeklerde 3/5); bazı iş türlerinin sadece kadınlar ya da sadece erkekler tarafından yapılabileceğine, her beş kadından biri (erkeklerde 2/5); eve ekmek getirenin erkek olmasına ve yine her beş kadından biri; ev ve çocuklarla ilgilenmenin kadının görevi olduğu ifadelerine katıldı.

Tablo 2.2 Toplumsal cinsiyet rollerine dair tutum

Tutumlara dair ifadeler	Katılıyorum (%)		Katılmıyorum (%)		Fikir yok/cevap yok %	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
Çalışma/iş alanı dışındaki ev içi işlerinde erkekler de kadınlarda olduğu kadar aktif rol almalı, görevler üstlenmelidir	84	86	12	7	4	7
Bazı iş türleri sadece erkekler tarafından, bazıları da yalnız kadınlar tarafından yapılmalıdır	59	44	36	48	6	8
Evde kadınların daha çok katkı koyması ve gelirin fazlasını eve erkeklerin getirmesi adildir.	36	22	59	71	5	7
Ev ve/ya çocuklar ile ilgilenmek kadınların görevidir	35	19	62	75	3	6

Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi Kibris'in kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

Toplumsal cinsiyet rollerine dair tutum kadın emek arz ve talebini şekillendirmeye devam etmekte. Kadın emek arzı bu koşulu sağlama potansiyeli olan işlere yönelir, belli sektör ve işlerde kadın emeği arz ve talebi çok sınırlı kalır. Bunun sonucu olarak emek piyasası mesleki, yatay ve dikey ayrıştır. Toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışma üzerine yapılan bir araştırma (Beton-Kalmaz & Güven-Lisaniler, 2019) ayrışmanın devam ettiği ve yıllar içinde arttığı tespitini yapar. Kadınlar 'kadın işi' diye adlandırılan işlerde yoğunlaşırken erkekler 'erkek işi' diye nitelenen işlerde yoğunlaşır (Tablo 1.8). Bu durum emek piyasasının etkinliğini azaltırken işsizlik, özellikle kadın işsizliği, artar ve özellikle kadının işsiz kalma süresi uzar (Güven-Lisaniler, Bhatti, & Emir, 2016) (Kutu 2.2). Ekonominin genelinde bazı işlerde emek arzı fazlası bazı işlerde emek açığı ortaya çıkar. Bu ayrışma, kadın işi olarak nitelenen işlerin daha sınırlı sayıda olması nedeniyle, kadın emeği talebi önünde önemli bir kısıt oluşturur.

Her iki katılımcıdan birinin katıldığı ifade 'Bazı işler sadece erkekler bazı işler sadece kadınlar tarafından yapılmalıdır' ifadesininin kadın emeği talebini ne oranda şekillendirdiği konusunda fikir vermesi için katılımcılara, kadınların yapamayacağı işler ve çalışamayacağı mekan ve sektörler soruldu. Katılımcıların beşte ikisi (%42-%43) kadın "Her işi/mesleği yapabilir, her mekan ve sektörde çalışabilir" diyerek böyle bir ayrışmanın olmadığı yönünde görüş belirtti (Tablo 2.3, birinci ve ikinci sütun). Kadınların yapabilecekleri işler sorulduğunda ise her işi yapabilir diyenlerin oranı on yüzde puanı düştü (%34.8). Bunun yanı sıra kadınların yapabileceği işler olarak kalıplaşmış, kadına atfedilen rol ve sorumlulukların uzantısı işler sıralandı. Sıralanan işler daha çok kapalı mekanda yapılan göreceli rutin işlerdi. Kadın emek arzının, kadının çalışmasına dair şartlı kabul nedeniyle, belli iş ve sektörlerle yönelmiş

olmasının ötesinde, bazı iş ve sektörlerde toplumsal cinsiyet kalıp yargıları (kadın ve erkeğin yapabilecekleri ve yapamayacaklarına dair kalıp yargılar) kadın emeği önünde kısıt oluşturur. Kadının işgücüne düşük katılımı toplumsal cinsiyetlendirilmiş kadın emeği arzı ve talebinden kaynaklanır.

Tablo 2.3 Kadınlar hangi işleri yapabilir? Hangilerini yapamaz?

Kadınların yapamayacağı meslek/iş	Kadınların çalışamayacağı mekan/sektör	Kadınların yapabileceği meslek/işler
1. Her işi/mesleği yapabilirler (43.3%)	1. Her mekan/sektörde çalışabilir (42.1%)	1. Her işi yapabilirler (34.8%)
2. İnşaat/Tesisat (21.4%)	2. İnşaat/Şantiye (29.3%)	2. Ofis /Masa başı /Sekreterlik(12.9%)
3. Ağır /Fiziki güç gerektiren /Yük taşıma (20.8%)	3. Fiziki güç gerektiren sektörler (6.4%)	3. Yöneticilik/İşletmecilik (8.3%)
4. Makinist/Kaporta/Lastikçi (3.4%)	4. Motorlu Taşıt Tamiri (3%)	4. Satış/pazarlama/kasiyer(6.2%)
5. Belli meslekler (pilot/kasap/marangoz vb) (2.9%)	5. Gece İşleri/Kulüp/Bar (2.3%)	5. Banka/Muhasebe/Emlak(5.8%)
6. Taşıma/Dağıtım (1.6%)	6. Sanayi (2.2%)	6. Güzellik sektörü/Kuaför (4.5%)
7. Mekanik/Teknik işler (1.3%)	7. Bahçe/Dış Mekan (2.2%)	7. Öğretmen (3.7%)
8. Sanayideki işler (1.2%)	8. Elektrik/Montaj (1.7%)	8. Sağlık/Doktor/Hemşire (2.6%)
9. Maden/Demir (0.8%)	9. Maden/Taş Ocağı (1.6%)	9. Ev işi/Temizlik/Annelik (2.3%)

Kaynak: KTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

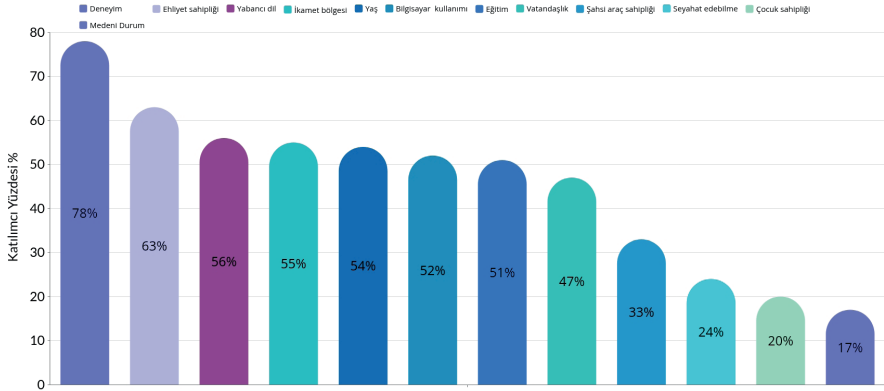
2.3.5 İşe alımlarda aranan niteliklerin toplumsal cinsiyet analizi

Katılımcılara Şekil 2.9 ve 2.10da yer alan nitelikler verilerek işe alımlarda bu kriterlerin belirleyiciliği ve sadece kadınlar ya da sadece erkekler için belirleyici olan kriterler olup olmadığı soruldu. Görüşme yapılan işletme temsilcileri işe alımlarda söz sahibi kişilerdi. Bu nedenle bu soruya verilen yanıtlar emek piyasasındaki toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmayla kadın ve erkeklere dair kalıp yargılar ve toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki etkileşimi göstermesi bakımından önemlidir.

Şekil 2.9 katılımcıların yüzde kaçının söz konusu kriterlerin hem kadın hem de erkek adaylar için belirleyici bulunduğunu gösterir. Şekil 2.10 ise katılımcıların yüzde kaçının söz konusu kriterlerin sadece kadın ya da sadece erkek adaylar için belirleyici bulunduğunu gösterir. Katılımcıların yaklaşık %80i iş deneyiminin hem kadın hem de erkek adaylar açısından önemli bir belirleyen olduğunu belirtti. İş deneyimini, yabancı dil bilgisi, ehliyet sahipliği takip etmekte. Medeni durum, çocuk sahipliği, seyahat edebilme ve şahsi araç sahipliği dışındaki kriterler katılımcıların yaklaşık yarısı tarafından işe alımlarda dikkat edilen, belirleyici kriterler olarak belirtildi.

İşe alımlarda medeni durum ve çocuk sahipliğine dikkat edildiğini belirten katılımcıların oranının %17 olması kadın ve erkeklerin işe alımlarda eşit fırsatlara sahip olduğu algısını beslemekte. Ancak Şekil 2.10daki dağılımın analizi ise toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve rollerinin işe alımların belirleyenleri olmaya devam ettiğini gösterir. “Sadece kadınlarda önemlidir” denilen kriterler kadın işi olarak tanımlanan işlerin gereklerine (yabancı dil, eğitim, bilgisayar kullanımı gibi) yani toplumsal cinsiyet temelli mesleki ayrışmaya işaret etmekte. Diğer yandan özellikle çocuk sahipliği işe alım kriteri olarak kadın istihdamının belirleyenlerinden biri olmaya devam etmekte. Sonuç olarak toplumun 2001 yılındaki kadının çalışmasına dair şartlı kabulünün 2022 yılında da devam ettiği söylenebilir. Kadın adayın medeni durumuna, özellikle çocuk sahibi olup olmadığına, erkek adaylara kıyasla daha çok işletme dikkat etmekte.

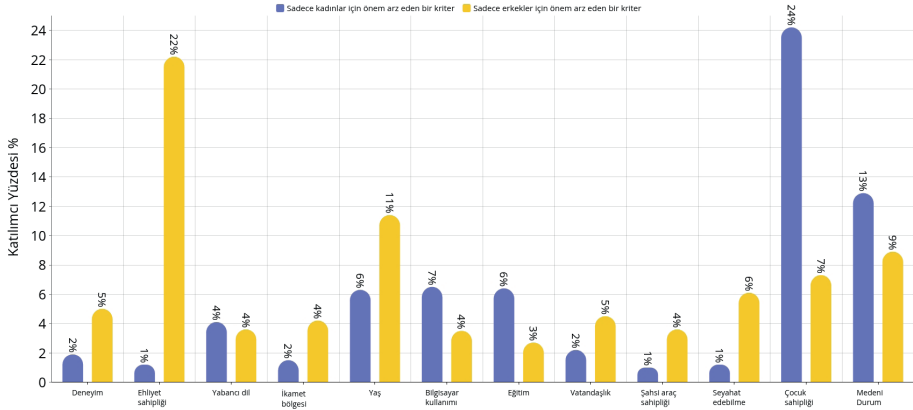
Şekil 2.9 İşe alımlarda yukarıdaki kriterlerin hem kadın hem de erkek adaylar için önemli olduğunu belirten katılımcı yüzdeleri.²⁰



Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

20. Çalışmada görüşülen 200 girişim sahibi kadın, 660 KTTO ve KTEZO üyeleri arasından rastgele seçilmiştir.

Şekil 2.10 İşe alımlarda yukarıdaki kriterlerin sadece kadın ya da sadece erkek adaylar için önemli olduğunu belirten katılımcı yüzdeleri.



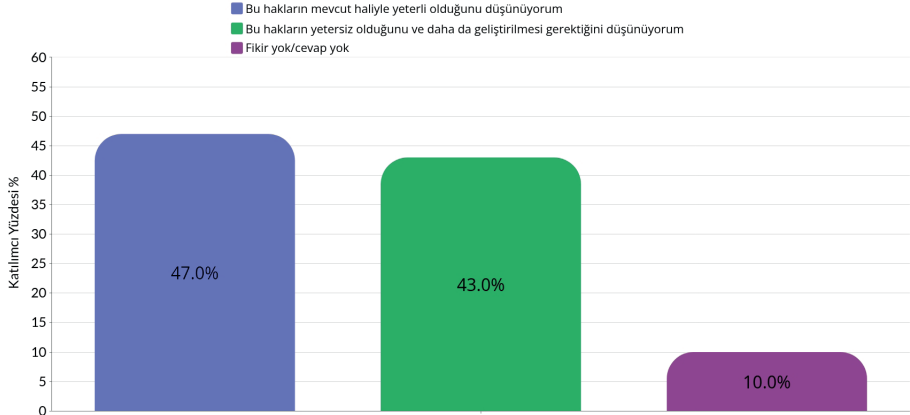
Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

2.3.6 Yasal düzenleme: doğum ve emzirme izni kıskacında kadın emeği talebi

Kadın emek talebi kısıtının yasal düzenlemelerle nasıl bir etkileşim içinde olduğu önemlidir. Toplumsal cinsiyet analizi yapılmadan hazırlanan ve uygulanan sosyal ve ekonomi politika ve düzenlemeler kadın ve erkeklerin emek piyasasına erişimi ve konumu bakımından farklı sonuçlar doğurabilir. Kadın ya da erkek emeğine olan talebi artırılabilir ya da azaltılabilir.

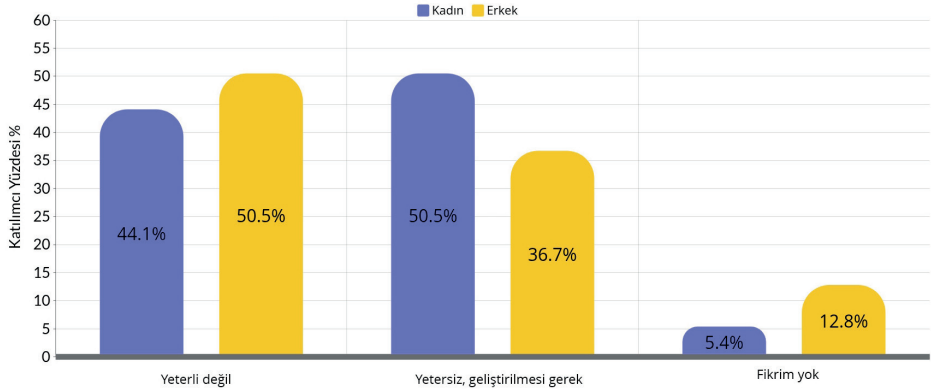
Katılımcılara Kadın çalışanların İş Yasası'ndan doğan izin haklarını (hamilelik, doğum, emzirme izni ve benzeri hakları) yeterli bulup bulmadıkları soruldu. Katılımcıların yaklaşık yarısı yeterli bulurken %40'ı yetersiz olduğunu belirttiler (Şekil 2.11). Yetersiz bulanların oranı kadın katılımcılarda daha yüksektir (Şekil 2.12)

Şekil 2.11 Kadın çalışanların İş Yasası'ndan doğan izin haklarının yeterliliği ile ilgili tespitler



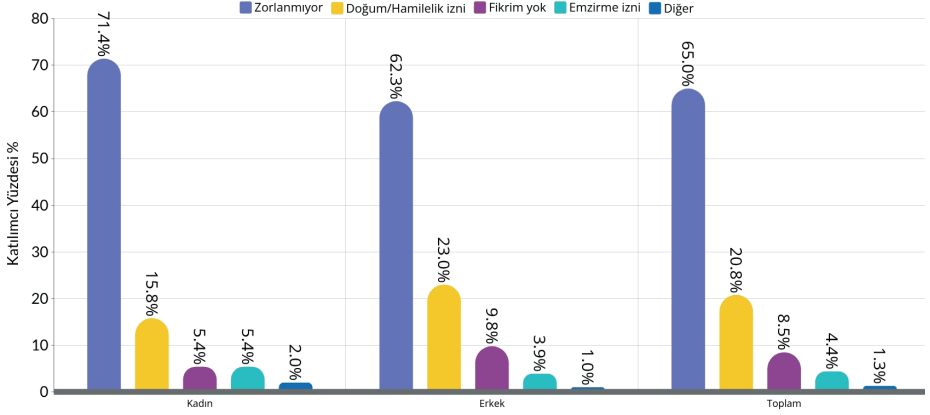
Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

Şekil 2.12 Kadın çalışanların İş Yasası'ndan doğan izin haklarının yeterliliği ile ilgili tespitlerin cinsiyete göre dağılımı.



Kaynak: KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

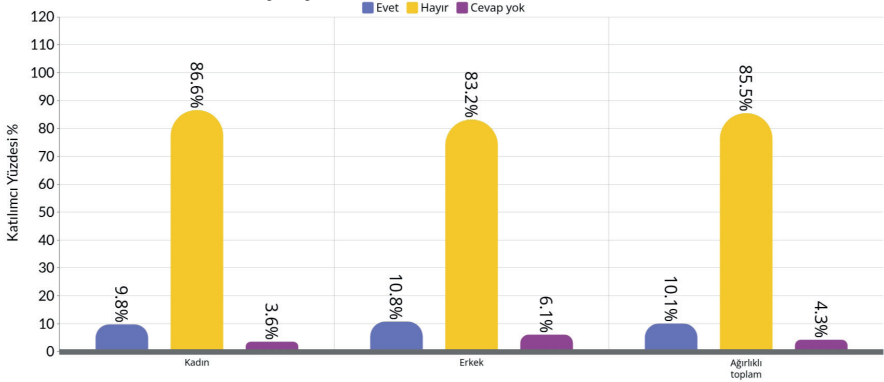
Şekil 2.13 Yukarıda sözü edilen izinlerden en çok hangisini uygulamakta zorlanıyorsunuz ya da uygulayamıyorsunuz?



Kaynak: KTTÖ Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

Bu izinlerin bir kısır oluşturup oluşturmadıklarını anlamak için katılımcılara Sözü edilen izinlerden en çok hangisini uygulamakta zorlanıyorsunuz ya da uygulayamıyorsunuz? ve Sözü edilen izinler kadın çalışan istihdam etme kararınızı etkilemekte midir? Soruları yöneltildi. Katılımcıların %65'i bu izinleri uygulamakta zorlanmadıklarını (Şekil 2.13) ve işe alma kararlarını da etkilemediğini belirtti (Şekil 2.14).

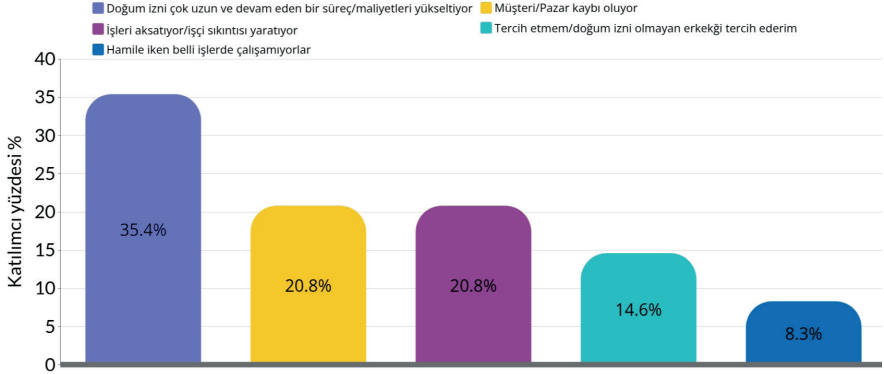
Şekil 2.14 Kadın çalışanların İş Yasası'ndan doğan uygulanması zorunlu izin hakları kadın çalışan istihdam etme kararınızı etkilemekte midir?



Kaynak: KTTÖ Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

İzinlerin kadın istihdam etme kararlarını etkilediğini belirten katılımcılardan (%10), neden etkilediğini açıklamaları istendi (Şekil 2.15). İzin süresinin uzunluğu nedeniyle işçi maliyetlerinin artması öne çıkan açıklama oldu. İş aksaması ve müşteri kaybı diğer öne çıkan iki neden olarak belirtildi.

Şekil 2.15 Kadın çalışanların 'İş Yasası'ndan' doğan uygulanması zorunlu izin haklarının kadın çalışan istihdam etme kararınızı nasıl etkilediğinizi açıklar mısınız?



Kaynak: KTTÖ Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

Sonuç olarak gerek işe alımlarda aranan niteliklerle, gerekse doğum ve emzirme izni ile ilgili bulgular kadın ve erkek adayların farklı istihdam fırsatlarına sahip olduğunu göstermekte. İşe alımlarda kadın adayın evli olması, potansiyel anne olması olarak okunmakta ve maliyet artırıcı, iş aksamalarına, müşteri kaybına neden olma potansiyeli olması nedeniyle erkek adayla aynı niteliklere sahip olsa dahi risk taşımakta. Bu nedenle daha az talep edilmekte. Bunun yanı sıra talep kısıtının bir başka boyutu göz ardı edilmemeli. Bu noktada istihdam yaratma kapasitesi daha yüksek olan sektörlerdeki işlerin niteliği önem arz etmekte. Yıllar içinde hangi mesleklerdeki emek talebi artmakta hangilerindeki düşmekte. Artan emek talebi kadınlara mı yoksa erkeklere mi yakıştırılan işlerde. Çünkü toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir emek piyasası söz konusu.

2.4. Kadın girişimciliği hakkında ne biliniyor? Fırsat ve engeller

Kadın ve erkeklerin işgücü piyasası2nda eşit fırsat ve şartlara sahip olması işgücüne eşit oranda ve eşit konumda katılmaları ile mümkün. Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınlar ekonomik yaşamda oldukça dezavantajlı konumda. Gerek kamu ve özel sektör istihdamına erişimde, gerekse kendi işini kurma konusunda erkeklerin sahip olduğu fırsat ve şartlara sahip değil. İşgücü piyasası karar alma sistemlerinde; meslek örgütlerinin yönetim kurulları ve işveren konumunda temsiliyetleri çok sınırlı. Meslek örgütleri yönetim kurullarında temsiliyetleri %15 ve altında. İşletmelerin yönetim kurullarındaki temsiliyetlerine dair veriye ulaşılamadı ancak işveren olarak çalışan her

100 erkeğe karşılık 39 kadın işveren ve kendi hesabına çalışan her 100 erkeğe karşılık 26 kadın var. Kadın ve erkeklerin işgücü piyasası karar alma sistemlerinde eşit temsili; eşit işgücüne katılım, eşit konumda katılım ve kamuda ve özel sektörde üst düzey yönetici kadrolarında eşit temsiliyetiyle mümkün. Bu nedenle, bu proje kapsamında, Kıbrıs'ın kuzeyindeki kadın girişimciliğinin niteliği, karşılaşılan fırsat ve engeller ele alındı ve incelendi. İncelemede, yazarların erişebildiği, bu alanda yapılmış bilimsel çalışmalar ve alan araştırmalarının bulguları kullanıldı.

2.4.1. Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimci kadın profili

2007 yılında kadın girişimcilerin iş performansı üzerine 200²¹ girişimci kadınla yüz yüze görüşme yapılarak elde edilen verilere dayandırılan bir çalışma (Jenkins & Katırcıoğlu, 2007) kadın girişimcilerin iş performansının başarıma isteği, eğitim düzeyi ve ilk çocuğun yaşı ile doğrusal (pozitif) bir ilişkisi olduğunu gösterir. Çalışma ayrıca araştırmada yer alan kadın girişimcilerin %70'inin girişimlerinin kurucusu olduklarını ve %24'ünün bir iş fırsatı gördüğü için bu girişimi başlattığı bulgularını paylaşır. Çalışma 2000 yılından sonra ağırlıklı olarak ticaret sektöründe yer alan 1-3 çalışanlı küçük işletmeler olmak üzere kadın girişimci sayısındaki hızlı artışa dikkat çeker. Çalışmada yer alan işletmelerin hizmet ağırlıklı işletmeler olması nedeniyle iş performansları işçi maliyetlerine duyarlı işletmelerdir. Artan işçi maliyetlerinin iş performanslarını düşürdüğü tespitini yapar. KTEZO üyeleri ile yapılan bir başka çalışma (Esen, 2017) Oda üyelerinin %32sinin kadın işletme sahipleri olduğunu belirtir. Çalışma, kadınlara ait işletmelerin erkeklerin kurduğu işletmelere oranla daha küçük, daha aile işletmesi niteliğinde ve daha genç olduklarını ve ağırlıklı olarak ticaret ve kişisel hizmetler sektörlerinde yer aldıklarını paylaşır. Esen'in bulgularına göre işletme sahibi kadınların eğitim düzeyi erkeklerden daha yüksek. %85i lise ve üstü eğitime sahip. Bu oran erkeklerde %68.

Kadınların öncülüğündeki işletmeleri ve kadın yöneticilerin/girişimcilerin karşılaştıkları engelleri daha iyi anlamak için Mart 2021'de Dünya Bankası tarafından 309 kadın yönetici/girişimci ile Kadınların Öncülüğündeki İşletmeler anketi gerçekleştirildi.²² Bu anketin bulgularına göre kadın

22 Bu çalışmada kullanılan veriler, KıbrısınKıbrıs'ın kuzeyinde kadınların öncülüğündeki 309 işletme ile bilgisayar destekli telefon görüşmesi kullanılarak gerçekleştirilen telefon anketinden elde edildi. Örneklem çerçevesi, KıbrısınKıbrıs'ın kuzeyindeki altı idari

girişimciler, çoğunluğu eğitimli, 30-49 yaş aralığında ve hizmetler sektöründe yoğunlaşmış, mikro ve küçük ölçekli, daha çok iç piyasaya ürün ve hizmet arz eden genç işletmelere öncülük ediyor (bkz. Kutu 2.4)

Kutu 2.4 Evli kadının işgücüne katılım kararının tahmin edilen belirleyicileri (2004, 2011, 2023)

2004	2011
- Yaş işgücüne katılımla ters U ilişkisi gösterir. 15-24 yaş grubu referans alındığında yaş, genç yaşlarda katılma olasılığını artırırken ileri yaşlarda olasılığı düşürür. - İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında lise ve üstü eğitime sahip olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. - Vatandaşlık referans alındığında vatandaş olamamak işgücüne katılma olasılığını düşürür. - Çocuk sayısı arttıkça işgücüne katılma olasılığı düşer. 4 Yaş altı çocuk olması anlamlı bulunmadı. - Eş geliri arttıkça işgücüne katılma olasılığını düşürür.	- Yaş işgücüne katılımla ters U ilişkisi gösterir. 15-24 yaş grubu referans alındığında yaş, genç yaşlarda katılma olasılığını artırırken ileri yaşlarda olasılığı düşürür. 2004 yılına göre belirleyiciliği daha düşüktür. - İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında lise ve üstü eğitime sahip olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. - Vatandaşlık referans alındığında vatandaş olamamak işgücüne katılma olasılığını düşürür. 2004'e göre daha az belirleyici. 4 yaş altı en az bir çocuğun olması işgücüne katılma olasılığını azaltır. Çocuk sayısı anlamlı bulunmadı. - Eş geliri arttıkça işgücüne katılma olasılığı azalır. 2004 yılına göre daha belirleyici.
2023	
15-24 yaş grubu referans grubuna göre 55 yaş üzeri kadının işgücüne katılma olasılığı daha düşük. 25-54 yaş grupları için anlamlı bir ilişki bulunmadı. - İlkokul ve altı eğitim düzeyi referans alındığında, üniversite mezunu olmak işgücüne katılma olasılığını artırır. Lise ve orta okul eğitim düzeyi ile anlamlı bir ilişki bulunmadı. - Vatandaş olmak mikro veride vatandaşlıkla ilgili veriye yer verilmediği için modele dahil edilemedi. - İkamet edilen bölge ile işgücüne katılım arasında anlamlı bir ilişki bulunmadı. 4 yaş altı en az bir çocuğun olması işgücüne katılma olasılığını azaltır. - Eş geliri modele dahil edilemedi.	

Kaynak: Güven-Lisaniler F. & Bhatti, 2005; Güven-Lisaniler F., Bhatti, F. & Emir, F. 2015. Bhatti, Bhatti & Güven-Lisaniler, 2023.

2.4.2. Girişimcilik kültürü ve kadın girişimciliği

Kadın girişimciliğinin artırılmasında girişimcilik ekosisteminin tüm unsurlarının geliştirilmesi önemlidir. Ekosistem kavramı, ilk kez 1993 yılında, ekonomik dünyayı anlamak için "iş ekosistemi" adıyla Moore tarafından kullanıldı. Moore'a göre, "iş ekosistemi" yaklaşımında, firmalar tedarikçilerle, müşterilerle ve finansörlerle birlikte etkileşim içerisinde hareket etmekte. Bu etkileşim içerisindeki firmalar daha fazla büyüme, istihdam yaratma ve yenilikçi olma fırsatına sahip olmakta. 2011 yılından sonra "girişimcilik ekosistemi" yaklaşımı coğrafi perspektif üzerine geliştirildi (Cansız, Kurnaz, & Yavan, 2018). Girişimcilik ekosistemi "bir coğrafi bölgede, aralarında bağımlılık ve etkileşim olan, çeşitli aktörler (girişimciler, kurumlar ve kuruluşlar) ile faktörlerin (ör. Pazarlar, düzenleyici çerçeve, destekler, girişimcilik kültürü) bir araya gelmesiyle oluşan

bölgeyi kapsamakta ve önde gelen iş örgütlerinden beş tanesinden alınan kadınların öncülüğündeki işletmelere ilişkin veri tabanı temelinde geliştirildi. Anket kadın yöneticilerin yaş, eğitim, medeni durumları gibi demografik bilgiler yanı sıra kadın öncülerin işletmeleri hakkında bilgi, alınan destekler, karşılaştığı engeller ve Covid19'un kadın yöneticilerin/girişimcilerin işletmelerini nasıl etkilediği konularında bilgi topladı.

ve zaman içerisinde evrimleşerek, yeni girişimlerin meydana gelmesine yol açan yapı" olarak tanımlandı (Boutillier vd., 2016; Vogel, 2013:446).

Girişimcilik ekosistemi unsurları geniş olarak genel dış çevre, girişimciliğe özgü çevre ve bireysel düzeydeki bileşenler olarak gruplanır. Genel dış çevre altyapı, kamu politikaları, hükümetler ve yasal düzenlemeler, pazarlar, inovasyon ve coğrafi yeri anlatır. Girişimciliğe özgü çevre ise finansman, girişimci eğitimi, kültür, ağlar, başlangıç desteği ve baskıya maruz kalma durumu olarak belirtilir. Bireysel düzeydeki bileşenler ise girişimcinin kişiliği, beşeri ve sosyal sermayesi olarak tanımlanır (Künü & Duman, 2020)

Özellikle girişimciliğe özgü çevre unsurunda yer alan; eğitim, finansman, pazar, ağlar, başlangıç desteğine erişimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekir. Bu alanlarda sunulan fırsatların kadınlar tarafından kullanılabilmesi ancak şartlarda da eşitliğin sağlanması koşulu ile mümkün olur. Sağlanan eşit fırsatlar ancak şartlarda eşitliğin sağlanması ile işlevsel olur. Şartlarda eşitliğin sağlanması yasa ve düzenlemelerin toplumsal cinsiyet etki analizi yapılarak gözden geçirilmesi, toplumsal cinsiyet rol ve kalıplarından doğan şartlardaki kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği giderici düzenlemeler yapılmasını gerektirir. Bu konuda ilerleme kaydedilmesi ekosistemin gelişmesine daha kapsayıcı olmasına, kadınlara ait bilgi, beceri ve iş yapma biçimlerinin de ekosisteme dahil edilmesi yoluyla yatırımların ve rekabet edebilirliğin artmasına olanak sağlar. Kıbrıs'ın kuzeyinde, özellikle son 10 yılda, kadın girişimciliğini artırmak amacıyla çeşitli güçlendirme programları ve destekleme faaliyetleri gerçekleştirilse de kadın girişimci oranları diğer ülkelerin gerisinde kalmaya devam etti. Söz konusu anket bulguları kadın girişimcilerin finansal ve manevi destek bakımından daha dezavantajlı olduğu, bakım yükü ve kadınların beceri ve yapabileceklerine dair kalıp yargıların engel oluşturduğu yönünde.

2.4.3. Girişimci kadınların deneyimleri: destekler ve engeller

Girişimci kadınların kendi işletmelerini kurma ve yürütme sürecinde aldıkları danışmanlık, eğitim, hibe, kredi, mentorlük gibi destekler onları bu süreçte cesaretlendirmekte fakat karşılaşılan engeller de girişimci kadınların motivasyon, başarı ve işletmelerinin sürdürülebilirliklerini olumsuz etkilemekte.

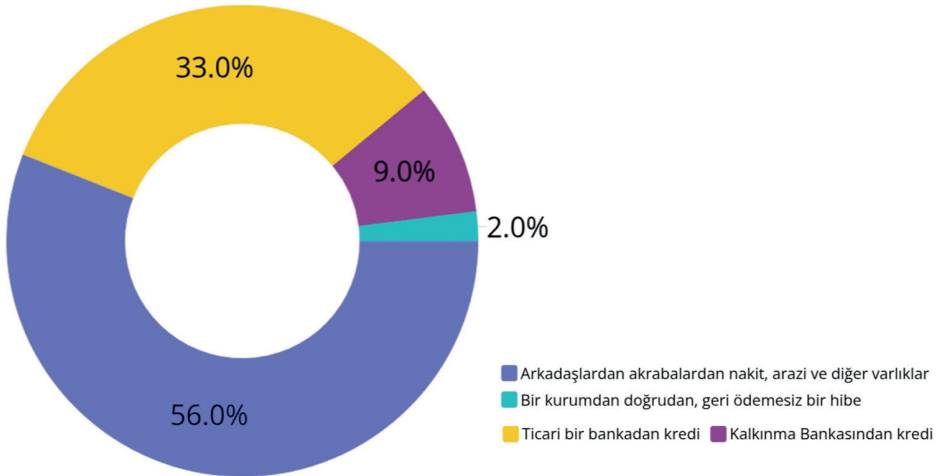
Kadın girişimciliğinin önündeki engeller çok çeşitli olup kültürel normlar ve toplumsal beklentiler, eğitim ve öğretime erişim, finansman ve yatırımın mevcudiyeti ve bunlara erişim, pazarlara ve müşterilere erişim ve genel ekonomik ve politik ortamı içerir. Aşağıda, Anket bulguları ışığında girişimci kadınların aldıkları destek ve karşılaştıkları engeller paylaşıldı.

2.4.3.1. Destekler

Finansal destek

Anket, finansal destek konusunda işe başlarken ve sürdürürken gereken finansal destek ve bunların kaynakları konusunda sorular içerir. Bulgular kadınların işe başlamak için finansal kaynağa erişimde oldukça zorlandıklarına işaret eder. Sadece %16.8'i kendi finansal kaynağı dışından finansal kaynağa erişebildi. Bu kaynakların büyük çoğunluğu (%56)²³, eş-dost ve akrabalarından kurumsal olmayan bir kaynaktan alındı. Kurumsal kaynaklardan alınan krediler ise sırasıyla ticari bankalardan alınan krediler (%33), Kalkınma Bankası kredisi (%9) ve hibe (%2) olarak belirtildi (Şekil 2.16).

Şekil 2.16 İşinizi kurmak için kendinize ait finansal kaynakları kullanmadıysanız aldığınız finansal kaynakların ana kaynağı neydi? Not: %14 cevap yok/bilmiyor.

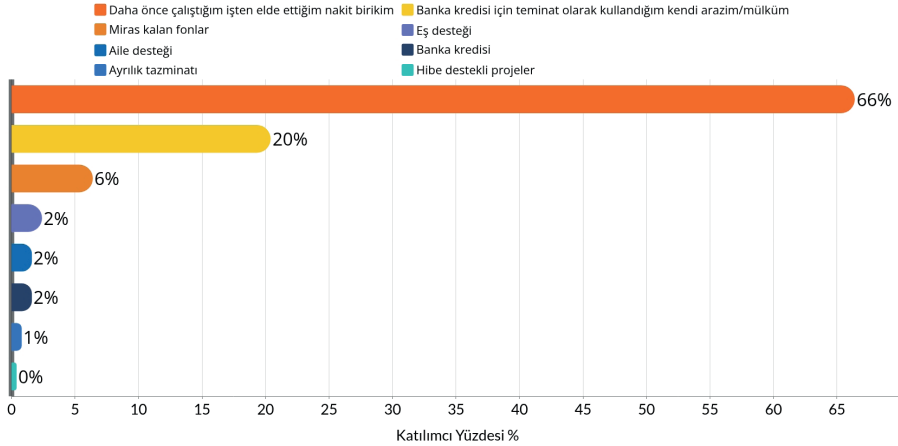


Kaynak: KTTÖ Girişimci Kadınlar Konseyi, Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı Anketi, 2022.

²³ Bu desteğin çoğunluğu (%55) kan bağıının bulunduğu erkek bir akrabadan veya partnerden alınmıştır.

Kurumsal krediye erişimin kısıtlı olduğu veya tercih edilmediği bu durumda, 309 katılımcının %83.2si (257 kişi) işe başlamak için kendi finansal kaynaklarını kullandıklarını beyan etti. Bu kaynaklar Şekil 2.17de verildi. Her 3 kadın girişimciden 2si başlangıç finansmanı olarak kendi nakit birikimini kullandığını belirtti.

Şekil 2.17 İşe başlamak için kendi finansal kaynaklarınızı kullandıysanız, bunların kaynağı neydi?



Kaynak: Kadınların öncülüğündeki işletmeler anketi, 2021

İşletmenin yatırımlarını devam ettirmesi için de gerekli finansal desteklerin kaynağı ile ilgili %38.2si işini sürdürmek için finansal bir desteğe ihtiyacı olmadığını belirtti. Yatırımlar için finansal destek kullandıklarını belirten katılımcılarda banka kredisi (%21.7), Avrupa Birliği hibe desteği (%21) ve ailenin erkek üyelerinden alınan finansal destek (%19.1) ilk üç sırada yer aldı.

Tablo 2.4 Finansal desteklerin işin devam ettirilmesi açısından taşıdıkları öneme göre sıralayınız.

	Sayı (n=309)	%
Geçerli değil, işletmenin herhangi bir finansal desteğe ihtiyacı yoktur	118	38.2
Bankadan bir kredi	67	21.7
AB'den hibeler	65	21.0
Ailemin erkek üyelerinden aldığım finansal destek (partner dahil)	59	19.1
Kıbrıs Türk toplumu yetkililerinden sağlanan hibeler	41	13.3
Ailemin kadın üyelerinden aldığım finansal destek (partner dahil)	34	11.0
Türkiye'den bir devlet kurumundan gelen	23	7.4
Aile üyesi olmayan kadınlardan aldığım finansal destek	7	2.3
Aile üyesi olmayan erkeklerden aldığım finansal destek	6	1.9
Bilmiyor/Cevap vermedi	29	9.4

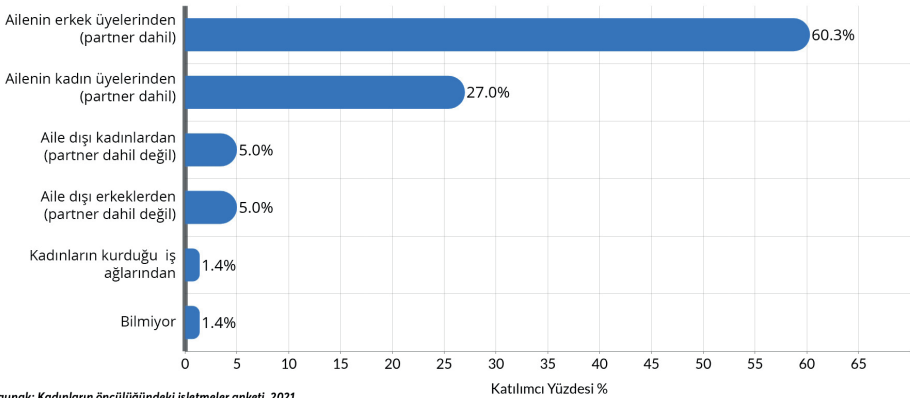
Kaynak: Kadınların öncülüğündeki işletmeler anketi, 2021

Manevi destek

Bir girişimin hayata geçirilmesinde finansal destek kadar manevi destek de önemlidir. Girişimcilerin ortak noktası inisiyatif alma becerisini göstermeleridir. İnisiyatif alma becerisi; girişimcilik, her insanda mevcuttur. Sosyal öğrenme kuramı ve öz yarar teorisi üzerindeki çalışmalarıyla tanınan psikolog Albert Bandura'ya göre tüm bireyler öz yeterlilikleriyle yani öz gelişimleri ve bir şeyleri gerçekleştirme isteğiyle oldukça ilgilidir. Bireyin öz yeterliliği, edinilen dolaylı deneyimler²⁴, sözlü ikna²⁵ ve duygusal uyarılmalar/tatmin²⁶ tarafından belirlenir (Bandura, 1977).

Kadın ve erkeklerin öz yeterlilikleri, farklı dolaylı deneyimleri, sözlü iknâyı ve duygusal uyarılmaları etkileyen toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar ve farklı rol modeller nedeniyle farklı düzeylerde gerçekleşir. Kadın ve erkeklerin yapabileceklerine dair kalıp yargılar, kadınlara yönelik ayrımcılık deneyimleri ve girişimci kadın rol modellerinin sınırlı oluşu bir girişimin hayata geçmesi için manevi desteğin varlığı özellikle kadınlar için en az finansal destek kadar hayatidir. 187 katılımcının %90ı (141 kişi), işletmenin kuruluş aşamasında manevi destek aldığını beyan etti. Ankette yer alan girişimci kadınların 2/3sine (%75i) göre işletmelerini kurarken verilen manevi destekler arasında birinci sırada erkek aile üyelerinden alınan destek var. İkinci sırada ailenin kadın üyelerinin verdiği destek ve kadınların kurduğu iş ağlarının verdiği manevi destek ise son sırada.

Şekil 2.18 İşletme kurulurken alınan manevi desteğin önemi: aşağıda belirtilen desteklerden sizce hangisi işletmenizi kurarken en önemli olanıydı?



Kaynak: Kadınların öncülüğündeki işletmeler anketi, 2021

24. Dolaylı deneyim – diğer insanların bu tür davranışlarda bulunduğunu ve ödülünü görme yoluyla edinilen deneyi

25. Sözlü ikna – başkaları tarafından ikna edilme ve cesaretlendirilme

26. Duygusal tatmin – bireyin kendi yaşamı ile ilgili birşey yapmış, başarmış olmaktan aldığı tatmin (Bandura, Albert (1977). Social Learning Theory, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall)

İşletmenin devamı için verilen manevi destek sıralamasında ailenin erkek üyelerinin verdiği destek yine ilk sırada (%67.9) ve ailenin kadın üyelerinin verdiği destek de ikinci sırada. Ancak iş ağlarından alınan destekte artış ve başka bir girişimci kadından alınan mentörlük eklendi (Tablo 2.5).

Tablo 2.5 Aşağıda belirtilenler arasından şu anda aldığınız manevi destek türlerini işinizi devam ettirme açısından taşıdığı öneme göre sıralayınız.

Destek türleri	% (N=187)
Ailemin erkek üyelerinden aldığım manevi destek (partner dahil)	67.9
Ailemin kadın üyelerinden aldığım manevi destek (partner dahil)	47.6
Ailemin dışından olan kadınlardan aldığım manevi destek (partner dahil değil)	26.2
Ailemin dışından olan erkeklerden aldığım manevi destek (partner dahil değil)	17.6
Kadınların kurduğu iş ağlarından aldığım manevi destek	12.8
Başka bir kadından aldığım mentorluk	5.9
Manevi destek almıyorum	17.1

Kaynak: Kadınların öncülüğündeki işletmeler anketi, 2021

Eğitim desteği

Kadın girişimcilerin neredeyse yarısına yakını üniversite ve üzeri bir eğitime sahip. %60ı daha önce iş deneyimine sahip. Ancak iş kurma ve yönetmeye yönelik eğitime erişimi olan kadın girişimci oranı oldukça düşük. Özellikle daha geniş kitlelere ulaşmayı sağlayacak alanlardaki eğitime erişim en alt düzeyde. 309 katılımcının %34ü (105 kişi) yani sadece her üç katılımcıdan biri işini kurarken bir eğitim alabildi. Alınan eğitimlerin yarısına yakını satış, pazarlama ve müşteri ilişkileri, yaklaşık üçte biri defter tutma ve muhasebe, iş planı hazırlama ve insan kaynakları yönetimi konusunda. Günümüzde ihtiyacın daha yüksek olduğu alanlarda (sosyal medya, diğer teknolojiler ve web sitesi kurma) eğitimlerin oranı %20 civarında. (Tablo 2.6) .

Tablo 2.6 İş kurma sırasında alınan eğitimin türü

Eğitim türü	% (n=105)
Satış	46.7
Pazarlama	45.7
Müşteri ilişkileri yönetimi	45.7
Defter tutma ve muhasebe	34.3
İş planı hazırlama	32.4
İnsan kaynakları yönetimi	31.4
Diğer finansal yönetim konuları	28.6
İş ağı oluşturma	27.6
Sosyal medya	21.9
Diğer teknolojiler	21.0
Koçluk	21.0
Web sitesi hazırlama	17.1

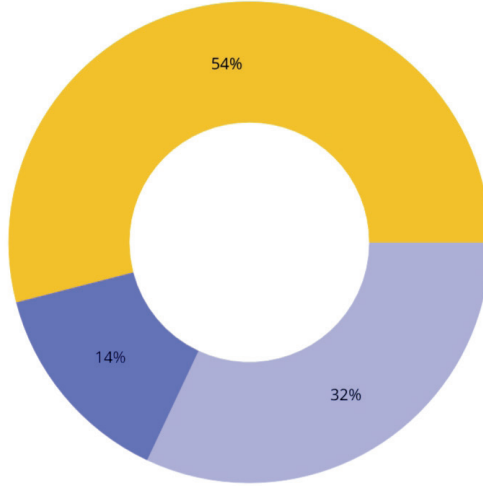
Kaynak: Kadınların öncülüğündeki işletmeler anketi, 2021

İş ağı desteği

Kadına yönelik iş ağları, girişimci kadınları tek bir çatı altında birbirlerini destekleme, ortak iş yapma ve girişimci kadınlar ile iş yapmak isteyen kurumlarla bir araya getirerek kadının dezavantajlı konumunun mücadele etmekte etkin ağılardır²⁷. Kıbrıs'ın kuzeyinde her 10 girişimci kadından sadece 3'ü böyle bir ağda yer almakta. %54'ü iş ağlarında yer almamayı seçtiğini, %14'ü ise ağlarla ilgili bilgisi olmadığını belirtti (şekil 2.10).

Şekil 2.19 Yönetici/girişimci kadın olarak kadına yönelik bir iş ağında yer alıyor musunuz?

■ Evet ■ Hayır, hiç bilmediğimden ■ Hayır,yer almamayı seçtim



Kaynak: Kadınların öncülüğündeki işletmeler anketi, 2021

Bir ağda yer almayanların (211 kişi) %62.1i kadınlara yönelik bir iş ağında yer almak istediklerini beyan etti. Yine bu 211 katılımcının 122si (%57.8) kadınlara yönelik bir iş ağında yer almanın işine faydası olacağını, % 30.8i faydası olmayacağını ve %10u bilmediğini beyan etti.

2.4.3.2. Engeller

Kadın girişimciler, girişimci olmanın getirdiği zorlukların yanı sıra toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlara dair kalıp yargılar ve kadına yönelik ayrımcılığın yarattığı engellerle de mücadele etmek durumunda.

²⁷ Kıbrıs'ın kuzeyinde bu ağlara, İşkadınları Derneği, KTTO Girişimci Kadınlar Konseyi, Girişimci Kadınlar Derneği, Kırsal Kalkınma ve Kadın Kooperatifi, Girne Emekçi Kadınlar Kooperatifi, Lefke Cittaslow Kadın Üreticiler Pazarı gösterilebilir.

Toplumsal cinsiyete dayalı engeller: bakım yükü ve önyargılar

Ankette yer alan kadın girişimcilerden, kadınların liderlik ettiği işletmelerin karşılaştıkları engelleri önem sırasına göre listelemeleri istendi (Tablo 2.7). Engellerin büyük çoğunluğunun toplumsal cinsiyete dayalı rol beklentileri ve dağılımı (bakım görevleri (%54)), krediye erişim (%29.4) ve kadınların yapabilirliklerine dair basmakalıp ve önyargılardan (iş becerileri, rekabet güçleri, kültürel tutumlar) oluşmakta. Bunların yanı sıra girişimcilik eko sistemindeki alt yapı sorunları ve yasalardaki eril/cinsiyet körü yaklaşım da engeller arasında sıralandı.

Tablo 2.7 Aşağıda belirtilen konuları kadınların liderlik ettiği işletmeler açısından size göre engel oluşturma potansiyeli bakımından sıralayınız

	% (N=187)
Bakım görevleri ile iş görevlerini dengelemeye çalışmak	54.0
Kadınların krediye erişimi	29.4
Erkeklere kıyasla kadınların iş becerileri	25.7
Erkeklere kıyasla kadınların rekabet güçleri	23.0
Kadın liderliğindeki işletmelere yönelik kültürel tutumlar	18.7
Toplu veya özel ulaşımın mevcut olma durumu	17.1
Kadınların liderliğindeki işletmeler için ağ oluşturma fırsatlarının eksik olması	17.1
Diğer yasaların kadınların liderlik ettiği işletmelere göre uyarlanmış olmamaları	12.8
Kadınların liderlik ettiği işletmeler için hizmetlerin eksik olması	12.3
İş yasalarının kadınların liderlik ettiği işletmelere göre uyarlanmış olmaması	12.3
Hiçbiri/Engel yok	9.6

Kaynak: Kadınların öncülüğündeki işletmeler anketi, 2022.

Finansal engeller

Girişimci kadınların %44ü (136 kişi) deneyimlerine dayanarak kadınların finansmana erişiminin erkeklere göre daha zor olduğunu belirtti. Bu zorluğun bankaların girişimci kadınların alınan krediyi geri ödeyebileceğine güvenmemesi (%20.4), bu güven eksikliğinden dolayı bir erkeğin imzasının istenmesi (%15.5) ve kadınların teminat gösterecek kendilerine ait mülklerinin olmaması (12.3%) kaynaklandığına dair görüş belirtti (Tablo 2.8)

Tablo 2.8 Kadınların finansmana erişiminin erkeklerle göre daha zor olmasının nedenleri

	Sayı	% (n=149)
Kültürel, bankalar kadınların liderliğindeki işletmelere güvenmiyor	63	20.4
Bankalar kredi vermeden önce bir erkeğin imzalamasını istiyor	48	15.5
Kadınların kendi adlarında mülkleri yok	38	12.3
Kadınların işi rekabet gücünün zayıf olduğu sektörlerdedir	33	10.7
Kadınlar iş planı yazma becerisinden yoksundur	25	8.1
Kadınların bankaya gitmeye vakti yok	21	6.8

Kaynak: Kadınların öncülüğündeki işletmeler anketi, 2021

Özetle girişimci kadınlar girişimlerini başlatırken kurumsal kaynaklı finansal desteğe erişememekte. Girişimlerinin başlangıç finansmanını kişisel birikimler ve kan ya da arkadaşlık bağı olan kişiler aracılığıyla sağlamakta. Bu da neden kadınlara ait işletmelerin erkeklerle ait işletmelere göre daha küçük işletmeler olduğu ve büyük başlangıç sermayesi gerektirmeyen sektör ve pazarlara yönelik faaliyet gösterdiğini kısmen açıklamakta. Manevi destek bir engel oluşturmuyor. Katılımcıların % 90'ı başlangıç aşamasında ve devamında kan bağı olan ve olmayan kadın ve erkeklerden manevi destek aldı. Başlangıç aşamasında girişimciliğe dair eğitim almak, kadına yönelik iş ağlarında yer almak ve mentörlük müessesesi kullanımı henüz girişimci kadınlar arasında yaygın değil.

Toplumsal cinsiyete dayalı roller, beklentiler ve basmakalıp yargılar girişimci kadınlar için hem kurumsal desteği zayıflatan, hem de işlerini yürütmede engel olan en önemli faktörler. Uzun vadede girişimci kadınların sayısını artırmak için finansa, eğitime, iş ağlarına, pazara erişimde fırsat ve özellikle şartların eşitlenmesi gerekir. Fırsat ve şartların eşitlenmesi kadının dezavantajlı konumunun farkında olan ve bu dezavantajlı konumu düzeltmeyi hedefleyen kurumlar ve bu kurumlar tarafından sağlanan kurumsal destek ve teşviklerin geliştirilmesi ile mümkün.

Kısa vadede ise sadece kadınlara yönelik finansmana, pazara erişim, işletmelerin teknolojik alt yapılarına yatırım desteği ve girişimci kadın sayısının az olduğu sektörlerde girişimci kadın sayısını artırmak için özel destekler geliştirilmeli. Ekonomik karar alma sistemlerinde kadın temsiliyetini artırmak için belli bir oranda kadın temsiliyeti şartı kotası getirilmeli ve belli aralıklarla artırılarak eşit güçte eşit katılım (50:50) hedeflenmeli.



BÖLÜM 3

ŞARTLARDA EŞİTSİZLİK

Bu bölümde şartlarda eşitsizlik iki eksen üzerinden tartışıldı. Birincisi zaman kullanımının; kadınla erkek arasında ev içi işler ve bakım emeği saatinin eşitsiz dağılımının yarattığı şartlarda eşitsizlik. İkincisi ise kesişimselliğin; birden fazla kırılma kimliğe (dezavantaja) sahip olmanın yarattığı şartlarda eşitsizlik.

3.1. Zaman kullanımı eşitsizliği

Zaman kullanımı araştırmaları bireylerin gündelik yaşamlarında zamanlarını hangi faaliyetlere ayırdıklarını gösterir ve bakım emeğini ve toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünü görünür kılar. Bu bağlamda zaman kullanımı istatistikleri, eşitsizliklerin sadece gelir, istihdam ya da eğitim gibi ekonomik göstergeler üzerinden değil, bireylerin zaman kaynaklarına erişimi ve bu zamanı kullanabilme olanakları olarak da gösterir. Özellikle toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve bakım emeğinin büyük bölümünün kadınlar tarafından yapıldığı göz önünde bulundurulursa kadının görünmez emeğini görünür kılar.

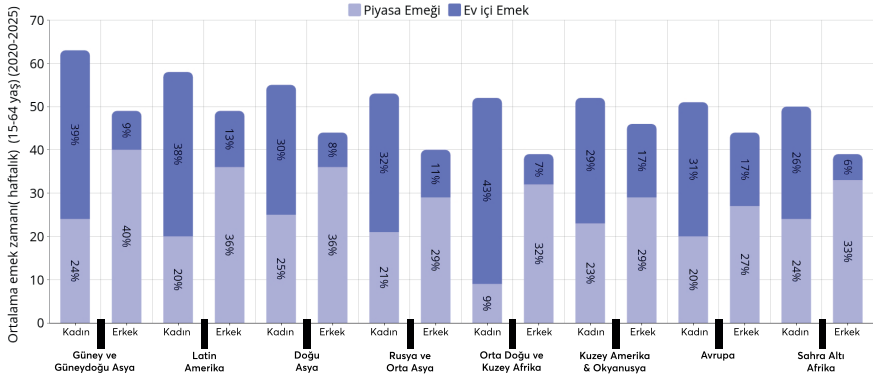
Zaman kullanımı eşitsizliği, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bilinir olmasına rağmen en görünmez ve en az politika üretilen boyutlarından biridir. Bir çok ülkede yapılan zaman kullanım araştırmaları, kadınların erkeklere kıyasla ücretsiz ev içi emek ve bakım faaliyetlerine sistematik olarak daha fazla zaman ayırdığını; erkeklerin ise ücretli emek ve boş zaman faaliyetlerinde avantajlı konumda olduğunu ortaya koyar (Chancel, Gómez-Carrera, Moshrif, Piketty, & al., 2026; EUROSTAT, 2019). Bu eşitsizlik genellikle bireysel tercihlerden değil, yukarıda da bahsedildiği gibi toplumsal cinsiyet temelli işbölümünden ve bakım emeğinin kadınlara atfedilmesinden kaynaklanır. Kadınların ücretsiz bakım emeğine ayırdığı zaman, onların işgücü piyasasına

katılımını, tam zamanlı, sürekli veya güvenceli istihdama erişimini ve kariyer ilerlemesini doğrudan sınırlar. Dolayısıyla, zaman kullanımı eşitsizliği, yalnızca hane içi bir mesele değil; istihdam, yoksulluk ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının merkezinde yer alması gereken yapısal bir sorundur.

3.1.1. Küresel zaman kullanımı eşitsizliği

İki yüz yıl öncesine göre tipik haftalık çalışma saati 60 saatten 30 ile 45 saate düştü (Chancel, Gómez-Carrera, Moshrif, Piketty, & al., 2026). Ancak genel olarak, kadınlar erkeklerle göre daha uzun saatler çalışmaya devam ediyor. 2026 Dünya Eşitsizlik Raporu'na göre dünyanın tüm coğrafi bölgelerinde kadınlar erkeklerden haftada 10-12 saat daha fazla çalışıyor (Şekil 3.1).

Şekil 3.1 Coğrafi bölgelerde kadın-erkek haftalık ortalama piyasa ve ev içi emek saatleri.



Not: Şekil 3.1'deki veriler 35 ülkede gerçekleştirilen zaman kullanımı anketi verileri kullanılarak Dünya Eşitsizlik Raporu'nu hazırlayan Dünya Eşitsizlik Laboratuvarı tarafından derlendi. Şekil 3.1 bu veriler kullanılarak yazarlar tarafından oluşturuldu.

Kaynak: Dünya Eşitsizlik Raporu, 2026.

Dünyanın her yerinde, kadınların erkeklerle oranla ücretli işte haftalık çalışma saatleri daha kısa, ücretsiz işlerde ise daha uzun. Toplamda (ücretli işte haftalık çalışma saati + ev içi işlerde haftalık çalışma saati toplamı) kadınlar erkeklerden daha uzun saatler çalışmakta. Erkeklerin harcadığı her 100 saatlik piyasa emeği saatine karşılık kadınlar ortalama 70 saat harcıyor. Erkeklerin harcadığı her 100 saatlik ev içi emek saatine karşılık ise kadınlar ortalama üç katından fazla (347 saat) emek saati harcıyor. Piyasa ve ev içi işlere harcanan toplam haftalık emek saatinde ise her 100 saatlik erkek emek saatine karşılık kadınlar ortalama 124 saatlik emek harcamakta.

Kadının ücretsiz işlere harcadığı zaman diğer faaliyetlere ayıracağı zamanı sınırlamakta. Eğitim, kariyer gelişimi için eşit fırsatlar olsa dahi zaman kullanımı bakımından kadınının eşit şartlara sahip olmaması, bu fırsatları kadın için işlevsiz kılmakta. Ev içi çalışma süresinin kadın ve erkek arasında eşitsiz dağılımı kadının işgücüne düşük katılımı, daha az iş imkanı ve belli iş ve mesleklerde yoğunlaşmasını getirir.

Ev içi işler ve bakım işleri milli gelir hesaplarına dahil edilmez. Bu işlerin çok büyük bir bölümü kadınlar tarafından yapılır. Dolayısıyla kadının ev içi mal ve hizmet üretiminde harcadığı emek ve ev içi üretilen mal ve hizmetler milli gelirden sayılmaz. Kadınların bunları üretmek için harcadığı emek görünmez kılınır. Daha uzun saatler çalışmalarına rağmen toplam emek gelirinden aldıkları pay piyasa emeği kadardır. Dünya eşitsizlik raporu küresel çalışma saatlerindeki uzun vadeli düşüşü bu nedenle "dengesiz kazanımların bir hikayesi" olarak ifade eder (Chancel, Gómez-Carrera, Moshrif, Piketty, & al., 2026, s. 91). Rapor haftalık çalışma saatlerindeki bu düşüşten en çok erkeklerin fayda sağladığı, kadınların iş yükünün hala yüksek olduğu ve çalışma koşullarındaki iyileşmenin otomatik olarak cinsiyet eşitliğine dönüşmediğinin en açık göstergesi olarak ifade eder (Chancel, Gómez-Carrera, Moshrif, Piketty, & al., 2026, s. 91).

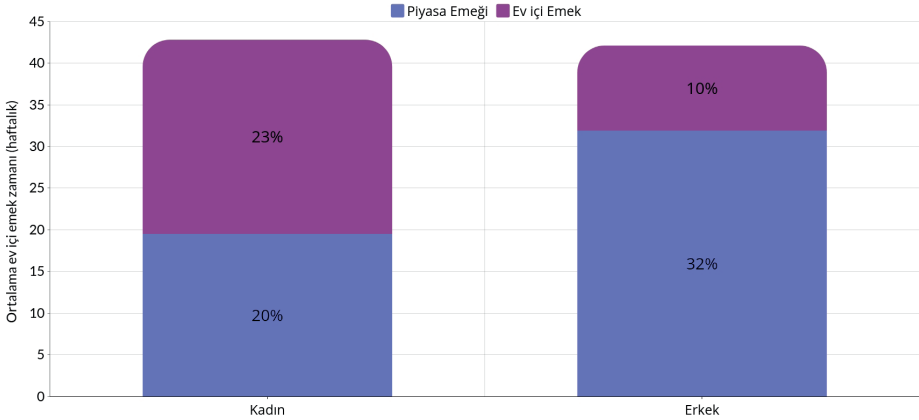
3.1.2. Kıbrıs'ın kuzeyinde zaman kullanımı eşitsizliği

Kıbrıs'ın kuzeyinde zaman kullanımına ilişkin resmi veri yoktur. Bu nedenle KTÜKD Parity Projesi kapsamında, bireylerin zaman kullanımı örüntülerini toplumsal cinsiyet bağlamında incelemeyi amaçlayan bir araştırma yaptı. Araştırma; Zaman Kullanım Araştırması 2024-2025, Avrupa Birliği tarafından geliştirilen Avrupa Uyumlaştırılmış Zaman Kullanım Araştırması (Harmonised European Time Use Surveys, HETUS) metodolojik çerçevesini temel aldı. Ankette zaman kullanımı ile ilgili bilgiler araştırmaya katılan hanelerdeki 15 ve daha yukarı yaştaki tüm fertlerin, bir hafta içi ve bir de hafta sonu olmak üzere iki günde, 24 saat boyunca yaptığı tüm günlük faaliyetlerini 10'ar dakikalık aralıklarla hazırlanan günlüklere kaydetmeleri yoluyla derlendi. Katılımcı haneye ve hanedeki bireylere dair bilgiler yüz yüze anket yapılarak toplandı. Veri toplama süreci Kasım 2024 – Ekim 2025 tarihleri arasında gerçekleşti.

Çalışmanın evrenini Kıbrıs'ın kuzeyinde yaşayan haneler oluşturdu; örneklem ise altı ilçede ankete katılmayı kabul eden toplam 150 haneden ve bu hanelerde yaşayan 15 yaş ve üstü bireylerden oluştu. Araştırma sonucunda 268 hafta içi (164K,104E) ve 112 hafta sonu günlük (69K, 43E) toplandı.

Veri toplama sürecinde, hane üyelerinin 24 saatlik zaman diliminde gerçekleştirdikleri faaliyetler, HETUS standartlarına uygun olarak yapılandırılmış zaman günlüğü aracılığıyla kaydedildi. Katılımcıların 10ar dakikalık zaman dilimlerinde belirttikleri faaliyetler, kişisel bakım, istihdam, eğitim, aile ve ev bakımı, gönüllü çalışma ve toplantılar, sosyal yaşam ve eğlence, spor ve doğa aktiviteleri, hobiler, kitle iletişim araçları ve seyahat ana kodları altında kategorilendirilerek bireylerin günlük zaman kullanımına dair dağılımlar nicel olarak analiz edilebilir hale getirildi. Kıbrıs'ın kuzeyinde bugüne kadar zaman kullanımına ilişkin düzenli, sistematik ve karşılaştırılabilir resmi veri üretilmedi. Bu araştırma bu bakımdan bir ilktir ve kadın ve erkeklerin zaman kullanımına dair ve özellikle kadının görünmez emeğine dair bilgileri ortaya koyan ilk çalışmadır.

Şekil 3.2 Kıbrıs'ın kuzeyinde ortalama haftalık emek zamanı kullanımı (15+ yaş) 2024-2025



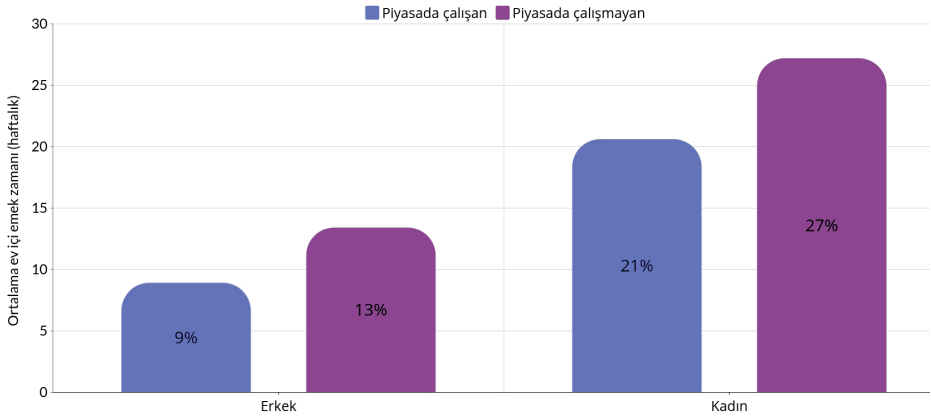
Kaynak: Parity projesi zaman kullanımı anketi, 2025. Veriler hafta içi ve hafta sonu günlükleri günlük ortalaması kullanılarak 5 hafta içi ve 2 hafta sonu gün için haftalık olarak hesaplandı.

Kıbrıs'ın kuzeyinde kadın (42.8 saat) ve erkek (42.1 saat) arasında haftalık toplam emek zamanında kayda değer bir fark bulunmadı. Kadın ve erkekler haftada toplamda ortalama 42 saatlik emek harcıyor (Şekil 3.2). Hatırlanacağı üzere tüm bölgelerde kadının haftalık toplam emek zamanı ortalama haftalık erkek emek zamanının en az 6 saat üzerindedir (Şekil 3.1; Avrupa Bölgesi). Bu

noktada Kıbrıs'ın kuzeyi farklı bir örnek oluşturur. Ev içi işlere ve piyasa işlerine ayrılan emek bağlamında diğer bölgelerle benzer bir örüntüye sahip. Kadınların ev içi emek için harcadıkları ortalama emek zamanı erkeklerinkinden 2.3 kat fazladır. Bu fark dünya ortalamasında 3.5 kat; Avrupa bölgesinde 2 kat).

Piyasa emeğinde ise erkekler kadınlardan %61 daha fazla emek zamanı harcamakta, yani erkeğin piyasa emeği kadından 1.64 kat daha fazla. Erkeklerin harcadığı her 100 saatlik piyasa emeğine karşı kadınlar 61 saat harcamakta, erkeklerin harcadığı her 100 ev içi emek saatinde karşılık ise kadınlar ortalama 228 saat emek harcamakta. Kıbrıs'ın kuzeyi bölgelerle karşılaştırıldığında toplamda kadınların haftalık emek zamanı erkeklerden farklı olmasa da, piyasa ve ev içi emek zamanları bakımından genel örüntüye uyuyor: kadının ev içi emek yükü erkekten daha yüksek, erkeğin ise piyasa emeği kadından daha yüksek.

Şekil 3.3 Kıbrıs'ın kuzeyinde ortalama haftalık ev içi emek zamanının cinsiyete ve çalışma durumuna göre karşılaştırması (15+ yaş) 2024-2025.

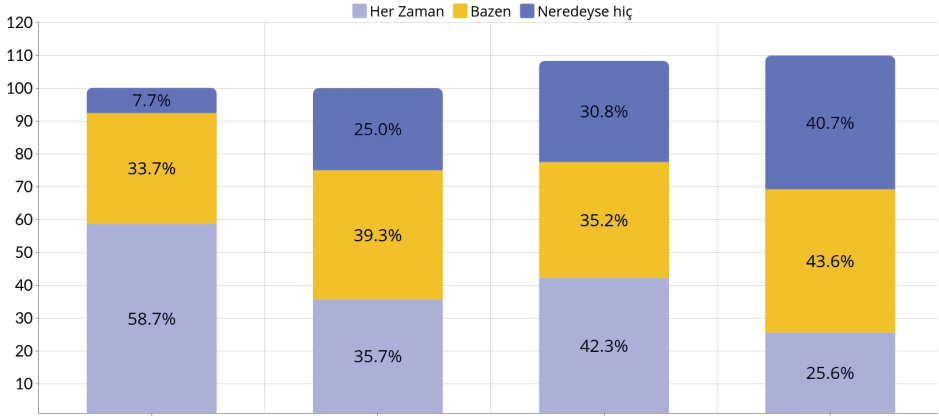


Kaynak: Parity projesi zaman kullanımı anketi, 2025. Veriler hafta içi ve hafta sonu günlükleri günlük ortalama kullanılarak 5 hafta içi ve 2 hafta sonu için haftalık olarak hesaplanmıştır.

Kadın ister ev dışında ücretli bir işte çalışsın ya da çalışmasın her iki durumda da erkeklerden daha fazla ev içi emek harcamakta (Şekil 3.3). Ev dışında ücretli bir işte çalışmayan kadının çalışan kadına göre ev içi emek zamanı daha yüksek. Aynı durum erkekler için de geçerli. Zaman kullanımında cinsiyet eşitsizliklerinin bir sonucu olarak kadınlar erkeklere oranla zaman kullanımı açısından daha fakir. Bunun bir belirtisi de kendilerini ne kadar aceleye getirmiş hissettikleri sorulduğu zaman kadınların yarısının (%51.7) 'her zaman' cevabını vermesi. Bu oran erkeklerde üçte birdir (%32.5). Buna

piyasada çalışma da eklenince her on kadından 6'sı kendini aceleye gelmiş hisseder. Erkekler de bu oran %35.7dir.

Şekil 3.4 Kıbrıs'ın kuzeyinde bireylerin cinsiyete ve çalışma durumuna göre kendini aceleye gelmiş hissetmesi (15+ yaş) 2024-2025.



Kaynak: Parity projesi zaman kullanımı anketi, 2025.

Zaman kullanım verileri toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yalnızca ekonomik göstergelerle değil, gündelik hayatın zamansal dağılımı üzerinden de sürdüğünü göstermekte. Kıbrıs'ın kuzeyinde kamusal bakım hizmetlerinin son derece sınırlı olması, çocuk, yaşlı ve hasta bakımının büyük ölçüde hane içine ve hane içinde de kadının omuzlarına yüklenmesi kadının ücretsiz ev içi emek ve bakım faaliyetlerine ayırdığı emek zamanını ciddi biçimde artırır. Bunun yanı sıra kadının ev dışı faaliyetlere ayıracığı zaman sınırlanır. Kadın ve erkek sosyal, siyasi, ekonomik yaşama, karar alma sistemleri katılmada eşit şartlara sahip olmaz.

3.2. Kesişimsellik: hangi kadın?

Kesişimsellik, eşitsizliklerin tekil kimlikler üzerinden anlaşılamayacağını savunan bir yaklaşımdır. Kadınlar homojen bir grup değildir; toplumsal cinsiyet, engellilik, göçmenlik, etnik köken ve cinsel yönelim gibi eksenler bir araya geldiğinde çoklu ayrımcılık biçimleri ortaya çıkar. Bu kesişimler, kadınların istihdama erişimini, çalıştıkları işlerin niteliğini, ücret düzeylerini ve iş güvencesini belirleyerek emek piyasasındaki statülerinin hiyerarşik ve kırılğan biçimde yapılandırılmasına yol açar. Bu hiyerarşide birden fazla

kırılgan kimliğe sahip olan kadınlar, hem erkekler hem de tekli kimliğe sahip olan kadınlardan daha düşük bir konumdadır ve kırılganlıkları daha güçlü ve derinden yaşarlar. Yani bazı kadınlar güvenceli ve görünür istihdam biçimlerine erişebilirken, diğerleri çoklu ayrımcılık nedeniyle düşük ücretli, kayıt dışı ve güvencesiz emek biçimlerinde yoğunlaşır.

3.2.1 Özel gereksinimli kadınlar: çalışmanın eşiğinde kalmak

Özel gereksinimli bireyler, toplumsal ve ekonomik yaşamda eşitsizliklere maruz kalan dezavantajlı gruplardan biridir. Ancak bu dezavantaj, toplumsal cinsiyetle kesiştiğinde daha derinleşir. Özel gereksinimi olmayan kadınlarla veya özel gereksinimli erkeklerle karşılaştırıldığında, özel gereksinimli kadınlar çalışma yaşamında diğer dezavantajlı gruplarda olduğu gibi çok katmanlı eşitsizliklerle karşı karşıya kalır. Bu eşitsizlikler, işe alım ve terfi süreçlerinde ayrımcı standartlar, eğitime eşit olmayan erişim, kredi ve üretim süreçlerini destekleyen kaynaklara eşitsiz erişim, eşit işe eşit olmayan ücretlendirme, mesleki ayrışma ve ekonomik karar alma süreçlerine sınırlı katılım biçimlerinde ortaya çıkar (Kim, Skinner, & Parish, 2020; O'Reilly, 2003).

Bu katmanlı eşitsizliklerin kaynağı, kadın emeğine ve engelli bireye yönelik basmakalıp ve ayrımcı algıların:

- kadın emeğinin ikincil, düşük konumlu/ücretli ve toplumsal cinsiyet temelli iş bölümü ile ilişkilendirilmesi ve
- özel gereksinimli bireylerin üretkenliği sınırlı, bağımlı ve bakım gerektiren bireyler olarak algılanması (WHO; WB, 2011)

özel gereksinimli kadınların işgücü piyasasının; işe alım süreçleri ve yükselme olanakları gibi her alanında dışlayıcı sonuçlar yaratmasıdır (O'Reilly, 2003). Dolayısıyla kadın olmak ve özel gereksinimli olmak, işgücü piyasasında birbirini güçlendiren bir çiftte dezavantaj yaratır.

Kıbrıs'ın kuzeyinde özel gereksinimli bireylerin ekonomik yaşama katılımını ve emek piyasasındaki statülerini düzenli ve güvenilir biçimde ortaya koyan istatistikler bulunmuyor. Mevcut bilgiler büyük ölçüde idari kayıtlara ve bu kayıtların paylaşıldığı ölçüde erişilebilir olmasına bağlı. Bu veri kısıtı Kıbrıs'ın kuzeyindeki özel gereksinimli bireyleri toplumsal ve ekonomik yaşamda görünmez hale gelmesine yol açar.

Özel gereksinimli bireylere ilişkin en ayrıntılı ve düzenli veri kaynağını 'Çalışma Dairesi' kayıtları oluşturur. 'Çalışma Dairesi'nin' kayıtlarına göre 2023 yılında nakdi yardım alan toplam 8038 özel gereksinimli birey var ve bunların yüzde 43ü kadın ('DPÖ', 2024, s. 316) (Daha fazla bilgi için bkz Tablo E15).²⁸ 'Çalışma Dairesi'ne' kayıtlı iş isteğiyle bekleyen özel gereksinimli bireylerin (357 kişi, 2023) yüzde 42si kadın ve yüzde 58i ise erkek ('DPÖ', 2024, s. 317) (Daha fazla bilgi için bkz Şekil E1 ve E2). Bu dağılım genel örüntü ile paralellik arz ediyor. 2023 yılındaki toplam işsizlerin de %40ı kadındır (HİA, 2023). Her iş isteğiyle bekleyen özel gereksinimli erkeğe karşılık 71 kadın var ('DPÖ', 2024). İşgücü piyasası genelinde ise her işsiz erkeğe karşılık 65 işsiz kadın var (HİA, 2023). 'Çalışma Dairesi'ne' kayıtlılık üzerinden karşılaştırma yapılması durumunda özel gereksinimli kadınların işsizlik oranları genel kadın işsizlik oranları ile paralel seyretmekte. Ancak karşılaştırmanın anlamlı olabilmesi için istihdama erişim (istihdam edilme) olanakları ile birlikte değerlendirilmeli. Aynı yıl toplam özel gereksinimli birey istihdamı 608 olarak belirtildi. Bunun %25i kadın istihdamı. İstihdam edilmiş her 100 özel gereksinimli erkeğe karşılık 35 kadın istihdam edilmiş. İşgücü genelinde kadınlar toplam istihdamın %35ini oluşturmakta. İstihdam edilen her 100 erkeğe karşılık, istihdam edilen 53 kadın var.

Görüleceği üzere, resmin bütününe yansıtmamasına rağmen, Çalışma Dairesi kayıtları üzerinden yapılan bu karşılaştırma özel gereksinimli kadınların işgücü piyasasında yaşadığı çifte dezavantajı yansıtmakta. Hangi alanlarda istihdam olanağı bulunduğu da özel gereksinimli kadınların işgücü piyasası deneyimlerini anlamak bakımından değerli. Özel gereksinimli bireylerin hangi alanlarda; kamu, özel sektör, yerel yönetimler, istihdam edildiğine dair en güncel veri 2015 yılına ait (Tablo 3.1). Bu veriler üzerinden yapılan incelemeye göre tüm engel türlerinde ve sektörlerde erkek istihdamının daha fazla ve kadın erkek istihdamı engel türüne ve sektöre göre de farklılaşmakta.

²⁸ Çalışma Dairesi' Kuruluş Görev ve Çalışma Esasları Yasasında (35/2000 Sayılı) belirtildiği üzere dairenin amaç ve görevlerinden biri de Engellileri Koruma Rehabilitasyon ve İstihdam Yasası gereğince engellilere uygun iş sağlama ve engellilerin istihdamı konusunda gerekli önlemleri almaktır. Yasa kapsamında nakdi yardım da ödenir.

Tablo 3.1 İstihdam edilen özel gereksinimli bireylerin engel türü ve sektörlere göre dağılımı, 2015

Engel Türü	Kamu			Belediye/KİT			Özel Sektör			Diğer		Toplam		
	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Kadın (%)	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Kadın (%)	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Kadın (%)	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Kadın (%)
Görme	11	58	16	1	7	13	0	12	0		2	12	79	15
İşitme-Konuşma	17	42	29	1	7	13	1	2	33			19	51	37
Baş Sinir ve Ruh Hastalıkları	10	25	29		6	0	2	9	18			12	40	30
Hareket Sistemi	35	115	23	6	17	26	3	15	17		3	44	150	29
Thalassemia ve Orak Hücre	32	35	48	4	6	40	3	2	60			39	43	49
Spastik	1	6	14		1	0		1	0			1	8	13
Diğer Sistem	5	18	22	1	2	33	1	2	33		1	7	23	30
Toplam	111	299	27	13	46	22	10	43	19		6	134	394	34

Kaynak: 'DPÖ', 2017. Makroekonomik ve sektörel gelişmeler 2015. [https://www.deuplan.org/arslu/Makroekon omik%20ve%20Sektorel%20Gelismeler/makro-eko2015.pdf](https://www.deuplan.org/arslu/Makroekon%20ve%20Sektorel%20Gelismeler/makro-eko2015.pdf)

Kamu sektörü, tüm engel türleri içinde kadınların görece en yüksek temsil edildiği alan olmakla birlikte, burada dahi kadın oranı %27dir. Belediye/KİT ve özel sektör istihdamında kadın oranları daha da düşmekte (sırasıyla %22 ve %19), bu da kamudan özel sektöre doğru gidildikçe kapsayıcılığın azaldığına işaret eder.

Engel gruplarına göre, görme, işitme-konuşma, baş sinir ve ruh hastalıkları ile hareket sistemi engel gruplarında kadınların toplam istihdam içindeki payı %15–30 arasındadır. Bu gruplarda kadınlar, tüm sektörlerde erkeklerin gerisindedir. Spastik engel grubunda ise kadın istihdamı son derece sınırlıdır (%13); bu durum, daha ağır ya da yoğun bakım/işverenden destek gerektiren engel türlerinde kadınların istihdamdan neredeyse tamamen dışlandığını düşündürür. Thalassemia ve orak hücre grubunda ise kadınların toplam içindeki payının yüksek olması (%49), bu engel türünün sağlık temelli ve bireyin hareketini kısıtlamayan, işverene bireye yönelik özel ilgi/destek yükü getirmeyen engel türlerinde kadın-erkek oranlarının görece daha dengeli olduğu, ancak bu dengenin yine de kadınlar lehine bir üstünlük yaratmadığına işaret eder.

2026 yılında özel gereksinimli bireylerin en önemli iş vereni kamu sektöründe çalışan özel gereksinimli birey sayısı 296 idi. Bunların yalnızca 72si kadındır; yani her 100 erkek özel gereksinimli istihdamına karşılık sadece 32 özel gereksinimli kadın istihdam edildi. Ayrıca özel gereksinimli kadınların kamuda kadın istihdamı içindeki payı da sadece %0.8 ile sınırlıdır (Tablo

3.2). Bu oranlar, özel gereksinimli kadınların ekonomik hayatta ne derece sınırlı bir görünürlüğe sahip olduğunu ortaya koyar. Bir başka bulgu da kamu sektöründe artan kadın personel sayılarına rağmen, özel gereksinimli kadın sayılarının ve oranının düşüş göstermesidir. 2010 ve 2020 yıllarında her 100 özel gereksinimli erkek personele karşı 40 özel gereksinimli kadın personel varken, bu oran 2026'da 32ye düştü.

Tablo 3.2 Kıbrıs'ın kuzeyinde kamuda özel gereksinimli bireylerin istihdamı

Özel gereksinimli bireylerin istihdamı	Kadın	Erkek	Toplam	K/E	Kadın (% kamu toplam özel gereksinimli birey istihdamı)	Kadın (% kamu toplam kadın istihdamı)
Ocak, 2026	72	224	296	32	24	0.8
Ocak, 2020	77	194	271	40	28	1.0
Ocak, 2010	95	239	334	40	28	1.3

Kaynak: 'Personel Dairesi', 2026

Özel gereksinimli kadınların işgücü piyasasında daha dezavantajlı konumunu açıklamakta eğitim eksikliği genel örüntüde olduğu gibi özel gereksinimli bireylerde de yeterli değildir. Çalışma Dairesi'ne kayıtlı iş isteği ile bekleyen özel gereksinimli kadın bireylerin eğitim durumu özel gereksinimli erkek bireylere göre daha yüksek. Kadınların %32.7'si en az lise veya üniversite mezunu iken bu oran özel gereksinimli erkeklerde %27'dir (Daha fazla bilgi için bkz. Tablo E16).

KKTC'de özel gereksinimli bireylere yönelik mevzuatın varlığına rağmen, bu düzenlemelerin günlük yaşamda yeterli koşullara dönüşmediği bilinmekte. 1993 yılında yürürlüğe giren Özel Gereksinimli Kişilerin Korunması, Rehabilitasyonu ve İstihdamına İlişkin mevzuat (No. 64/93) ve 2014 tarihli özel sektörde istihdamı desteklemeye yönelik düzenlemeler, uygulamada belirsizlikler ve sınırlılıklar içerir (Gözügüzelli, 2022).²⁹ Bu durum, özel gereksinimli bireyler ve aileleri açısından geleceğe dair güvencesizlik duygusunu pekiştirir. Nitekim özel gereksinimli yetişkinlerin ebeveynleriyle yapılan bir çalışmada, ebeveynlerin en temel endişelerinin çocuklarının gelecekteki bakım ve yaşam

29. İstihdam alanlarına erişilebilirlik konusunda Kıbrıs'ın kuzeyindeki yasal mevzuat hakkında daha detaylı bilgi için Kıbrıs Türk Ortopedik Özürlüler Derneği'nin 2025 yılında yayınladığı 'Engelli Bireylerin İstihdamı Önündeki Bariyerlerin Tespiti Araştırması 2024'e bakınız.

koşulları olduğu; mevzuattaki belirsizlikler ve hizmetlerdeki yetersizliğin ailelerde umutsuzluk yarattığı ortaya konu (Efendi & Nazım, 2022).

Ekonomik yaşama ilişkin detaylı veriler sınırlı olmakla birlikte, özel gereksinimli bireylerin sosyal ve ekonomik hayata katılımını dolaylı biçimde kısıtlayan yapısal engellere işaret eden çalışmalar mevcut. Bedensel özel gereksinimi olan bireyler için ulaşım sistemleri ve kamusal binalardaki fiziksel engeller (Duman & Uzunoğlu, 2021) işitme özel gereksinimi olan bireylerin karşılaştığı iletişim sorunları (Haksız & Nuri, 2023) ve kapsayıcı biçimde tasarlanmamış mekânlar, özel gereksinimli bireylerin mobilitesini ve kamusal alana erişimini ciddi biçimde sınırlar (Tatar, Öğün, , & Akdeniz, 2019). Bu yapısal engeller, istihdamdan dışlanmayı bireysel değil, mekânsal ve kurumsal bir sorun haline getirir.

Kıbrıs Türk Ortopedik Özürlüler Derneği'nin 2025 yılında yayınladığı Engelli Bireylerin İstihdamı Önündeki Bariyerlerin Tespiti Araştırması 2024'e göre incelenen binalar içinde tek katlı bina oranlarının yüksekliği, çok katlı binalarda erişilebilirlik ihtiyacını görece azaltıyor gibi görünse de çok katlı binalarda asansör bulunma oranlarının oldukça düşük olması (özellikle kamu kurumlarında %9,4) ciddi bir eksikliğe işaret eder. Dahası, mevcut asansörlerde sesli uyarı sistemlerinin sınırlı olması, yalnızca fiziksel değil, duyuusal erişilebilirliğin de ihmal edildiğine işarettir (Kıbrıs Türk Ortopedik Özürlüler Derneği, 2025).

Bina girişinde fiziksel düzenleme, özel tuvalet ve otopark düzenlemesi gibi temel erişilebilirlik unsurlarının oranları da genel olarak düşüktür. Bu göstergeler, engelli bireylerin bağımsız hareketini ve kamusal mekanları eşit biçimde kullanmasını sınırlar. Belediyelerin diğer kurumlara kıyasla görece daha yüksek oranlar sergilemesi, erişilebilirliğin kurumsal önceliklere ve yönetime bağlı olarak değiştiiğini, ortaya koyar.

Tablo 3.3 Kıbrıs'ın kuzeyinde kurumların fiziki erişilebilirliği, 2024³⁰

Kurum ve Kuruluşlar	Toplam bina sayısı	İncelenen bina oranı (%)	Tek katlı bina (%)	Çok katlı binalarda asansör (%)	Asansörde sesli uyarı sistemi var (%)	Bina girişinde fiziksel düzenleme (%)	Özel tuvalet var (%)	Otopark düzenlemesi var (%)
Yerel Kurumlar	774	30.0	64.5	15.6	46.5	35.1	19.8	25.6
'Başbakanlık' & 'Bakanlıklar'	13	53.9	23.1	30.0	100.0	69.2	0.0	76.9
Kamu	524	18.3	67.9	9.4	37.5	30.0	15.1	14.7
Belediyeler	98	66.3	75.5	37.5	44.4	64.3	49.0	51.0
Özel Sektör	139	46.0	48.9	21.1	46.7	30.9	18.7	43.9

Kaynak: KTOÖD, 2025, Engelli bireylerin istihdamı önündeki bariyerlerin tespiti araştırması 2024.

Aynı raporda sunulan çalışmakta olan özel gereksinimli bireyin çalışma hayatlarına dair bulgulara³⁰ göre:

- İş memnuniyeti, iş güvencesi, meslek hastalıklarından korunma, terfi, performans değerlendirme, ücretlendirme, oryantasyon süreçleri ve iş ilanlarında kapsayıcılık gibi alanlarda uygulanan kurumsal mekanizmalar ile işe alımda fırsat eşitliği, nepotizm ve torpil algıları cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermedi. Özel gereksinimli kadın ve erkek arasında anlamlı bir fark, yalnızca "dahil edici sosyal yapı" boyutunda izlendi. Erkekler çalıştıkları kurumu daha kapsayıcı olarak algıarken, kadınların algı düzeyinin daha düşük olması, örgüt kültürünün gündelik pratiklerinde cinsiyet temelli dışlanma mekanizmalarının var olduğuna dair bir işarettti.

- Yine, yöneticilere erişim ve iletişim kurma konusunda cinsiyet temelli bir farklılaşma var. Kadınların erkeklere kıyasla yöneticilerle erişim ve iletişimde daha fazla zorluk yaşaması, örgüt içi iletişim kanallarının toplumsal cinsiyet açısından eşit biçimde işlemediğine işaret eder.

- "Daha az insan ilişkisi gerektiren, sosyal ortamdan uzak işlerde çalışma algısı" da cinsiyete göre farklılaşır. Özel gereksinimli kadınlar erkeklere göre sosyal etkileşimin sınırlı olduğu işlerde çalıştırıldıklarını ya da bu tür işlere daha uygun görüldüklerini düşündüklerini belirtti.

- Özel gereksinimli kadınlar çalışma koşullarını erkeklere kıyasla daha olumsuz algılamakta. Özellikle güvenli çalışma koşulları, sağlık hizmetlerine erişim ve altruizm (insana yakışır, dayanışmacı ortam) boyutlarında kadınların değerlendirmeleri istatistiksel olarak anlamlı

30 Raporda 151 (%47 kadın, % 53 erkek) özel gereksinimli bireyden ve 67 işletmeden (50 özel, 17 kamu) istihdam politikaları ve yönetsel süreçler, işe alım süreçleri, oryantasyon süreçleri, makul uyumlandırma, çalışma saatleri ve modeli, izin kullanımı, ulaşım olanakları, ücretlendirme ve yan haklar, terfi ve performans değerlendirmesi, çalışan sağlığı ve güvenliği, örgüt kültürü, iş memnuniyeti, emeklilik, insana yakışır iş koşulları, kurum içi altruizm ve istihdamı etkileyen bireysel unsurlar hakkında da nicel veri toplandı. Katılımcıların %51.7'si ortopedik engeli ve %39'unun süreğen hastalığı mevcut. 79'u halen çalışmakta, 51'i geçmişte çalıştı ve 21'i hiç çalışmadı.

düzeyde daha düşük. Yeterli ücret, molalar, yemek imkânları ve değerlerin uyumu gibi alanlarda da kadınların algıları erkeklerden daha düşük; bu farklar istatistiksel olarak farklılaşmasa da aynı yönlü ve tutarlı bir örüntü sergiler.

- Değer yönelimleri ve kariyer motivasyonu açısından özel gereksinimli kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yok.

Raporun bulguları Kıbrıs'ın kuzeyinde özel gereksinimli kadınların çalışma yaşamını erkeklere kıyasla daha dezavantajlı bir konumda algıladığını gösterir. Kurumsal mekanizmalar ve işe alım süreçlerinin çoğu cinsiyet açısından farklılaşmasa da, örgüt kültürünün dahil ediliği, yöneticilere erişim, işin sosyal boyutları ve çalışma koşullarının deneyimlenişi açısından belirgin cinsiyet farkları ortaya çıkıyor. Özel gereksinimli kadınlar, çalışma ortamlarını daha az kapsayıcı algılamakta, yöneticilerle iletişimde daha fazla zorluk yaşamakta ve sosyal etkileşimi sınırlı işlere yönlendirildiklerini düşünmekte. Buna karşın kariyer motivasyonu ve değer yönelimleri açısından özel gereksinimli kadınlar ve erkekler arasında anlamlı bir fark yok. Parity Projesi kapsamında ulaşılan özel gereksinimli bir kadın katılımcı önce Kıbrıs'ın kuzeyinde özel gereksinimli bir birey olmayı ve sonra özel gereksinimli bir kadın olmanın iş hayatı için nasıl farklılaşabileceğini anlatır. Katılımcı kadın olmaktan çok engeli önelemekte. Ancak engeli önceliklendirirken kadın olmanın farklılıklarını da ortaya koymakta (Kutu 3.1).

Kutu 3.1 Çalışmanın eşliğinde kalmak: özel gereksinimli bir kadının deneyimleri

Fiziksel özel gereksinimi bulunan 40 yaşlarının sonunda ve aktif olarak özel gereksinimli bireyler için hak savunuculuğu da yapan katılımcının çalışma yaşamına dair anlatısı eğitimle, daha doğrusu eğitime erişimeme korkularıyla başlar. Lise boyunca edinilen "kendin ayarlar", "yük olma" ve "sessizce idare et", üniversite kararında belirleyici olur. Üniversiteye gidememe kararı, akademik yeterlilikten çok, gündelik hayat ile şekillenir. Üniversiteye gitmek, yalnızca derslere girmek değil; her gün yeniden ulaşımı planlamak, başkalarına bağımlı olmak ve bu bağımlılığın uzun vadede mümkün olup olmadığını sorgulamak ve sonuç olarak zorunlu bir geri çekilme.

Okulda da [lise] aslında hep kendini ayarlıyorsun. Yani ben derse giriyorum ama oraya nasıl girdiğim, nasıl çıktığım

kimsenin konusu değil. Sen ayarlırsın, sen çözersin gibi...Üniversiteyi düşündüm ama her gün nasıl gidilecek, nasıl dönülecek meselesi vardı. Yani biri mi götürecekti, biri mi getirecekti? Bunu düşündüğünde insan bir yerde duruyor...Sinavdan, okumaktan korktuğumdan değil. Gidip gelme işi çok zor. Her gün birine bağlı yaşamak zor.

Eğitim aşamasında yaşanan bu sınırlık katılımcının hayatının ileriki yıllarında; iş arama ve çalışma deneyimlerinde, tekrar karşına çıkar. Lise bitiminde çalışmak, katılımcı için ekonomik olarak ayakta durmanın, ailesine daha az bağımlı olmanın ve toplumsal hayatın içinde kalmanın zorunlu bir yoludur, bir kariyer tercihi değildir.

Liseyi bitirdim. Bir maaşım olsun diye çok uğraştım. Çünkü engelli maaşı alıyordum. Ama beni işe alabilen biri olsaydı o engelli raporunu kaldırıp normal iş hayatına devam edecektim. Bulduğum bütün münhalleri aradım. Gittim görüştüm. Gerçekten denemediğim yol kalmadı diyebilirim.

İş sadece ilanlara bakmak değildir, aynı zamanda ulaşım olanaklarını ve gündelik hayatın sınırlarını sürekli olarak hesaba katmak demektir. Bu nedenle iş ilanlarına bakarken ilk soru "bu işi yapabilir miyim?" değil, "bu işe ulaşabilir miyim?" dir. Hatta ilk görüşme mümkünse oraya gitmeden olmalıdır.

O zamanlar daha çok gazete gelirdi elimize. Bakardık gazetelere. Hangisi uyar bana? Hangisiyle ilk önce telefonda konuşabiliriz?

Uyar derken şöyle... mesela mimari engellerine bakardım. Merdiveni var mı, kaç basamak, korkuluk var mı, asansör var mı...Şunu

da söyleyeyim, öyle bir alışkanlık oldu ki ben dışarı çıktığımda tuvalete de gitmem. O da var yani. En büyük sorun zaten tuvalettir...Ben ilk başta telefonu tercih ederim. Çünkü araba kullanmam. Birini ayarlamam lazım gidip görüşmek için.

Mekânsal düzenlemeler, ulaşım ve temel ihtiyaçlara erişim; işin içeriğinden önce gelir, bu durum iş arama sürecini baştan sınırlayıcı hale getirir. Bir iş yapılabilir olsa bile, erişilebilir değilse olmaz. Telefonla yapılan görüşmeler ise çoğu zaman net bir sonuca ulaşmaz. Görüşme sonrası sessizlik olur, geri dönüş yapılmaz. Bu sessizlikler zamanla anlam kazanır. Katılımcımız, geri dönüş alamamasını yalnızca özel gereksinim durumuyla değil; özel gereksinimin derecesi ve işverenlerin "uygunluk" kriterleri ile algılar.

Engelde yürüyüp yürüyememe de önemlidir. Genelde baktığınız zaman zaten kamuya alınanlarda da yürüyenler tercih edilir. Çok az

engel olacak ki kimse uğraşmasın. Çünkü anladın yani. Ben yürüyemem. İşten babam getirecek götürecekti diye düşünürler. Ama

elim tuttuğumda yürüyebilirim.

İstihdamda tercih edilen profil "özel gereksinimli olsa da neredeyse engelsiz" bireylerdir. Bu noktada özel gereksinim durumu, işveren gözünde çoğu zaman bağımlılık olarak algılanır. Bu algı, toplumsal cinsiyetle birleştiğinde daha da güçlenir. Özel gereksinimli kadınların istihdamdan; güç, mahremiyet ve "aman zorlanmasın" varsayımlarıyla, aile ve işverenler tarafından birlikte ve örtük biçimde dışlandığını anlatır katılımcı.

Mesela bir yerde kucaklanması gerekir. Bir sıkıntılı yer var. Bir kadını kucaklamayı istemez belki de. Ya da o özel gereksinimli birey de kucaklanmayı istemez...Hem kadın istemeyebilir bunu hem de diğer taraftan. Yanlış anlaşılabilir...Bir de güç var, ben hep güçten giderim. Galiba da bunun şeyi var. Hani kadın bunu nasıl taşıyacak? Attım şimdi. Bir kol, A4 kağıdını. Kadını nasıl taşıyacak? Erkek daha güçlü. Onun için erkeği seçelim...Şunu da söyleyeyim. Nasıl olsa biz bir maaş alırsak. Şimdi gidecek oraya. İşte kim kendine nasıl davranacak? En birinci davranıştan çıkılır yola. Ve daha fazla evde otururlar. Oturtururlar

diyebilirim sana...Aile der ki: Zaten maaşı var. Zaten devlet veriyor. Zorlamaya gerek yok. İşveren der ki: Zorlayacaksa almayalım...Bizden bir şey istemesin. Tuvalete yetişemezse ne yapacağız? Ve bu noktada kadın olmak daha da zor. Çünkü kadın olunca "zorlanmasın" derler. Evde oturun.

Birçok iş görüşmesinden sonra yarı-zamanlı bir iş bulur ama burada da erişilebilirlik ilk başlarda bir sorundur ve iş yerinin daha genel bir nedenle düzenleme yapmasıyla zamanla çözülür. Ama tek sorun bununla kalmaz. Küçük eksikliklerin tamamlanamaması sonucu iş bırakmaya kadar gider.

İlk başladığımda ben ikinci kata çıkardım. Epey bir merdiven vardı. Dedim ki sabah sporumu yapıyorum...sonra dediler ki bizim üyelerimizin de yaşları ilerliyor. Asansör koyuldu. Yani bu benim her gittiğim alana pozitif anlamda bir katkı koydum... Ortam tamamen engelsiz oldu ama bir sandalyeyi çözemedik. Ben de ısrar etmedim. O yüzden o işi askıya aldım.

Zamanla bu deneyimler, katılımcı kendi deneyimlerinden hareketle çözüm üretir, başkalarına yol gösterir ve aracı olur. Ama toplumsal düzeyde verilen sembolik desteklerin, gündelik hayatta toplumda hala bir farkındalık yaratmadığını gözlemler.

Çorabımızı giyeriz, yürüyüşe katılırız, alışık falan. Ama gel gelelim toplum bizim farkımızda değil.

Farkındalık söylemleri özel gereksinimli bireyler için gündelik hayatta süren görünmezliği ortadan kaldırmaya yetmez. Özel gereksinimli kadın bireylerin farklı deneyimleri olabileceği konusu bu farkındalık çalışmalarında hala yer bulmaz.

3.2.2. LGBTİ+lar: eğitimden işgücü piyasasına uzanan ayrımcılık

LGBTİ+lar toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini cinsel yönelimleri ve/veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle deneyimler. Bu durum, kesişimsel ayrımcılığın en belirgin biçimlerinden birini oluşturur. Feminist ve queer literatür, LGBTİ+ların hem heteronormatif hem de ataerkil normlar tarafından 'makbul olmayan/geleneksel olmayan' olduğu için dışlandığını; bunun özellikle işgücü piyasasında ayrımcılığı derinleştirdiğini savunur (Acker, 1990; Connell & Messerschmidt, 2005; Gedro & Mizzi, 2014). Kesişimsellik perspektifinden bakıldığında, LGBTİ+ların işyerindeki deneyimleri de yalnızca cinsel yönelim ya da toplumsal cinsiyet kimliği temelinde değil, bu kategorilerin ataerkil emek düzeni kesişimi üzerinden de okunur (Crenshaw, 1991). Dolayısıyla LGBTİ+ların işgücü piyasasındaki dezavantajlı konumu sadece bireysel önyargılardan değil, heteronormatif ve cisnormatif yapılarla şekillenen kurumsal düzenlemelerden kaynaklanır (Gedro & Mizzi, 2014).

Kuir Kıbrıs'ın Kıbrıs'ın Kuzey Kesiminde LGBTİ+ların İstihdama Erişimi ve Emek Piyasası Deneyimleri (2021)³¹, başlıklı araştırma raporunda yer alan bulgular LGBTİ+ların eğitim hayatından başlayarak istihdam döngüsünün tüm aşamalarında sistematik ayrımcılığa maruz kaldığını ortaya koyar (Bhatti & Güven-Lisaniler, 2021). Bu genelde kadınların yaşadığı ve yukarıda bahsettiğimiz ayrımcılıklarla örtüşse de, LGBTİ+lar emek piyasasına cis-heteroseksüel bireylere kıyasla daha kırılgan koşullarda dâhil olur ve bu kırılganlık eğitimden meslek seçimine, iş arama süreçlerinden işyeri deneyimlerine kadar uzanır. Eğitim sürecinde maruz kalınan zorbalık, dışlanma ve ayrımcılık, özellikle translarda daha belirgin olmak üzere, okul terkine ve eğitim sürekliliğinin kesintiye uğramasına yol açar; bu durum emek piyasasında nitelikli ve güvenceli işlere erişimi de doğrudan sınırlar.

31. Queer Kıbrıs Derneği LGBTİ+ların İstihdama Erişimi ve Emek Piyasası Deneyimleri Raporu LGBTİ+ların istihdam alanında deneyimlediği ayrımcı ve olumsuz tutum ve davranışları ortaya koymaktadır. LGBTİ+ların istihdama erişimi ve emek piyasasındaki deneyimleri raporu, LGBTİ+ların eğitim hayatları, meslek seçimi, iş arama deneyimleri, iş yerindeki ayrımcılık deneyimleri (taciz, ifşa, mobbing, saldırı) ve bu deneyimlerin sonuçlarını anlamak açısından geniş bir çerçeve sunmakta ve birtakım öneriler içermektedir. Rapor ilk iki bölümde önceki çalışmalarda LGBTİ+ların istihdam döngüsünde yaşadığı zorlukları ortaya koymaktadır. Diğer bölümler ise Kıbrıs'ın kuzeyinde LGBTİ+ların cinsel yönelim ve cinsiyet kimliklerinin emek piyasasındaki yansımalarını ortaya koymakta, sonuç yerine ayrımcılık olmasaydı nelerin farklı olabileceğine dair LGBTİ+ların ifade ettikleri sonuçları ortaya koymaktadır. Çalışma verileri anket, yüzyüze derinlemesine görüşme ve odak grup çalışması sonucu derlendi. Daha Fazla bilgi ve Rapora ulaşmak için Bknz: 97bd5b93-aa15-4649-988b-f5948e840d2c.usrfiles.com/ugd/97bd5b_612dd4973b984b6eb6ee2cb6d5c66519.pdf

Kıbrıs'ın kuzeyinde LGBTİ+ların meslek ve kariyer seçimleri de büyük ölçüde ayrımcılıktan kaçınma stratejileriyle şekillenir. LGBTİ+lar işyerinde açık olmanın yaratacağı riskler nedeniyle belirli sektörlerden uzak durma, daha "güvenli" görülen alanlara yönelme ya da kendi hesabına çalışmayı tercih eder. Özellikle trans kadınlar için kayıt dışı ve güvencesiz işlerde yoğunlaşma riski artar. Trans kadınlarda iş arama sürecinde ayrımcılık beklentisi ve dışlanma korkusu o kadar yüksektir ki, birçok trans kadın 'bize iş vermezler ki' düşüncesiyle kendilerinin 'normal' atfettikleri işlere başvurmayıp, eğlence sektörü ve seks işçiliğinde iş arayama yönelir. Bu yönelimin bir diğer nedeni de çoğunun eğitimini yarım bırakmak zorunda kaldığı ve sağlık gereksinimlerini düşük ücretli bir işte karşılayamama korkusudur. Bu açıdan trans kadın hem cis kadın hem de lezbiyen veya biseksüel kadına göre iş olanakları açısından daha güvencesiz işlerde sıkışır.

İşe başvuru ve işe alım süreçlerinde LGBTİ+lara karşı ayrımcılık da bir deneyim olarak öne çıkmakta, LGBTİ+lar cinsel yönelimleri ya da cinsiyet kimlikleri nedeniyle işe alınmamakta, görüşme aşamasında elenmekte ya da başvurularına geri dönüş alamamakta. Bu durum, birçok LGBTİ+yı iş arama sürecinde kapalı kalmaya zorlar. Aynı zamanda istihdam öncesi aşamada görünmez bir dışlanma mekanizması yaratır. Bu mekanizmada, açık dışlama yerine normatif kadınlık ve heteroseksüellik beklentileri üzerinden ortaya çıkan bir dışlanma vardır. Bu dışlanma mekanizması her zaman işveren tarafından değil, lezbiyenlerin kendilerini belli işlere ya da vitrin gerektiren, daha görünür yani saklanamayacakları işlere başvurmamasıyla da kendini gösterir.

İşyerinde Yaşanan Ayrımcılık İse Hem Resmi (İşten Çıkarma, Terfi Engelleri, Ücret Eşitsizliği) Hem De Gayri Resmi (Dışlanma, Alay, Taciz, Mobbing, Ifşa Tehdidi) Biçimlerinde Ortaya Çıkar. LGBTİ+Ların Büyük Bir Bölümü İşyerinde Açık Olmaması, kimliklerini gizlemesi, bu davranışı bir hayatta kalma stratejisi haline getirmek zorunda kaldıklarını gösterir. Trans kadınlar, trans kimliklerini daha az gizleyebildiklerinden daha yoğun ve süreklilik arz eden ayrımcılık ve hatta cinsel şiddet deneyimleri de yaşamakta.

Söz konusu araştırma ayrıca ayrımcılığa maruz kalan LGBTİ+ların büyük çoğunluğunun herhangi bir resmi şikâyet mekanizmasına başvurmadığını

ortaya koyar. Bunun başlıca nedenleri arasında işini kaybetme korkusu, daha fazla damgalanma riski, mevcut mekanizmalara güvensizlik ve cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliğinin ifşa edilme endişesi yer alır. Bu durum, ayrımcılığın görünmezleşmesine ve yapısal olarak yeniden üretilmesine yol açar. LGBTİ+ kapsayıcı işyeri politikalarının ve kurumsal mekanizmaların yokluğunun, ayrımcılığı derinleştirdiğini de gösterir.

Trans kadınlar LGBTİ+ grubu içerisinde istihdama erişimde en ağır ve açık dışlanmayı yaşayan grup. Kuir Kıbrıs (2021) raporu, trans kadınların emek piyasasına erişimde yoğun ayrımcılığa maruz kaldıklarını belgeler. Trans kimliklerini saklama olanakları diğer LGBTİ+ gruplarına nazaran daha zor. Bu nedenle eğlence sektörü ve seks işçiliği dışında 'normal iş' olarak atfettikleri işlere başvurmuyorlar. Kamu sağlık hizmeti trans kadınların ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetlerini karşılamakta yetersiz. Trans kadın sağlık harcamalarını kendi finanse etmek durumunda. 'Normal işlerden' kazanılacak ücretin yaşam koşullarına ve sağlık harcamalarına yeterli olmayacağı ve bu tür işlere trans kimliği nedeniyle kabul edilmeyeceği düşüncesi işgücü piyasasına katılımını engellemekte. Bunun yanı sıra kimlik belgelerindeki atfedilen cinsiyetleri ile cinsiyet kimlikleri arasındaki uyumsuzluk da daha güvenceli işlere başvurmalarını engellemekte. Bu durum, trans kadınları çoğunlukla kayıt dışı, güvencesiz ve düşük ücretli işlere itmekte; seks işçiliği ve eğlence sektöründe çalışma ile kısıtlamakta ve bazı durumlarda ise işgücü piyasasının dışına çıkarmakta.

Kuir Kıbrıs Derneği'nin raporlaşan söz konusu araştırmasında katılımcılardan ayrımcılığın olmaması durumunda kişisel gelişimleri (eğitim, beceri, hobi vb.), iş arama veya çalışma deneyimlerinin nasıl farklılaşacağını anlatmaları istendi. Elde edilen bulgular ayrımcılığın LBGTİ+ların yalnızca istihdama erişimi değil, yaşamla kurduğu ilişkiyi, benlik algısını ve gelecek ile ilgili düşüncelerini de derinden etkilediğini gösterir. Ayrımcılık, LGBTİ+ların yalnızca karşılarına çıkan kapıları kapatmakla kalmamakta; aynı zamanda hangi kapılara yaklaşılabileceklerini, hangi hayalleri kurabileceklerini ve ne kadar "kendileri" olabileceklerini de belirler. Bir katılımcının ifadesi, "en büyük kaybım kendim oldum" (Panseksüel kadın) ayrımcılığın yarattığı kaybın yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda insani ve varoluşsal bir kayıp olduğunu açık biçimde ortaya koyar.

Özellikle trans kadınların ifadeleri, ayrımcılığın yaşamın erken dönemlerinden itibaren eğitim sürekliliğini ve düzenli bir yaşam kurma olasılığını ortadan kaldırdığını açık biçimde ortaya koyar:

"Okuluma devam ederdim daha iyi meslekler edinirdim öğretmen olmak isterdim." (Trans Kadın)

"Daha rahat yaşırdım evim, düzenli işim, düzenli hayatım, eğitimim olurdu." (Trans Kadın)

Katılımcıların aktardıkları, ayrımcılığın olmadığı koşullarda daha özgür, üretken ve güvende hissedilen bir yaşamın olabileceğini de önerir. Bu durumu başka bir katılımcı, "Kesinlikle, endişenin olmadığı yerde her şey daha mümkün ve kolaydır" (Lezbiyen, kendi hesabına çalışan) sözleri özetler. Bu nedenle, LGBTİ+ların istihdamda eşitliğini sağlamak yalnızca bir hak meselesi değil, aynı zamanda kaybedilen potansiyelini geri kazanma meselesidir de.

3.2.3. Göçmen, mülteci kadın

Parity Projesi kapsamında göçmen kadınların emek piyasası deneyimlerine dair 10 katılımcıdan, yarı-yapılandırılmış yüz yüze görüşme yapılarak nitel veri toplandı (Kasım 2025-Ocak 2026 tarihleri arasında). Katılımcılar İran (1), Türkmenistan (2), Kazakistan (1), Ukrayna (1), Lübnan (1), Türkiye'den (3) göçmen kadınlar ve Suriye'den bir mülteci den oluştu. Mülakatlar yüz-yüze katılımcıların tercih ettikleri mekanlarda ve dilde yapıldı. Dokuzu kaydedilen biri not alınarak gerçekleştirilen görüşmelerin, kaydedilenlerin, bilgisayar yazılımı aracılığı ile, dökümü alındıktan sonra tematik olarak analiz edildi. Bulgular kapsayıcı bir göç politikasının olmayışı, göçmen emek arz ve talebinin bir plan çerçevesinde yürütülmemesinin göçmenlerin emek piyasasına entegrasyonlarını zorlaştırmakta ve onları istismara açık hale getirdiğini göstermekte. Göçmen kadınların emek piyasası deneyimleri, dezavantajlı konumlarının bu yapısal eksikliğin yanı sıra; göçmenlik statülerinin ve toplumsal cinsiyetin kesişimsel işleyişinden kaynaklandığını ortaya koymakta.

Çalışmanın ikamet koşuluna dönüşmesi

Katılımcı anlatıları, göçmen kadınlar için çalışmanın bir hak ya da bireysel kariyer tercihi olmanın yanı sıra, ülkede kalabilmenin temel koşulu hâline geldiğini gösterdi. İş ve ikamet izni arasındaki bu koşul, göçmen kadınları

sürekli gitme riski altında hissettiren ve kırılğan bir konuma yerleştirmekte. Bu bağlamda bir işte çalışma, özgürleştirici bir pratik değil; aksine bir zorunluluk olarak da deneyimlenmekte. Gmen kadınlar için “alışmamak”, yalnızca gelir kaybı değil, aynı zamanda yerleşik olma hakkının/ikametinin kaybı anlamına gelmekte. Bu durum, gmen kadın emeğini disipline eden gl bir kontrol mekanizması üretmekte. İranlı katılımcımızı tam zamanlı çalışmaya yönlendiren ülkede kalma izni olmuştur. Tam zamanlı işe girmesine rağmen yıllık yenilenmesi gereken çalışma izinleri onu endişelendirmeye devam etmekte.

Aslında Kıbrıs'ta yaşadığım zorluklardan biri de yarı zamanlı ğretmen olmamdı. Çalışma vizesi dört ila beş ay sürüyordu; sanırım bir dnemlikti... Ve burada okuyan çocuklarım olduğu için, yılın ortasında bana ders yükü vermezlerse, yani vizem yoksa ne yapacaktım? Bu yüzden tam zamanlı bir iş aramaya başladım. Ve şans eseri burada buldum... Vize konusunda rahatladım. Ama yine de burada yaşadığım bir zorluk da yıllık olması. Yani her zaman ikinci bir planım olması gerekiyor. Ya işler yolunda gitmezse?... Çalıştığım sürece bir yıl için vize alıyorum. Ve uzatmazlarsa ne olacak diye düşünmeye başlıyorsunuz?... Avrupa'da çalışma vizeniz varsa, size beş yıl veriyorlar. Yani önümüzdeki beş yıl boyunca burada olacağınızı biliyorsunuz. Ama buradaki zorluk, %100 garantili bir şey olmaması.. (K1, İranlı gmen)

Suriyeli mülteci katılımcımızın deneyimi aynı olguyu gösterir. Önceleri ikamet hakkının bağlı olduğu teyzesinin çalışma izni hakkını kaybetmesiyle, ikamet hakkını tekrar kazanabilme çabası güvencesiz hatta ödenmeden aylarca çalışmasına ve emeğinin sömürülmesine yol açtı. İş ararken işin ne olduğu değil bu işin kendisine ikamet hakkını tanımasını amaçlamakta. Suriyeli olması nedeniyle de iş bulmakta daha çok zorlandığını düşünmekte.

Kalma iznim yok. Hiçbir şeyim yok... Çok şey istiyorum, şu anda ne yapabilirim, bir işe ya da başka bir şeye ihtiyaım var. Birinin yanında işe gittim. Tamam, sana her şeyi vereceğim dedi. Beş ay veya daha fazla bir süre onunla çalışmama izin verdi. Bana para vermedi, çalışma izni vermedi. Bana hiçbir şey vermedi. Ve sonra dedim ki, paraya veya çalışma iznine ihtiyaım var çünkü şu anda kalamam. Burada mahsur

kaldım. Ve onlar da tamam, tamam, endişelenme, ama sadece bekle dediler. Beş ay bekledim. Başka bir şeye ihtiyacım var. Gittim. Tamam, yeter dedim. Başka bir şey istemiyorum. Dışarı çıkacağım çünkü izin yok, çalışma izni yok, para yok, hiçbir şey yok. Tamam, artık istemiyorum dedim. Başka bir iş bulacağım. Ondan sonra arıyorum ama kimse beni almıyor. Özellikle Suriyeli olduğum için... Burada yasal olarak bulunduğumdan emin olmak istiyorum çünkü şu anda korkuyorum. Bakın, şu an kural değişikliği falan var. (K10, Suriyeli Mülteci)

Bu anlatılar, hukuki statüleri farklı olsa da göçmen kadınların katılımcılarımızın iş–vize ilişkisinde benzer bir yapısal baskıyı deneyimlediğini göstermekte. Çalışma, ikamet izni alması zorunlu tüm gruplar için ortak bir zorunlu çalışma ve risk mekanizması olarak işlemekte. Göçmen kadın için çalışma, klasik emek teorilerinde varsayılan şekilde bir gelir veya kariyer alanı olmanın ötesinde; ülkede kalabilmenin önkoşulu olarak da işlev görmektedir.

Cinsiyete bakılmaksızın tüm göçmenler emek piyasalarına aynı hukuki statü, eşitsiz ve hiyerarşik biçimde dahil olurken, toplumsal cinsiyetle birlikte ele alındığında, kadın göçmenler açısından çok katmanlı bir kırılganlık alanı ortaya çıkar. Göçmen kadınlar sıklıkla kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalmakta; bu alanlarda emek daha korumasız, denetimsiz ve görünmezdir. Göçmenlik, özellikle düşük gelirli ve düşük vasıflı işlerde yoğunlaşan kadın göçmenler için daha kısıtlayıcı sonuçlar üretir, iş değiştirme, çalışma koşullarına itiraz etme veya istismarı bildirme kapasitesini ciddi biçimde sınırlandırır. Kısaca göçmenlik statüsü, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleriyle kesiştiğinde kadın göçmenler için daha sınırlı hareket alanı, daha derin bir güvencesizlik ve daha yüksek düzeyde istismar riski, yani daha derinleşmiş eşitsizlikler üretmekte. Özellikle mülteci ve üçüncü ülke vatandaşları için sömürü riski daha yüksektir.

Mesleki değersizleştirme / aşağıya doğru mesleki hareketlilik

Göç sonrası iş piyasasında kadınların eğitimleri, diplomaları ve mesleki geçmişleri sıklıkla tanınmamakta; bu durum kadınları daha düşük statülü, daha güvencesiz işlere yönlendirmekte. Bu süreç yalnızca ekonomik değil; aynı zamanda kimlik ve ösıaygı kaybı da yaratmaktadır. Göç sonrası iş piyasasında eğitim ve mesleki niteliklerin tanınmaması hem kadın hem

erkek göçmenler için geçerli olsa da, bunun sonuçları toplumsal cinsiyet ile kesiştiğinde kadınlar açısından daha kalıcı ve sınırlayıcı hâle gelmekte. Erkek göçmenler, mesleki tanınmama karşısında farklı sektörlere geçiş yapabilme ve statü kaybını telafi edebilme imkanına görece daha fazla sahipken; kadın göçmenler bakım ve ev içi hizmetler gibi düşük statülü ve güvencesiz işlere yönlendirilmekte, bu konumdan çıkış yolları daha sınırlı kalmakta. Kısacası eğitim ve diploması tanınmayan bir erkek göçmen için bu geçici bir engel olabilirken kadın için genellikle kalıcı bir statü kaybına yol açmakta. Erkek fiziksel emeğe de dayalı daha geniş bir sektör, informel ağlar, ve hatta yukarı doğru hareketlilik imkanı daha fazla olan iş olanakları yelpazesine sahipken, kadının 'kadın işleri' olarak kodlanan sınırlı sektörlerde bakım, temizlik ve ev içi hizmetlere sıkışma durumu yüksek. Bu durumda geçici düşüş yaşayan göçmen erkekler, mesleki kimlik silinmesi yaşayan göçmen kadınlara göre daha avantajlı durumda.

Ekonomik nedenlerle çalışmak zorunda olan göçmen kadının karşılaştığı bir diğer sorun da 'ne iş olursa' yapmak zorunda kalmasıdır. Bu sadece kendi mesleğini yapmaması değil uzun çalışma saatleri, izin kullanamama ve hatta "hapiste" hissettiği işini dayanabildiği kadar sürdürmek zorunda kalmasına yol açmakta. Örneğin, 18 sene önce Kıbrıs'ın kuzeyine eşiyle turist olarak gelerek yerleşen Rusça ve İşitme Engelliler öğretmeni Türkmenistanlı katılımcı dili öğrenmesine rağmen gerekli akreditasyon sürecini tamamlayamayınca öğretmenlik yapamaz ve temizlik ve bakım işlerini kabul etme kararı alır:

İlk geldiğimde hangi iş olsa olsun diye düşündüm. Ama ondan sonra, çünkü Türkçem zayıftı ya, onun için dedim ilk etapta biraz böyle dili öğreneyim, nasıl iş olsa olsun. Sonra tam iyi dili öğrendikten sonra kendi mesleğimle çalışmak ya istedim ama eğitim bakanlığa gittim. Dediler ki yani öğretmen olarak üçüncü ülkeye iş vermiyoruz. Onun için ondan sonra araştırdım falan ettim. Olmayınca da yani temizlik bana uyardı. Öyle. [özelde de] bulamayınca dedim yani vakit geçiyor ya, şimdi kiraya öden, şey yapan, böyle boş oturaman... Aramadım mı aradım. Bulamayınca da... Sonra ben öğretmen olduğum için, bu meslek ama iş bambaşkaydı. İnsanlar, yaşlı insanlara bakmıyor. Ben hayatımda hiç bakmadım. Onda tabii biraz zorlandık... bazen şartılar çok sertti de. İzin yoktu. İsteddiği zaman verirdi, istemese vermezdi. İzine

çıkıldığına hadi geri dön. Çok sertti. Yani inanılmaz sanki hapiste gibiydi. Ve bir sene dayanmadan ben kendim çıktım oradan...Ondan sonra ofiste çalıştım. Çok iyi insanlardı. Orada iş saatleri biraz zorladı. Mesela saat sekizde giderdim, yediye kadar. Çocuklar da evde olduğundan o da zordu. Çalışma şartları zordu. Özellikle kadın oluşumuzdan dolayı herhalde. Evet onun için biraz onda da bir sene çalıştım. Kendi isteğimle oradan çıktım... Şimdi ben yatılı olarak çalışıyorum. Neneye bakarım. Bu şartlar benim için daha iyi çünkü bir taraftan iyidir. Çünkü otururuz, bir evdeyim. Ben eskiden 6 gün [ayrı evlerde] genel temizlik yapardım, kökten yapardım (K2, Türkmenistan)

Katılımcı mesleğinde iş bulamama sorunlarının ülkelerinde gıda mühendisi olan eşi tarafından da yaşandığı ama onun en azından bir mağazada ikamet iznini de yaptırabileceği uzun dönem memnuniyetle çalıştığı bir iş bulabildiğini de ekledi. Eşinin yapabilirlikleri ev içi bakım yüklerinin, özellikle çocuk bakımının, kendi üzerinde olmasında dolayı da daha yüksekti.

Mesleki kayıp, göçmen kadınlar için aşağıya doğru zorunlu bir hareketlilik biçiminde yaşanmakta. Kadınların temizlik, bakım ve hizmet sektörlerine yönltilmesi, toplumsal cinsiyet temelli emek bölünmesinin göç bağlamında yeniden üretildiğini ortaya koymakta. Burada dikkat çekici olan, bu yönelimin bir "tercih" olarak değil, geçim baskısı ve annelik bakım yükü altında zorunlu bir uyum olarak yaşanması. Bu bulgular, göçmen kadın emeğinin neden sistematik biçimde düşük ücretli ve güvencesiz alanlarda yoğunlaştığını açıklamakla birlikte, yüksek eğitilmiş göçmen kadınlarda akademisyenlik, her ne kadar başka ülkelerdeki çalışma koşullarından farklı olsa ve ekonomik ve iş yükü açısından tatminkâr olmasa da, mesleki statünün kaybedilmemesini sağlamakta.

Benim deneyimim sadece akademik alanda oldu. Başka hiçbir yerde çalışmadım. İsveç, Hollanda, İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki üniversitelerde çalışan insanlarla konuştuğumda, içinde bulunduğumuz koşullar karşısında şok oluyorlar. Tabii ki iş yükü... Verdiğimiz ders sayısı, aldığımız maaş... Buradaki işimi, mesleğime bir tür katkı olarak görüyorum. Tamamen sömürücü bir durum. Hem emek ve zaman açısından, hem de üniversiteye sağladığın değerin karşılığını alamama açısından sömürücü. (K3, Kazakistan)

Mülteci ve üçüncü ülke vatandaşı kadınların anlatıları, göçmen kadın emeğinin en uç kırılmalık biçimlerini gözler önüne sermekte. Enformel çalışma, burada yalnızca hukuki bir statü eksikliği değil; aynı zamanda sosyal görünmezlik üretmekte. Özellikle mülteci kadının anlatısı, sömürünün istisnai değil, yapısal olduğunu göstermekte. Göçmen kadınlar, özellikle hukuki statüsü kırılmalık olanlar, sıklıkla kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalmakta. Bu alanlarda emek, korumasız, denetimsiz ve görünmez hale gelmekte; güvencesiz çalışma olağanlaştırılmakta. Kadınların çalışma izni olmaksızın çalıştırılması, ücret ödenmemesi ve kısa çalışma/ikamet izinleri, göçün nasıl korumasız emek alanları yarattığını da ortaya koymakta.

Dil ve emeğe erişim

Türkiye'den göç eden katılımcılar dışındaki katılımcı anlatıları, göçmen erkeklerle karşılaştırıldığında göçmen kadınlar için dil meselesinin bireysel bir eksiklik ya da zamanla öğrenilebilecek bir beceri olmaktan ziyade, emeğe erişimin zamanını ve koşullarını belirleyen bir etmen olduğunu göstermekte. Ağırlıklı olarak hizmet sektöründe sözlü iletişime ihtiyaç duyulan işlerde istihdam olanağı olan göçmen kadın için dili yeterli düzeyde bilmemek, yalnızca iş bulmayı zorlaştırmakla kalmamakta; aynı zamanda hangi işlerin "mümkün", hangilerinin "ulaşılamaz" olduğuna dair sınırları da baştan çizmekte. Dil bilmeme göçmen erkekler için de bir engel teşkil etse de iletişimin daha az ihtiyaç duyulduğu iş alanlarının mevcudiyeti ile kadınlarda oluşturduğu engelden farklılaşmakta. Dil öğrenilene kadar geçen süreçte (Yukarıda paylaşılan K2, Türkmenistan uyruklu katılımcıda olduğu gibi) iş arayışı farklılaşabilmekte.

Bu anlamda dil göçmen kadın ve erkeklerin iş piyasasına giriş deneyimlerini farklılaştırmakta, göçmen kadınların emeğe erişimlerini göçmen erkeklerle kıyasla daha uzun sürelerle yaymakta ve mesleki yeterlilikleri, eğitimleri ve deneyimlerini değerlendirebilecekleri işlere erişimlerini sınırlamakta (K2'nin deneyiminde olduğu gibi).

Bu anlamda dil göçmen kadın ve erkeklerin iş piyasasına giriş deneyimlerini farklılaştırmakta, göçmen kadınların emeğe erişimlerini göçmen erkeklerle kıyasla daha uzun sürelerle yaymakta ve mesleki yeterlilikleri, eğitimleri ve deneyimlerini değerlendirebilecekleri işlere erişimlerini sınırlamakta (K2'nin

deneyiminde olduğu gibi).

Günlük yaşamda sıradan ayrımcılıklarla göçmen kadın becerilerine dair basmakalıplar

Göçmen bir kadının gündelik sosyal etkileşim içinde önceden belirlenmiş kategoriler aracılığıyla konumlandırıldığı ve bu konumlandırmanın, köken ve meslek üzerinden mesleki basmakalıp yargılara yol açtığı saptandı. Tanınılan çevre dışına çıkıldığında, kimlik bireysel özelliklerle değil, etnik ve bölgesel basmakalıplarla okunmakta ve göçmen kadınlar bu nedenle günlük ayrımcılıklarla karşılaşmakta.

İnsanların beni nasıl algıladığı konusunda ilginç şeyler yaşadım... Buraya geldiğimde insanların nasıl davrandığı gerçekten ilginçti. Kıbrıslıların Orta Asyalılar hakkında çok aşağılayıcı bir izlenimi var sanırım. Oğlumun sınıf arkadaşının doğum günü partisinde ilk tanıştığımızda... kadınlar... bana nasıl davranacaklarını bilemediler... Çünkü İngilizce konuşuyordum ve Türkçem aynı seviyede değildi. Evet. Yani anlıyorum. Ama ben de aynı şekilde akıcı konuşamıyorum. Kadınlardan biri yanıma geldi ve benim hakkımda hiçbir şey bilmedikleri için, "Özür dilerim, nerede çalışıyorsunuz? Kasiyer misiniz?" dedi. Ve biliyorsunuz, normal şartlarda tamamen sorun olmazdı. Ama Kıbrıs'ın şartlarında, bu yorumla ilgili komik olan şu ki, Orta Asyalılar burada üç yerde çalışıyor. Süpermarkette kasiyer. Doğru. Genelevde çalışıyorlar. Doğru. Ya da kumarhanede çalışıyorlar. Doğru. Yani bu üç seçenekten... Evet. Genelev veya kumarhane elendi. Ve o, kasiyerlik veya süpermarkette çalışmanın sunabileceği en saygın iş türü olabileceğini düşünüyordu. Üniversitede çalıştığımı söylediğimde her şey tamamen değişti. Çok daha makbul bir insan oldum... Bence bu bir ayrımcılık. Günlük hayatta karşılaşılan sıradan bir ayrımcılık. (K3, Kazakistan)

"Kasiyer misiniz?" sorusu, masum bir merak ifadesi olmaktan ziyade, bir basmakalıbın açığa vurumu. Katılımcının kendisinin de ifade ettiği gibi, Orta Asyalı kadınların Kıbrıs'ın kuzeyinde üç iş alanıyla özdeşleştirilmesi (market, gece kulübü, gazino), bu sorunun arkasındaki algıyı göstermekte. Bu noktada önemli olan, kasiyerlik sorusunun "saygılı" bir seçenek olarak sunulması. Bu

durum, ayrımcılığın kaba bir dışlama değil, "iyi niyetli" ama hiyerarşik bir biçimde sunulduğunu da göstermekte. Sorgulayan kişi, farkında olmadan katılımcıya en üst sınırı belirler. Orta Asyalı bir kadın göçmenin yapabileceği en saygın işi sunar.



BÖLÜM 4

ÖĞRENDİKLERİMİZ

4.1 Neler öğrendik

Kadınların kaynaklara ve karar alma sistemlerine erişimi çok sınırlı düzeyde. Emeklerine erişimleri (istihdama erişimleri) çok düşük ve 2004 yılına kıyasla iyileşme yok. Kadınlar iş gücü piyasasında erkeklerle eşit şartlar ve fırsatlara sahip değil: Çalışabilir yaştaki kadının istihdama erişim fırsatı (istihdam oranı) erkeğin yarısı kadar, işgücündeki kadının işsiz olma olasılığı (işsizlik oranı) erkeğin en az iki katı. İstihdama erişimi belirli sektörler, meslekler ve ücretli emek üzerinden sağlanabilmekte. Kadınların eşit şartlara sahip olmaması işgücü piyasasında ve diğer alanlardaki fırsatları işlevsiz kılmakta. Bunun bir sonucu olarak geri bildirim mekanizması aracılığıyla kadınlar bu işlevsiz fırsatları kullanmaktan vazgeçmekte. Bu bir kısır döngü yaratarak kadının gerek istihdama erişimini gerekse kadın girişimciliğini ve ekonomik karar alma sistemlerinde temsil edilmesini engellemekte.

Emek geliri kadın ve erkek arasında adaletsiz dağılmakta. 2008 yılında kadının yıllık ortalama yıllık esas iş geliri erkeğin gelirinden %20 daha az. 2022 yılında ise %19, iyileşme yok. İşgücü piyasası toplumsal cinsiyet temelli meslek ve sektör bazında yatay olarak ayrıştı. Dikey olarak da işteki statüye göre (işveren, ücretli, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi) ayrıştı. Kadının yoğunlaştığı bazı meslek ve statülerde erkek ve kadın ortalama yıllık esas iş geliri arasında %35lik fark var.

Kadın ister ev dışında ücretli bir işte çalışsın ya da çalışmasın her iki durumda da erkeklerden daha fazla ev içi emek harcamakta. Bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, yalnızca ekonomik göstergelerle değil, gündelik hayatın

zamansal dağılımı üzerinden de sürdürdüğünü göstermekte. Kıbrıs'ın kuzeyinde kamusal bakım hizmetlerinin son derece sınırlı olması, çocuk, yaşlı ve hasta bakımının büyük ölçüde hane içine ve hane içinde de kadının omuzlarına yüklenmesi kadının ücretsiz ev içi emek ve bakım faaliyetlerine ayırdığı emek zamanını ciddi biçimde artırmakta. Kadının ev dışı faaliyetlere ayıracağı zamanı sınırlamakta. Bu eşitsiz zaman kullanımı kadının sosyal, siyasi, ekonomik yaşama ve karar alma sistemlerine katılımını engellemekte. Kadının her düzeydeki karar alma sistemine erişimi ve temsiliyeti, eşit temsiliyet (50:50) yani kararları etkileyecek düzeyin çok altında.

Kadının işgücüne düşük katılımı kadın emeği arzının düşüklüğünden ya da kadın emeğinin niteliklerinden kaynaklanmıyor. Kadınla erkek arasında eğitim açığı yok. İş dünyasında kadınların becerileri, emeklerinin niteliği ile ilgili olumsuz algı söz konusu değil. Kadının işgücüne düşük katılımı kadın emeğine dair talep kısıtından kaynaklanmakta. Talep kısıtı;

- kadının çalışmasına yönelik toplum algısı
- ev içi işler ve bakım sorumluluklarının kadın ve erkek arasındaki adaletsiz dağılımı
- kadın ve erkeklerin yapabileceklerine dair kalıpyargılar
- toplumsal cinsiyet körü piyasa düzenlemeleri
- tüm bunların yarattığı toplumsal cinsiyet temelli mesleki ve sektörel yatay ve dikey ayrışmadan kaynaklanmakta.

2001 yılında kadının çalışmasına yönelik şartlı toplum onayı (aile düzenini bozmayan, aile içi sorun yaratmayan ve özellikle çocuğun eğitimini olumsuz etkilemeyen işlerde çalışmasını onaylayan kabul) devam etmekte bunun yansıması olarak belli mekan ve işlerde kadın emeği talebi çok düşük. Kadınların ev içi sorumlulukları ve kadına «yakışan» iş ve mekanlarla ilgili toplumsal cinsiyet rol ve kalıp yargılarla örtüşen algı hala güçlü. Kadının medeni durumu ve çocuk sahibi olup olmadığı hala istihdam edilmesini olumsuz etkilemeye devam etmekte. Kadın ve erkeklerin farklı işlerde daha başarılı olacağı algısı katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından reddedilmesine rağmen kadın ve erkek adayların işe alımlarında farklı nitelikler ön plana çıkmakta. Kadın yöneticilerin kadının dezavantajlı konumuna dair farkındalık düzeyi daha yüksek ve istatistiki olarak anlamlı.

İş gücü piyasası temsilcileri kadının Kıbrıs'ın kuzeyinde işgücü piyasasındaki eşitsiz konumunun farkında. Kadının eşitsiz konumunun şartlarda ve bazı fırsatlardaki eşitsizlik nedeniyle ortaya çıktığı teslim edilmekte. Eşit fırsatlar ancak eşit şartlar sağlanması durumunda işlevsel olabilmekte. Katılımcılar kadının eşitsiz konumunun nedeni olarak eşitsiz şartlara ve cinsiyet ayrımcılığına dikkat çekmekte. Toplumsal cinsiyete dayalı roller, beklentiler ve basamaklıplar girişimci kadınların kurumsal desteğe erişimini zayıflatmakta ve işlerini yürütmeye engel teşkil etmekte.

Toplumsal cinsiyet, özel gereksinim, göçmenlik, etnik köken ve cinsel yönelime dayalı çoklu ayrımcılık biçimlerinin bir araya gelmesi birden fazla kırılgan kimliğe sahip kadınların istihdama erişimini, çalıştıkları işlerin niteliğini, ücret düzeylerini ve iş güvencesini belirleyerek emek piyasasındaki statülerinin hiyerarşik ve kırılgan biçimde yapılandırılmasına yol açmakta.

Özel gereksinimli kadınların istihdama erişim ve istihdamda kalma deneyimlerinin düşük temsil oranları ve yetersiz erişilebilirlik ile daha da sınırlanmış durumda. Bu sınırlılıklar, kapsayıcı olmayan işyerleri ve toplumsal cinsiyetle kesişen diğer bariyerler aracılığıyla özel gereksinimli kadın bireyler tarafından daha derin algılanmakta ve deneyimlenmektedir.

LGBTİ+ların maruz kaldığı ayrımcılık bireysel tutumlarla sınırlı değildir. Eğitim süreçlerinden başlayarak işgücü piyasasının tüm aşamalarında mevcut yapısal bir eşitsizlik sorunudur. Özellikle trans kadınlar, cis-heteronormatif emek piyasası içinde en güvencesiz, kayıt dışı ve dışlayıcı çalışma biçimlerine ya da tamamen işgücü piyasasının dışına itilmekte.

Göçmen kadınların emek piyasasında yaşadığı deneyimler tekil bir dezavantajdan değil; göçmenlik statüsü ve toplumsal cinsiyetin kesişimsel işleyişinden kaynaklanmakta. Çalışma, göçmen kadın ve erkekler için bir hak ya da bireysel tercih olmaktan ziyade, ülkede kalabilmenin bir koşulu olarak emeği ve emeğin sağlanacağı koşulları kontrol eden mekanizma haline gelmekte ve toplumsal cinsiyetle kesiştiğinde kadınlar açısından daha dar bir hareket alanı, daha düşük pazarlık gücü ve daha derin bir güvencesizlik yaratmakta. Yine, göç sonrası iş piyasasında mesleki niteliklerin tanınmaması

hem kadın hem de erkek göçmenler için ortak bir deneyim olmakla birlikte, bu süreç kadınlar için bakım, temizlik ve ev içi hizmetlerde yoğunlaşan kalıcı bir aşağıya doğru hareketlilikle sonuçlanmakta. Kayıt dışı çalışma ve gündelik mesleki basamaklılar, bu kesişimsel eşitsizlikleri destekleyen örtük dışlama mekanizmaları olarak işlerken; özellikle mülteci ve üçüncü ülke vatandaşı kadınlar için güvencesiz çalışmanın kaçınılmaz olmasına yol açmakta.

4.2 Öğrendiklerimizden çıkarımlar

Kadının iki işinin; piyasa işleri ve ev içi işlerin birlikte yürüyebilmesi kısa vadede, işgücü piyasası koşullarının bu iki işi uyumlaştıracak şekilde düzenlenmesi ile mümkün. İşgücü piyasasının, bireyin yaşadığı bölgede, ulaşım imkanı olan, çalışma gün ve saatleri, ulaşım hizmeti saatleri ile uyumlu iş olanağı sunması kadının işgücüne katılımını artırır. Kısa ve orta vadede fiziki ve mali olarak erişilebilir kamu ve özel bakım hizmetleri kurumlarının oluşturulması orta ve uzun vadede ise toplumsal cinsiyet rollerinin ve toplumsal iş bölümünün dönüştürülmesi, ev içi işlerle bakım sorumluluğunun kadın ve erkeler arasında eşit bölüşümü ile mümkün.

Girişimcilik ekosisteminin ve genel olarak girişimciliğin, yatırım ve inovasyon düzeyinin geliştirilmesi için fırsat ve şartlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi gerekir. Girişimci kadınların önünün açılması için kadının dezavantajlı konumunun farkında olan ve bu dezavantajlı konumu düzeltmeyi hedefleyen kurumsal destek ve teşvikler geliştirilmeli.

Kadın yöneticilerin kadının dezavantajlı konumuna dair farkındalık düzeyi daha yüksek ve istatistiki olarak anlamlı. Kadının çalışmasına, kadın ve erkeğe uygun işler ayrışmasının azaltılmasında kadın yönetici temsiliyetinin artmasının dönüştürücü rol oynayacağı öngörülebilir.

Dezavantajlı gruplara mensup kadınlar için bu engeller çok daha karmaşık ve çok katmanlı deneyimlenir. Özel gereksinimli kadınlar, LGBTİ+ kadınlar ile göçmen ve mülteci kadınlar, hem kadın olmaktan hem de ait oldukları gruplardan kaynaklanan çoklu ayrımcılıkla karşı karşıyadır. Bu gruplar açısından temel sorunlar arasında görünmezlik, ayrıştırılmış ve kapsayıcı veri eksikliği, ayrımcılığı önleyici yasal düzenlemelerin eksikliği ve işyerlerinde hem

fiziksel hem de ayırıştırılmayan erişilebilirliğin sağlanmaması yer almaktadır. Fiziksel mekanların, özellikle işyerlerinin erişilebilir ve kapsayıcı olmaması, önyargısız, engelsiz ve cinsiyet-nötr alanların azlığı, önyargılar ve dışlayıcı tutumlar, bu kadınların istihdama erişimini ve işte kalıcılığını farklı ayrımcılık biçimleri ile ciddi biçimde sınırlar.

Bukitapta sunulan bulgular, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bireysel tercihlerden kaynaklanmadığını, yapısal, kurumsal ve algıya dayanan engellerden kaynaklandığını açık biçimde ortaya koyar. Bu nedenle savunuculuk ve lobicilik faaliyetlerinin odağında, kadınların üretken kaynaklara erişimini sınırlayan bu engellerin dönüştürülmesi yer almalıdır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken yasal ve kurumsal çerçevenin güçlendirilmesi, zaman kullanımındaki eşitsizlikleri azaltacak bakım politikalarının geliştirilmesi ve dezavantajlı grupları kapsayan istihdam stratejilerinin hayata geçirilmesi öncelikli alanlar olarak öne çıkar. Üretim kaynaklarına erişim ve karar alma sistemlerindeki eşit temsiliyet için kanıta dayalı savunuculuk ve sorunların görünür kılınmasının ötesine geçilmeli. Karar alıcılar somut adımlar atarak sorumluluk üstlenmeye ve bir eylem planı sunmaya davet edilmeli.

Bu çerçevede geliştirilecek eylem planı, savunuculuk faaliyetlerinin politika değişikliğine dönüşmesini amaçlayan aşamalı bir yaklaşım olmalı. Kısa vadede, toplumsal cinsiyete duyarlı verilerin artırılması ve farkındalık çalışmalarının yaygınlaştırılması önem taşırken, orta vadede, bakım hizmetlerinin kamusal bir sorumluluk olarak düzenlenmesi, iş-yaşam dengesini destekleyen düzenlemelerin hayata geçirilmesi ve işyerlerinde kapsayıcı, ayrımcılık karşıtı politikaların uygulanması gerekir. Uzun vadede ise toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan kapsamlı bir istihdam politikası oluşturulması ve bu çerçevenin kurumsal kapasiteyle desteklenmesi gerekir.

4.3 Yol haritası

Kıbrıs'ın kuzeyinde üretim kaynaklarına ve karar alma sistemlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kalkması için bütüncül ve çok aktörlü bir dönüşüm süreci gerekir. Bu dönüşüm sürecinin başarısı güçlü savunuculuk süreçlerine ve çok paydaşlı işbirliklerine de bağlı olmakla birlikte, Tablo 4.1 bu dönüşüm sürecinin ana stratejilerini ve uygulanabilir politika önceliklerini dört başlık altında bir yol haritası olarak özetler.

4.3.1 Yönetişim ve politika

Toplumsal cinsiyet eşitliği kamu politikalarına sistematik biçimde entegre edilmeli ve bu, kapsayıcı ve adil yönetişimin temel koşullarından biri olarak kabul görmeli. Eşitlik yaklaşımı politika üretim süreçlerinin tüm aşamalarında ana akımlaştırılmalı; planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerinde bir standart olmalı. Böyle bir yaklaşım, politika tasarımının daha kapsayıcı hale gelmesini ve yalnızca kadınların değil, engelliler, yaşlılar, göçmenler ve diğer kırılgan grupların ihtiyaçlarının da politika süreçlerine yansıtılmasını sağlar. Bununla birlikte, cinsiyet ve kırılgan gruplara ilişkin ayrıştırılmış veri eksikliği giderilmeli. Eşitsizliklerin görünür kılınabilmesi ve daha etkili programların tasarlanabilmesi için veri sistemleri güçlendirilmeli, düzenli raporlama yapılmalı ve eşitlik göstergeleri geliştirilmelidir. Bu adımlar, kanıta dayalı politika yapımını destekler ve kamu kurumlarının hesap verebilirliğini de artırır. Ayrıca toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme kurumsallaştırılmalı. Kamu bütçeleri hazırlanırken toplumsal cinsiyet etki analizleri yapılmalı ve kaynak dağıtımı eşitlik hedefleri doğrultusunda planlanmalı. Bu yaklaşım, kamu harcamalarının farklı toplumsal gruplar üzerindeki etkilerini görünür hale getirerek daha adil, şeffaf ve sonuç odaklı bir kaynak dağılımını destekler.

4.3.2. Toplumsal normların dönüşümü ve bakım ekonomisinin görünür kılınması

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin 'kadınların eksikliklerinden' değil toplumsal normlardan beslendiği kabul edilmeli. Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, bakım sorumluluklarının kadınlar üzerinde yoğunlaşmasına yol açmakta; bu durum kadınların kendi zamanı da dahil olmak üzere üretim kaynaklarına erişimini ve dolayısıyla ekonomik ve kamusal yaşama katılımını sınırlayan bir engel olmakta. Bu nedenle eğitim sisteminde eşitlik temelli yaklaşımlar güçlendirilmeli; müfredat ve okul kültürü toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek biçimde dönüştürülmeli. Medya iş birlikleri, kamu spotları ve farkındalık kampanyaları yoluyla eşitlikçi norm ve tutumlar teşvik edilmeli; bakım sorumluluklarının paylaşımına dayalı toplumsal cinsiyet rol modelleri görünür kılınmalı.

Bakım emeği tanınmalı ve bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması öncelikli olarak ele alınmalı. Ücretsiz bakım emeğinin görünür kılınması ve sosyal

koruma sistemlerine entegre edilmesi, bakım sorumluluklarının toplumsal düzeyde paylaşılmasını teşvik ederken, çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri erişilebilir, kaliteli ve uygun maliyetli biçimde yaygınlaştırılmalı; yerel yönetimler ve kamu kurumları bu hizmetlerin sunumunda aktif rol üstlenmeli.

4.3.3. Çalışma yaşamında eşitlik

Bakım sorumlulukları kadınların işgücüne katılımını ve kariyer ilerlemesini sınırlayan bir engel olarak kabul edilmeli ve bu bağlamda ebeveyn izni politikaları eşitlikçi bir perspektifle yeniden düzenlenmeli; bakım veren çalışanların hakları güçlendirilmeli ve iş-yaşam dengesini destekleyen çalışma modelleri teşvik edilmelidir. Erkeklerin bakım sorumluluklarına katılımını artıran düzenlemeler, bakım yükünün daha dengeli paylaşılmasına katkı sağlar.

İşyerlerinde de kapsayıcı ve erişilebilir standartlar uygulanmalı; özel gereksinimli bireyler ve diğer dezavantajlı grupların istihdama erişimini kolaylaştıran fiziksel düzenlemeler ve kurumsal politikalar hayata geçirilmeli. Yine ayrımcılık karşıtı uygulamalar, kapsayıcı ve erişilebilir çalışma ortamları oluşturulmalı.

Girişimci kadınların finansmana erişimde karşılaştıkları engeller kredi programları, mentörlük ağları ve iş geliştirme destekleri yaygınlaştırılmalı ve finans kuruluşları, kamu kurumları ve iş dünyası arasında geliştirilecek iş birlikleri ile kapsayıcı bir girişimcilik ekosistemi oluşturulmalı.

4.3.4. Karar alma sistemlerinde eşit temsil

Kadınların karar alma sistemlerine erkeklerle eşit erişimi ve aynı güçte temsili, politika önceliklerinin çeşitlenmesini ve toplumsal ihtiyaçlara daha duyarlı çözümler geliştirilmesini mümkün kılar. Bu bağlamda kamu kurumları ve yerel yönetimler ve özel sektörde eşit temsiliyet hedefleri belirlenmeli ve bu hedeflere yönelik adımlarla, eşit temsilin kurumsallaşması desteklenmeli.

Tablo 4.1 Kıbrıs'ın kuzeyinde toplumsal cinsiyet eşitliği için yol haritası

Sorun	Strateji	Politika Eylemi	Sorumlu Aktörler	Vade	
1. Yönetişim ve Politika	Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve dezavantajlı grupların politika süreçlerindeki eksik ve eşitsiz temsili, dahil edilmemesi	Eşitliğin kamu politikalarında ana akımlaştırılması	Tüm politika ve planlama süreçlerine toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımının dahil edilmesi	‘Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu’, ‘DPÖ’, ‘TOCED’, sektörel ‘bakanlıklar’, belediyeler	Kısa–Orta
	Cinsiyet ve kırılgan gruplara ilişkin veri eksikliği	Veri toplama ve veri temelli politika üretilmesi	Cinsiyet ve grup ayrıştırılmış veri toplama sistemlerinin kurulması ve düzenli raporlanması	‘DPÖ’, ‘İstatistik Kurumu’, Kamu kurumları, belediyeler, akademi	Kısa
	Toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme olmaması	Eşitlik odaklı bütçeleme	Kamu bütçelerinde toplumsal cinsiyet etki analizi ve eşitlik hedeflerine yönelik kaynak tahsisi	‘Maliye Bakanlığı’, DPÖ, sektörel ‘bakanlıklar’, TOCED, belediyeler	Orta
	Toplumsal cinsiyet eşitliğinin yeterince ve düzenli izlenmemesi	Kurumsal izleme ve değerlendirme	Eşitlik göstergelerinin geliştirilmesi ve düzenli izleme raporlarının yayımlanması	DPÖ, sektörel ‘bakanlıklar’, ‘TOCED’, akademi ve sivil toplum örgütleri	Uzun
2. Toplumsal Normlar ve Bakım	Toplumsal cinsiyet farkındalığının derinleşmemiş olması	Eşitlikçi norm ve tutumların teşvik edilmesi	Farkındalık kampanyaları, eğitim programları ve medya iş birlikleri	‘Eğitim Bakanlığı’, eğitim kurumları, medya, sivil toplum örgütleri	Kısa–Uzun
	Kadınlar üzerindeki ücretsiz bakım yükünün yüksek olması	Bakım sorumluluklarının paylaşılması ve tanınması	Bakım emeğinin sosyal politika ve sosyal koruma sistemlerinde tanınması	‘Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’, ‘Sağlık Bakanlığı’, belediyeler, sivil toplum örgütleri	Orta
	Bakım hizmetlerinin yetersizliği	Bakım altyapısının güçlendirilmesi	Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve erişilebilir hale getirilmesi	‘Sosyal Hizmetler Dairesi’, belediyeler, ‘Milli Eğitim Bakanlığı’, ‘Sağlık Bakanlığı’, özel sektör	Orta

3. Çalışma Yaşamı	Çalışma yaşamında eşitsizlik ve bakım sorumlulukları	Eşitlikçi çalışma yaşamı politikaları	Ebeveyn izni reformu ve bakım veren çalışanların haklarının güçlendirilmesi	'Meclis', 'Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı', sosyal sigorta ve sosyal güvenlik kurumları, sendikalar	Orta
	İşyerlerinde kapsayıcılık ve erişilebilirlik eksikliği	Kapsayıcı ve eşitlikçi işyeri standartları	Erişilebilir altyapı ve kapsayıcı politikalarının uygulanması	İşverenler, belediyeler, 'Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'	Orta
	Kadın girişimcilerin finansmana erişim engelleri	Kadın girişimciliğinin desteklenmesi	Finansmana erişim mekanizmaları ve girişimcilik destek programları	'Ekonomi ve Enerji Bakanlığı', 'Kalkınma Bankası', bankalar, iş dünyası örgütleri, kadın girişimci dernekleri	Orta
4. Karar alma ve Sürdürülebilirlik	Karar alma mekanizmalarında kadın temsiliyetinin düşük olması	Eşit temsilin güçlendirilmesi	Kamu kurumları ve yerel yönetimlerde cinsiyet dengesi hedeflerinin belirlenmesi	'Başbakanlık', 'Meclis', belediyeler ve kamu kurumları	Uzun

EKLER

**Tablo E.1: Kıbrıs'ın kuzeyi için küresel toplumsal cinsiyet açığı endeksi:
Ekonomik katılım ve fırsatlar alt endeksi 2008, 2015, 2021**

Ekonomik Katılım ve Fırsatlar: Göstergeler 2008	Kadın oranı %	Erkek oranı %	Kadın/Erkek oranı	Ağırlık	Endeks Puanı
İşgücüne Katılım	36.2	62.7	0.58	0.199	0.1154
Benzer işe eşit ücret *			0.75	0.31	0.2325
Tahmini ortalama aylık kazanç** (TL)	2144.5	1761.8	0.82	0.221	0.1812
Yasa yapıcı, yönetici olarak çalışan	29	71	0.41	0.149	0.0609
Profesyonel ve yardımcı profesyonel ve teknik mesleklerde çalışan oranı	38	62	0.61	0.121	0.0742
Endeks Puanı					0.664
Toplumsal cinsiyet açığı					%34
2015	Kadın oranı %	Erkek oranı %	Kadın/Erkek oranı	Ağırlık	Endeks
İşgücüne Katılım	38.6	62.2	0.62	0.199	0.1235
Benzer işe eşit ücret *			0.75	0.31	0.2325
Tahmini ortalama aylık kazanç** (TL)	2862.5	2470.6	0.86	0.221	0.1901
Yasa yapıcı, yönetici olarak çalışan	32	68	0.47	0.149	0.0701
Profesyonel ve yardımcı profesyonel ve teknik mesleklerde çalışan oranı	48	52	0.91	0.121	0.1101
Endeks Puanı					0.699
Toplumsal cinsiyet açığı					%27
2021	Kadın oranı %	Erkek oranı %	Kadın/Erkek oranı	Ağırlık	Endeks
İşgücüne Katılım	34	52	0.65	0.199	0.1301
Benzer işe eşit ücret *			0.79	0.31	0.2449
Tahmini ortalama aylık kazanç** (TL)	2168.5	2668	0.81	0.221	0.1790
Yasa yapıcı, yönetici olarak çalışan	34	66	0.52	0.149	0.0768
Profesyonel ve yardımcı profesyonel ve teknik mesleklerde çalışan oranı	43	57	0.75	0.121	0.0913
Endeks Puanı					0.720
Toplumsal cinsiyet açığı					%28

Kaynak: 'İstatistik Kurumu', Hane halkı İşgücü Anketi 2008, 2015, 2022 & Bütçe Anketi 2008, 2015, 2021-22. Küresel Toplumsal Cinsiyet Açığı Raporları.

* İlgili yıldaki Bütçe Anketi. Hane halkı fertlerinin esas işteki meslek gruplarına ve cinsiyete göre yıllık ortalama esas iş gelirleri (TL). Meslek gruplarındaki kadın erkek ortalama yıllık gelirlerinin kadın erkek oranı alınmıştır. Daha sonra bu oranların aritmetik ortalaması alınmıştır.

** Hane halkı fertlerinin esas işteki yıllık ortalama esas iş gelirleri tablosunda yer alan toplam erkek ve kadın gelirinin oranı alınmıştır.

* İlgili yıldaki Bütçe Anketi. Hanehalkı fertlerinin esas işteki meslek gruplarına ve gruplarına ve ortalama yıllık esas iş gelirleri (TL). Meslek gruplarındaki kadın erkek ortalama yıllık gelirlerinin kadın erkek oranı alınmıştır. Daha sonra bu oranların aritmetik ortalaması alınmıştır.

** Hane halkı fertlerinin esas işteki ortalama yıllık esas iş gelirleri tablosunda yer alan toplam erkek ve kadın gelirinin oranı alınmıştır.

**Kıbrıs'ın kuzeyi için küresel toplumsal cinsiyet açığı endeksi:
Siyasi güçlenme alt endeksi**

Siyasi güçlenme göstergeleri 2008	Kadın Oranı	Ağırlık	Endeks Puanı
Parlamentodaki Kadın oranı	0.06	0.31	0.019
Bakanlar Kurulu kadın oranı	0.10	0.247	0.025
Son 50 yılda kadın/erkek devlet başkanı oranı	0.00	0.443	0
Endeks Puanı			0.043
Toplumsal cinsiyet açığı			%96
2015	Kadın Oranı	Ağırlık	Endeks Puanı
Parlamentodaki kadın oranı	0.08	0.31	0.025
Bakanlar Kurulu kadın oranı	0.10	0.247	0.025
Son 50 yılda kadın/erkek devlet başkanı oranı	0.00	0.443	0
Endeks Puanı			0.050
Toplumsal cinsiyet açığı			%95
2022	Kadın Oranı	Ağırlık	Endeks Puanı
Parlamentodaki Kadın oranı	0.22	0.31	0.0682
Bakanlar Kurulu kadın oranı	0.10	0.247	0.0247
Son 50 yılda kadın/erkek devlet başkanı oranı	0.00	0.443	0
Endeks Puanı			0.093
Toplumsal cinsiyet açığı			%91

Kaynak: Yazarlar tarafından internet taraması sonucu derlenmiştir.

**Tablo E3. Kıbrıs'ın kuzeyi için küresel toplumsal cinsiyet açığı endeksi:
Eğitime erişim alt endeksi 2008, 2015, 2021**

Eğitime Erişim Alt Endeksi Göstergeleri 2008	Erkek: E	Kadın: K	K/ E oranı	Ağırlık	Endeks Puanı
Okur yazarlık Oranı (okur yazar kişi sayısı)	136,925	119,658	0.87	0.191	0.167
İlk öğretim okullaşma oranı (Öğrenci sayısı)	5,553	4,951	0.89	0.459	0.409
Orta öğretim okullaşma oranı (Öğrenci sayısı)	5,343	5,421	1.01	0.23	0.233
Üniversite okullaşma oranı* (Öğrenci sayısı)	7122	6232	0.88	0.121	0.106
Endeks Puanı					0.915
Toplumsal cinsiyet açığı					0%9
2015	Erkek:E	Kadın:K	K/ E oranı	Ağırlık	Endeks Puanı
Okur yazarlık Oranı (okur yazar kişi sayısı)	136,925	119,658	0.87	0.191	0.167
İlk öğretim okullaşma oranı (Öğrenci sayısı)	5532	5183	0.94	0.459	0.430
Orta öğretim okullaşma oranı (Öğrenci sayısı)	6141	6064	0.99	0.23	0.227
Üniversite okullaşma oranı* (Öğrenci sayısı)	7122	6232	0.88	0.121	0.106
Endeks Puanı					0.930
Toplumsal cinsiyet açığı					%7
2022	Erkek:E	Kadın:K	K/ E oranı	Ağırlık	Endeks Puanı
Okur yazarlık Oranı (okur yazar kişi sayısı)	136,925	119,658	0.87	0.191	0.167
İlk öğretim okullaşma oranı (Öğrenci sayısı)	6159	5766	0.94	0.459	0.430
Orta öğretim okullaşma oranı (Öğrenci sayısı)	6872	6622	0.96	0.23	0.222
Üniversite okullaşma oranı* (Öğrenci sayısı)	5666	5821	1.03	0.121	0.124
Endeks Puanı					0.943
Toplumsal cinsiyet açığı					%9

Kaynak: 'İstatistik Yıllığı' 2017, 2021, 2023. Erişim: İstatistik Kurumu> TEMEL İSTATİSTİKLER> İSTATİSTİK YILLIĞI

**Kıbrıs'ın kuzeyi için küresel toplumsal cinsiyet açığı
endeksi: Sağlık ve hayatta kalma endeksi**

Sağlık ve Hayatta Kalma Endeksi Göstergeleri					
2008	Erkek	Kadın	K/E oranı	Ağırlık	Endeks Puanı
Doğumda Cinsiyet Oranı	2017	1871	0.93	0.693	0.643
Yaşam Ümidi	71.7	76.4	1.07	0.307	0.327
Endeks Puanı					0.970
Toplumsal Cinsiyet Açığı					0.03
2015	Erkek	Kadın	K/ E oranı	Ağırlık	
Doğumda Cinsiyet Oranı	1926	1871	0.97	0.693	0.673
Yaşam Ümidi	80.5	83.5	1.04	0.307	0.318
Endeks Puanı					0.992
Toplumsal Cinsiyet Açığı					0.01
2022	Erkek	Kadın	K/ E oranı	Ağırlık	
Doğumda Cinsiyet Oranı	1885	1751	0.93	0.693	0.644
Yaşam Ümidi	79.4	83.6	1.05	0.307	0.323
Endeks Puanı					0.967
Toplumsal Cinsiyet Açığı					0.03

**Tablo E 5. İstihdamın temel ekonomik sektörlere
ve cinsiyete göre yüzde dağılımı, kadın/erkek oranları**

Ekonomik Sektörler	2024			2021			2004	2021
	T (%)	E (%)	K (%)	T (%)	E (%)	K (%)	K/E	K/E
Tarım	8.4	7.6	10.0	3.6	3.9	2.8	66	38
Sanayi	11.7	13.4	8.3	8.6	10.8	4.6	31	23
İnşaat	9.3	13.2	1.3	9.6	13.8	1.7	5	7
Hizmetler	70.6	65.7	80.3	78.2	71.4	90.8	61	68
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	50	54

Kaynak: 'İstatistik Kurumu' Hane halkı İşgücü Anketi 2004, 2021

Tablo E 6: Temel meslek gruplarında kadın ve erkek oranları

	2004				2021			
	Toplam	Erkek	Kadın	K/E oran	Toplam	Erkek	Kadın	K/E
Kanun Yapıcılar, Üst Düzey Yöneticiler ve Müdürler	100.0	78.3	21.7	28	100.0	66.4	33.6	50
Profesyonel Meslek Mensupları	100.0	55.7	44.3	79	100.0	51.7	48.3	93
Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	100.0	70.7	29.3	41	100.0	66.3	33.7	51
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	100.0	33.8	66.2	196	100.0	35.3	64.7	183
Hizmet ve Satış Elemanları	100.0	63.2	36.7	58	100.0	63.5	36.5	57
Nitelikli Tarım, Hayvancılık, Avcılık, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	100.0	58.6	41.4	70	100.0	80.3	19.7	24
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	100.0	91.7	8.4	9	100.0	93.7	6.3	7
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	100.0	97.0	3.0	3	100.0	91.6	8.4	9
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	100.0	60.3	39.7	66	100.0	57.0	43.0	75
Toplam İstihdam	100.0	66.8	33.2	49	100.0	65.1	34.9	53

Kaynak: 'İstatistik Kurumu' Hane halkı İlgücü Anketi 2004, 2021

TabloE7. İstihdamdaki kadın ve erkeklerin temel meslek gruplarına göre yüzde dağılımı

Meslek grupları	2004			2021		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	11.7	13.7	7.7	7.6	7.7	7.3
Profesyonel meslek mensupları	13.1	10.9	17.4	15.3	12.2	21.2
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	9.4	9.9	8.3	10.0	10.2	9.7
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	12.9	6.5	25.8	10.8	5.8	20.0
Hizmet ve satış elemanları	10.8	10.3	12.0	19.7	19.2	20.6
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	7.3	6.4	9.0	3.8	4.7	2.2
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15.2	20.9	3.8	14.4	20.7	2.6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	6.8	9.9	0.6	6.4	9.0	1.5
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	12.8	11.5	15.3	12.1	10.6	14.9
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Kaynak: 'İstatistik Kurumu' Hane halkı İlgücü Anketi 2004, 2021

**Tablo E8. Temel meslek gruplarında istihdam edilen sayılarında meydana gelen değişim
2004-2021**

Temel Meslek grupları	2004-2021 İstihdam Edilen Sayısındaki % Değişim		
	T	E	K
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	-6.6	-20.7	44.4
Profesyonel meslek mensupları	69.4	57.2	84.8
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	55.0	45.4	78.3
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	20.5	25.7	17.9
Hizmet ve satış elemanları	162.3	163.4	160.5
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar	-24.2	3.7	-63.80
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	36.8	39.8	3.7
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	35.4	27.8	284.6
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	36.7	29.2	48.3
Toplam	44.6	40.9	52.1

Kaynak: 'İstatistik Kurumu' Hane halkı İlgücü Anketi 2004, 2021

Tablo E 9: Kadın ve erkek istihdamının en yoğun olduğu temel meslek grupları

Meslek grupları	2004 %	Meslek grupları	2021 %
	Toplam		Toplam
1. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15.2	1. Hizmet ve satış elemanları	19.7
2. Profesyonel meslek mensupları	13.1	2. Profesyonel meslek mensupları	15.3
3. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	12.9	3. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	14.4
4. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	12.8	4. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	12.1
Toplam	54.0/41.2	Toplam	49.9/61.5
	Erkek		Erkek
1. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	20.9	1. Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	20.7
2. Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	13.7	2. Hizmet ve satış elemanları	19.2
3. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	11.5	3. Profesyonel meslek mensupları	12.2
4. Profesyonel meslek mensupları	10.9	4. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	10.6
Toplam	57/46.1	Toplam	52.1/62.7
	Kadın		Kadın
1. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	25.8	1. Profesyonel meslek mensupları	21.2
2. Profesyonel meslek mensupları	17.4	2. Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	20.0
3. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	15.3	3. Hizmet ve satış elemanları	20.6
4. Hizmet ve satış elemanları	12.0	4. Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	14.9
Toplam	58.5/70.5	Toplam	61.8 76.7

Kaynak: 'İstatistik Kurumu' Hane halkı İlgücü Anketi 2004, 2021

Tablo E.10: Hane halkı fertlerinin esas işteki meslek gruplarına ve cinsiyete göre yıllık ortalama esas iş gelirleri (TL), 2008, 2015, 2021-22

Ana Meslek Grupları	Yıllık Ortalama Esas İş Geliri Kadın/Erkek Oranı*		
	2008	2015	2021-22
1. Kanun Yapıcılar, Üst düzey Yöneticiler	77.2	83.3	66.5
2. Profesyonel Meslek Grupları	79.3	85.7	77.5
3. Yardımcı Profesyonel Meslek Grupları	93,6	90,6	109.0
4. Büro ve Müşteri Hizmetleri	86,8	87,2	84.0
5. Hizmet ve Satış Elemanları	61,3	54,1	63.2
6. Nitelikli Tarım Çalışanları	7,8	66,9	64.2
7. Sanatkârlar	90,9	86,4	82.5
8. Tesis ve Makina Operatörleri	71,5	76,1	40.4
9. Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	62,8	73,9	91.6
Toplam	82,2	86,3	81.3

Kaynak: 'İstatistik Kurumu', Hane halkı Bütçe Araştırması 2008, 2015, 2021-22.

TabloE.11: Hane halkı fertlerinin esas işteki durumları ve cinsiyete göre yıllık ortalama esas iş gelirleri (TL) 2008, 2015,2021

İşteki durum	Yıllık ortalama esas iş geliri Kadın/Erkek Oranı		
	2008	2015	2021-22
Ücretli, Maaşlı	83.9	88.3	86.1
Yevmiyeli	52.1	78.2	57.6
Kendi Hesabına	81.5	90.9	77.8
İş veren	50.0	92.3	40.3
Toplam	82.0	86.3	81.3

Kaynak: 'İstatistik Kurumu', Hane halkı Bütçe Araştırması 2008, 2015, 2021-22.

Tablo E 12: Bölgelerde 'Bakan Pozisyonundaki' kadın oranı 2025

Dünya Coğrafi Bölgeler	Oran (%)
Dünya	23
Avrupa ve Kuzey Amerika	31
Latin Amerika ve Karayipler	30
Sahra-altı Afrika	24
Okyanusya	17
Batı Asya ve Kuzey Afrika	14
Doğu ve Kuzey Doğu Asya	14
Orta ve Kuzey Asya	9

Kaynak: UN Women Database. Access: Thematic Area Dashboard / UN Women Data Hub

Tablo E 13: Yıllar ve idari bölgelere göre 'Milletvekili' kadın sayıları 1985-2022

	'Milletvekili' Kadın Sayısı										
İdari bölgeler/Seçim yılı	1985	1990	1993	1998	2003	2005	2010	2013	2018	2022	
Mağusa	0	1	2	1	1	1	0	0	2	3	
Lefkoşa	0	1	1	2	1	1	2	2	3	3	
Girne	0	0	0	0	0	0	0	2	3	3	
Güzelyurt	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	
İskele	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	
Lefke*	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	
Toplam	0	2	3	4	3	3	3	4	9	11	
Milletvekili Kadın oranı (%)	0	4	6	8	6	6	6	8	18	22	

Kaynak: 'YüksekSeçimKurul'u' Sitesi, Seçimler Sekmesi. Erişim:

'Milletvekilliği Seçimleri- YüksekSeçimKurul'u'

* Lefke 2015 yılında ilçe ilan edildi. Önceki yıllarda Güzelyurt İlçesine bağlı bir Kaza idi.

Tablo E14: Kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rollerine dair ifadeler

TOPLAM	Katılıyorum (Kesinlikle Katılıyorum + Katılıyorum) %	Katılmıyorum (Kesinlikle Katılmıyorum + Katılmıyorum) %	Fikir yok/ Cevap yok %
Evde kadınların daha çok katkı koyması ve gelirin fazlasını eve erkeklerin getirmesi adildir.	29.4	64.8	5.8
Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınlar çalışmak için gerekli bilgiye ve donanıma erkekler kadar sahiptir.	81.1	14.1	4.8
Kadınlar ve erkekler eşit derecede başarılı yöneticiler olabilmektedir	90.4	6.1	3.5
Kadınlar erkekler ile benzer iş türleri için ödüllendirilmektedirler	57.6	28.6	13.8
Toplumumuzdaki kadınların siyasi katılımı teşvik edilmelidir. Kadınlar siyasete farklı bir bakış açısı kazandırıp erkek siyasetçilere kıyasla daha çok katkı koyabilirler	85.4	8.0	6.6
Bazı iş türleri sadece erkekler tarafından, bazıları da yalnız kadınlar tarafından yapılmalıdır	51.5	41.9	6.6
Ev ve'/ya çocuklar ile ilgilenmek kadınların görevidir	27.4	68.1	4.5
Kıbrıs'ta bir çözüm, kadınların toplum içindeki yerini güçlendirecektir/'/fayda sağlayacaktır	78.3	13.7	8.1
Çalışma '/iş alanı dışındaki ev içi işlerinde erkekler de kadınlarda olduğu kadar aktif rol almalı, görevler üstlenmelidirler	85.1	9.5	5.5
KADIN			
Evde kadınların daha çok katkı koyması ve gelirin fazlasını eve erkeklerin getirmesi adildir.	22.2	70.7	7.1
Kıbrıs'ın kuzeyinde ta kadınlar çalışmak için gerekli bilgiye ve donanıma erkekler kadar sahiptir.	79.8	14.5	5.7
Kadınlar ve erkekler eşit derecede başarılı yöneticiler olabilmektedir	89.9	6.4	3.7
Kadınlar erkekler ile benzer iş türleri için ödüllendirilmektedirler	53.9	33.4	12.8
Toplumumuzdaki kadınların siyasi katılımı teşvik edilmelidir. Kadınlar siyasete farklı bir bakış açısı kazandırıp erkek siyasetçilere kıyasla daha çok katkı koyabilirler	87.2	6.8	6.1
Bazı iş türleri sadece erkekler tarafından, bazıları da yalnız kadınlar tarafından yapılmalıdır	44.2	48.2	7.7
Ev ve'/ya çocuklar ile ilgilenmek kadınların görevidir	19.5	74.7	5.7

Kıbrıs'ta bir çözüm, kadınların toplum içindeki yerini güçlendirecektir/'fayda sağlayacaktır	80.1	11.1	8.8
Çalışma '/iş alanı dışındaki ev içi işlerinde erkekler de kadınlarda olduğu kadar aktif rol almalı, görevler üstlenmelidirler	86.2	6.7	7.1
ERKEK			
Evde kadınların daha çok katkı koyması ve gelirin fazlasını eve erkeklerin getirmesi adildir.	36.4	59.0	4.6
Kıbrıs'ın kuzeyinde kadınlar çalışmak için gerekli bilgiye ve donanımına erkekler kadar sahiptir.	82.3	13.8	3.9
Kadınlar ve erkekler eşit derecede başarılı yöneticiler olabilmektedir	90.8	5.9	3.3
Kadınlar erkekler ile benzer iş türleri için ödüllendirilmektedirler	61.3	24.0	14.8
Toplumumuzdaki kadınların siyasi katılımı teşvik edilmelidir. Kadınlar siyasete farklı bir bakış açısı kazandırıp erkek siyasetçilere kıyasla daha çok katkı koyabilirler	83.6	9.2	7.2
Bazı iş türleri sadece erkekler tarafından, bazıları da yalnız kadınlar tarafından yapılmalıdır	58.7	35.8	5.6
Ev ve/'ya çocuklar ile ilgilenmek kadınların görevidir	35.1	61.6	3.3
Kıbrıs'ta bir çözüm, kadınların toplum içindeki yerini güçlendirecektir/'fayda sağlayacaktır	76.4	16.0	7.5
Çalışma /iş alanı dışındaki ev içi işlerinde erkekler de kadınlarda olduğu kadar aktif rol almalı, görevler üstlenmelidirler	84.0	12.2	3.9

Kaynak: KTTÖ Girişimci Kadınlar Konseyi Kıbrıs'ın kuzeyinde girişimcilik, kadın girişimciliği ve kadın emeğine yönelik algı anketi, 2022.

Tablo E15: Engel türü ve cinsiyete göre özel gereksinimli birey sayısı, 2023

Engel Türü	Kadın	Erkek	Kadın %	Kadın/Erkek Oranı
Görme	351	305	54	115
İşitme- Konuşma	128	175	42	73
Baş Sinir ve Ruh Hastalıkları	2009	3032	40	66
Hareket Sistemi	299	344	47	87
Thalasemia ve Orak Hücre	40	39	51	103
Spastik	57	95	38	60
Diğer Sistem	604	560	52	108
Toplam	3488	4550	43	77
Genel Toplam	8038			

Kaynak: 'DPÖ', 2023. Makroekonomik ve sektörel gelişmeler 2023.

Tablo 2.19.7, s.316.

Erişim: <https://www.deuplan.org/arsiu/Makroekonomik%20ue%20Sektorel%20Gelistmeler/makro-eko-2023.pdf>.

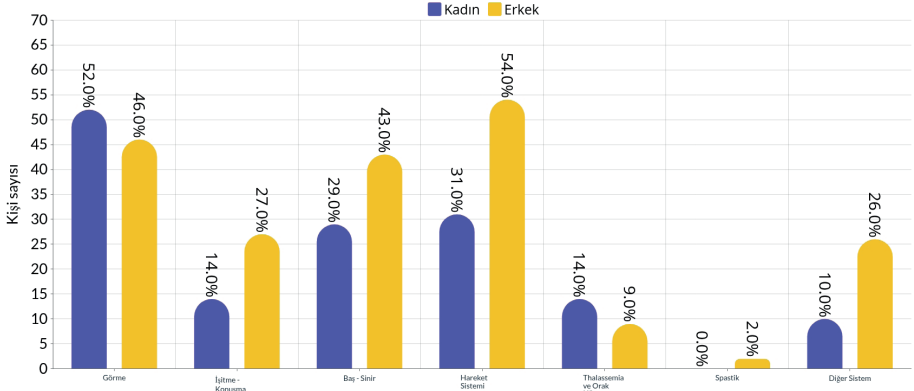
Tablo E16: 'Çalışma Dairesi'ne' kayıtlı iş isteği ile bekleyen özel gereksinimli bireylerin bitirilen okula ve cinsiyete göre dağılımı, 2015

	Dikey Dağılım			Yatay Dağılım		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Okul bitirmede/Okur Yazar Değil	8.3	10.3	9.5	33.9	66.1	100.0
Okul bitirmede/Okur Yazar	6.6	6.3	6.5	40.0	60.0	100.0
İlkokul	36.1	40.9	39.0	36.0	64.0	100.0
Ortaokul	13.3	13.7	13.5	38.1	61.9	100.0
Klasik Lise*	27.3	23.0	24.7	43.1	56.8	100.0
Fakülte / Yüksek	5.4	4.0	4.5	46.4	53.6	100.0
Diğer	2.9	1.8	2.3	50.0	50.0	100.0
Toplam	100.0	100.0	100.0	38.9	61.1	100.0

*Özel gereksinim okulları ve meslek liselerinden mezun olanları da kapsamaktadır.

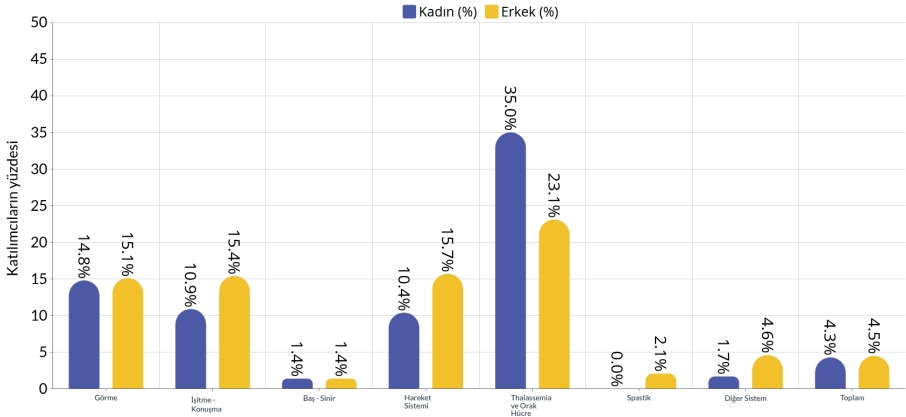
Kaynak: 'DPÖ', 2017. Makroekonomik ve sektörel gelişmeler 2015. Erişim: <https://www.deuplan.org/arsiu/Makroekonomik%20ue%20Sektorel%20Gelistmeler/makro-eko-2015.pdf>.

Şekil E1. İş isteğiyle bekleyen engellilerin engel türlerine ve cinsiyete göre dağılımları, 2023



Kaynak: 'DPÖ', 2023. Makroekonomik ve sektörel gelişmeler 2023. <https://www.deuplan.org/arsiv/Makroekonomik%20ve%20Sektorel%20Gelistmeler/makro-eko-2023.pdf>.

Şekil E2. İş isteğiyle bekleyen engellilerin engel türlerine ve cinsiyete göre iş bekleme oranları, 2023



Kaynak: 'DPÖ', 2023. Makroekonomik ve sektörel gelişmeler 2023. <https://www.deuplan.org/arsiv/Makroekonomik%20ve%20Sektorel%20Gelistmeler/makro-eko-2023.pdf>.

KAYNAKÇA

Acker, j. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and society*, 4(2), s. 139-158.

Bertay, a. C., Aytekin, b., & Avşar, c. (2025). 12th annual report 2024: women on board türkiye. İstanbul: sabancı university.

Beton-kalmaz, d., & Güven-lisaniler, f. (2019). Akademik incelemeler dergisi, 14(1), 1-26.

Bhatti, f., & Güven-lisaniler, f. (2021). Kıbrıs'ın kuzey kesiminde lgbti+'ların istihdama erişimi ve emek piyasası deneyimleri. *Quir kıbrıs*.

Bhatti, f., & Güven-lisaniler, f. (2025, May 12-14).

Bm kadın birimi. (2024). Genel tavsiye no. 40: Kadınların karar alma sistemlerinde eşit ve kapsayıcı temsili . Bm .

Çalışır, g., & Çakmak kılıçaslan, e. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kadın girişimcilik. *Aydın iktisat fakültesi dergisi,, cilt 2, sayı 1*, 124-140.

Cansız, m., Kurnaz, z., & Yavan, n. (2018). Girişimcilik ekosisteminde türkiye için yeni bir araç: yenilik merkezleri/ağları. *Verimlilik dergisi (dergipark.Org.Tr)*, 4, 7-69.

Chancel, l., Gómez-carrera, r., Moshrif, r., Piketty, t., & Al., E. (2026). World inequality report2026. World inequality lab.

Connell, r., & Messerschmidt, j. (2005). Hegemonic masculinity: rethinking the concept. *Gender & society*, 19(6), s. 829-859. <https://doi.Org/10.1177/0891243205278639> Adresinden alındı

Crenshaw, k. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford law review*, 43(6), s. 1241-1299.

'Dpö'. (2024). Makroekonomik ve sektörel gelişmeler 2023. Dpö.

Duman, ü., & Uzunoğlu, k. (2021). Kamu binalarında engellilere yönelik

evrensel tasarımın önemi: kıbrıs'ın kuzey kesiminde bir kamu binası vaka çalışması. Civ. Eng. Archit., 9, s. 690-707.

Efendi, g., & Nazım, a. (2022). Yetişkin engelli çocuğu olan ailelerin gelecek algıları. Toplum ve sosyal hizmet, 33(2), s. 563-576.

Esen, e. (2017). Kıbrıs'ta faaliyet gösteren esnafın karşılaştığı sorunlar ve çözüm önerileri. Lefkoşa: ışık kitabevi.

Eurostat. (2019). How do women and men use their time–statistics. Statistics explained. Retrieved from eurostat: <https://ec.Europa.Eu/eurostat/statistics-explained/sepdf/cache/78191.Pdf>

Gedro, j., & Mizzi, r. (2014). Feminist theory and queer theory: implications for hrd research and practice. Advances in developing human resources, 16(4), s. 445-456.

Gözügüzelli, e. (2022). <https://dergipark.Org.Tr/en/pub/tihek/issue/72572/1107147>. Türkiye insan hakları ve eşitlik kurumu akademik dergisi, 5(9), s. 15-46.

Güven lisaniler, f. (2015). Toplumsal cinsiyet ve girişimcilik atölyesinin çağrıştırdıkları: iş kadınları derneği üyeleri sosyal girişimci mi? İş dünyası, işkadınları derneği yıllık yayını, no:5: 82-83.

Güven-lisaniler, & bhatti, f. (2004-2005). Review of social, economic & business studies, 5-6, 209-226.

Güven-lisaniler, f. (2010). B. Ghosh içinde, global governance, labour market dynamics and social change (s. 127-156). Wisdom house.

Güven-lisaniler, f., Bhatti, f., & Emir, f. (2015, July 15-18). 24th iaffe annual conference. Berlin, germany.

Güven-lisaniler, f., Bhatti, f., & Emir, f. (2016, June 25). What do we know about the patterns and determinants of duration of employment and unemployment: exploring gender differences . iaffe 25th annual conference. Galway, ireland.

Haksız, m., & Nuri, c. (2023). İşitme engelli bireylerin sosyal alanda yaşadıkları iletişim sorunları: i. Türk özel eğitim dergisi: uluslararası,, 5(1), s. 93-108.

Jenkins, h., & Katırcıoğlu, s. (2007). Factors affecting the business performance of female owned enterprises. Kadın/woman 2000, journal for

women's studies, 8(1), 1-18.

Kıbrıs türk ortopedik özörlöler derneği. (2025). Engelli bireylerin istihdamı önündeki bariyerlerin tespiti araştırması 2024. Lefkoşa.

Kim, e. J., Skinner, t., & Parish, s. (2020). A study on intersectional discrimination in employment against disabled women in the uk. *Disability & society*, 35(5), s. 715-737. Doi:<https://doi.Org/10.1080/09687599.2019.1702506>

Künü, s., & Duman, h. (2020). Girişimcilik ekosistemlerini meydana getiren faktörlere ait kavramsal çerçevenin bibliyometrik analiz ile tespiti. *Hacettepe üniversitesi iktisadi ve idari bilimler faköltesi dergisi*, 38(1), 33-57.

Lara, s., & Baird, m. (2025, March 3). The state of women in leadership global employment trends. 18, 2026 Tarihinde <https://economicgraph.Linkedin.Com/content/dam/me/economicgraph/en-us/pdf/the-state-of-women-in-leadership.Pdf> adresinden alındı

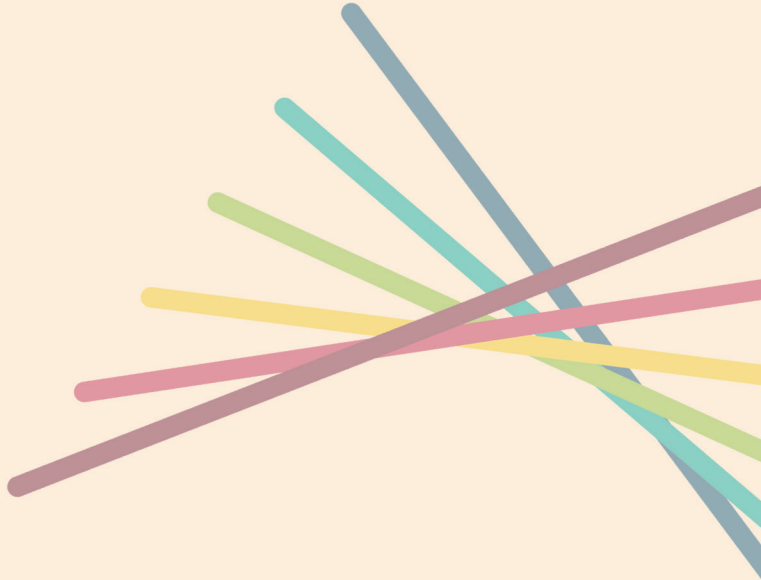
O'reilly, a. (2003). The rights to decent work of persons with disabilities. Geneva: ilo. https://www.Ilo.Org/sites/default/files/wcm5p5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_93_en.Pdf adresinden alındı

Tatar, a., Öğün, , m., & Akdeniz, a. (2019). Sosyal pazarlama kapsamında engelli bireylerin sosyal hayata ilişkin algıları.,. *Journal of international social research*, 12(62), s. 1615-1626.

Uğural, s., & Güven-lisaniler, f. (2009). Gender wage gap in public and private sector, gender at the crossroads: multi-disciplinary perspectives (s. 429-435). Famagusta: emu printing office.

Un women. (2025). Women political leaders 2025. Unwomen.

Who; wb. (2011). World report on disability. Who & world bank.



Bu yayın Avrupa Birliği tarafından finanse edilmiştir. İçerik tamamıyla Kıbrıs Türk niversiteli Kadınlar Derneği sorumluluğu altındadır ve Avrupa Birliği'nin grşlerini yansıtmak zorunda değildir.



Kıbrıs Türk
niversiteli
Kadınlar Derneği