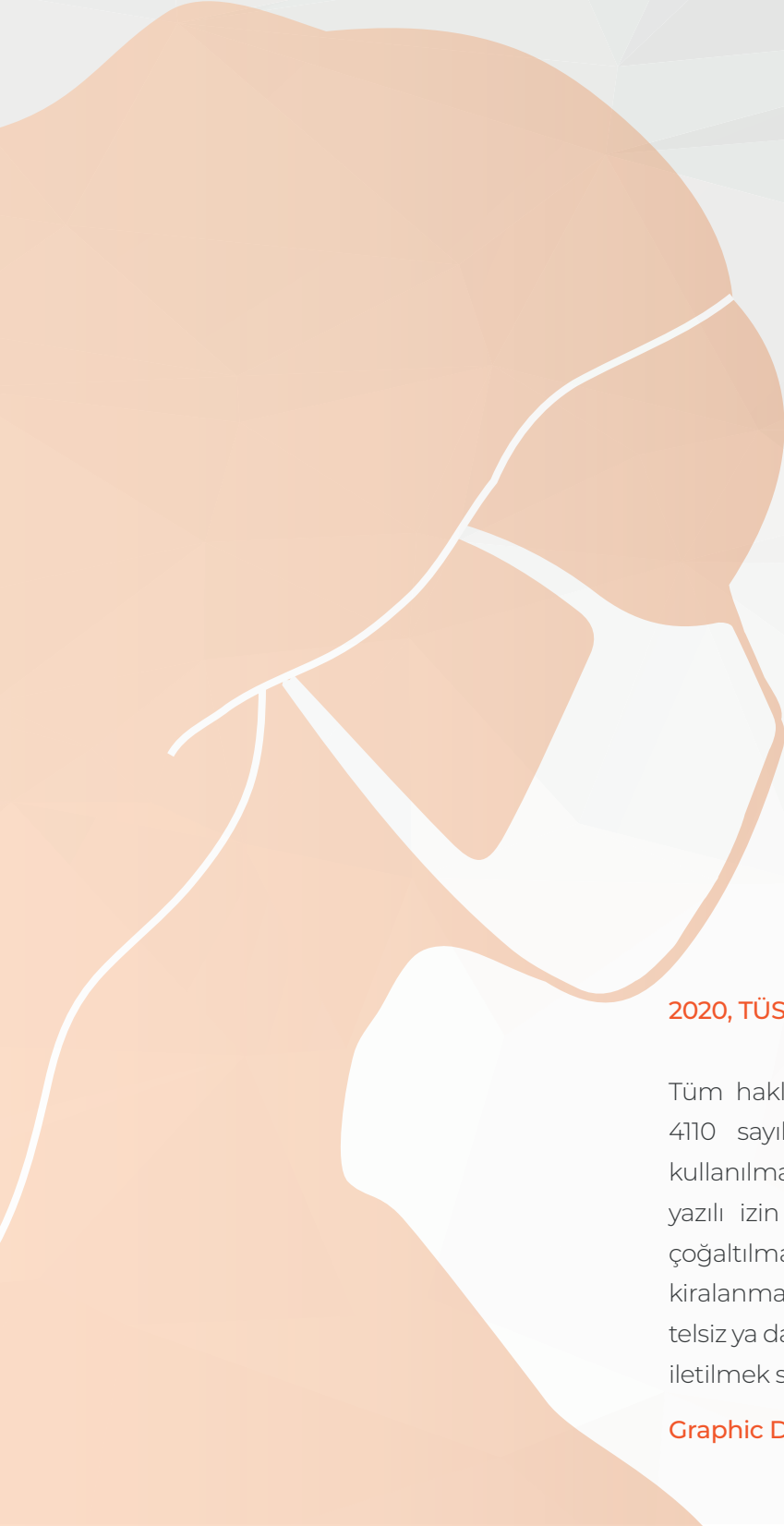


TUSIAD

TURKONFED

**UN
WOMEN**

COVID-19 SALGINININ KADIN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ETKİLERİ



2020, TÜSiAD, TÜRKONFED, UN Women

Tüm hakları saklıdır. Bu eserin tamamı ya da bir bölümü, 4110 sayılı Yasa ile değişik 5846 sayılı FSEK uyarınca, kullanılmadan önce hak sahibinden 52. Maddeye uygun yazılı izin alınmadıkça, hiçbir şekil ve yöntemle işlenmek, çoğaltılmak, çoğaltılmış nüshaları yayılmak, satılmak, kiralananmak, ödünç verilmek, temsil edilmek, sunulmak, telli/telsiz ya da başka teknik, sayısal ve/veya elektronik yöntemlerle iletilmek suretiyle kullanılamaz.

Graphic Design:  Creative Studio

COVID-19 SALGINININ KADIN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ETKİLERİ

SUNUŞ

Bu rapor TÜSİAD, TÜRKONFED ve UN Women Türkiye Ofisi iş birliğinde yürütülmüş olan bir araştırmanın sonuçlarını değerlendirmek amacıyla Doç. Dr. Emel Memiş tarafından, UN Women Programlar Yöneticisi Zeliha Ünaldı ve Koordinasyon Sorumlusu Naz Akyol'un katkıları ile kaleme alınmıştır.

Salgının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından etkilerini daha iyi anlayabilmek için UN Women Türkiye ofisi ile iş birliğini başlatan TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Başkanı ve Koç Holding Kurumsal İletişim ve Dış İlişkiler Direktörü Oya Ünlü Kızıl'a teşekkür ederiz.

Araştırmanın hazırlık, uygulama ve değerlendirme süreçlerinde görüş ve önerilerini paylaştan, anket soruları ve değerlendirme raporunun geliştirilmesine katkı veren Koç Holding Sürdürülebilirlik Koordinatörü Ebru Bakkaloğlu Tüzecan'a, Sürdürülebilirlik Yöneticisi Ayça Aksoy ve Sürdürülebilirlik Uzmanı Pelin Işık'a, TÜSİAD Genel Sekreteri Ebru Dicle ve Sosyal Politikalar Direktörü Ezgi Çelik'e; anket sorularının geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve değerlendirme raporunun yayına hazırlanmasındaki desteklerinden ötürü TÜRKONFED Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı ve İş Dünyasında Kadın Komisyonu Başkanı Reyhan Aktar'a, TÜRKONFED Kurumsal İletişimden Sorumlu Genel Sekreter Yardımcısı Hayati Bakış'a, İş Dünyasında Kadın Komisyonu Uzman Yardımcısı Zelaya Fahrioğlu ve Kurumsal İletişim Uzman Yardımcısı Zişan Eda Gökalp'e; UN Women İzleme ve Raporlama Uzmanı Arif Mert Öztürk'e teşekkür ediyoruz.

Bu araştırmanın veri analizinin gerçekleştirilmesinde araştırma görevlisi Mubina İpek önemli katkılarda bulunmuştur.

Kasım 2020

TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ	5
KISALTMALAR	5
GİRİŞ	6
1 ARAŞTIRMAYA KATILAN İŞLETMELER	8
2 COVID-19 SALGINI SÜRECİNİN ETKİLERİ	12
3 SALGIN SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR VE İŞLETMELER TARAFINDAN ALINAN ÖNLEMLER	17
3.1 COVID-19 MÜCADELE EKİPLERİ VE ALINAN ÖZEL ÖNLEMLER	20
3.2 İŞLETMELERİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ STRATEJİLERİ VE EŞİTLİK ENDEKSİ	23
4 SONUÇ VE ÖNERİLER	28
4.1 ÖZEL SEKTÖRDE İYİ ÖRNEKLERİN YAYGINLAŞTIRILMASI	29
4.2 EŞİTLİKÇİ VE DÖNÜŞTÜRÜCÜ POLİTİKALARIN BENİMSENMESİNİ SAĞLAYACAK FAALİYETLER	31
4.3 ULUSAL MEVZUAT VE POLİTİKALARA YÖNELİK ÖNERİLER	33
KAYNAKÇA	36
EK1. TABLOLAR	38
EK2. VERİ DÜZENLEME	46

Şekil 1-1 Çalışanların Oranına Göre Ankete Katılan İşletmeler (%)	8
Şekil 1-2 Kadın Çalışan Oranına Göre Ankete Katılan İşletmeler (%)	9
Şekil 1-3 İşletme Büyüklüğüne Göre Kadın Çalışan Oranı (%)	10
Şekil 2-1 Covid-19 Sürecinde İşten Ayrılan Kadın Çalışan Oranına Göre İşletmeler (%)	12
Şekil 2-2 Covid-19 Sürecinde İşletmelerin Çalışma Biçimlerinde Yaptığı Uygulama Değişiklikleri (%)	13
Şekil 2-3 Kadın Çalışan Oranına Göre Covid-19 Sürecinde Hayata Geçirilen Uygulamalar (%)	14
Şekil 2-4 İşletme Büyüklüğüne Göre Uzaktan/Evden Çalışma Biçimine Dair Görüşler (%)	15
Şekil 2-5 Kadın Çalışan Oranına Göre Covid-19 Sürecinde Açıklanan Teşviklerden Yararlanma Durumu (%)	16
Şekil 3-1 Cinsiyete Göre İşletmelere İletilen Zorluklar (%)	17
Şekil 3-2 Covid-19 Mücadele Ekibinde Kadın Çalışanların Temsili	20
Şekil 3-3 Eşitlik Endeks Değerine Göre İşletme Sayıları	26
Şekil 3-4 Büyük İşletmelere Göre Eşitlik Endeks Değerleri	27
Tablo 3-1 Covid-19 Sürecinde Ev İçi Şiddete Yönelik Önlemler Alan İşletmelerin Sayısı	19
Tablo 3-2 Covid-19 Sürecinde Ev-İş Dengesine Yönelik Önlem Alan İşletmelerin Sayısı	22
Tablo 3-3 Eşitlik İlkeleri İmzacısı İşletmelerin Oranı	24
Tablo 3-4 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Ortak Faaliyetler Yürüten İşletmelerin Oranı	24
Tablo 4-1 Uygulama İyi Örnekleri Kapsamında Öneriler	33

KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TÜRKONFED	Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UN	Birleşmiş Milletler
UNFPA	Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu
UN WOMEN	Birleşmiş Milletler Kadın Birimi
WEPS	Kadının Güçlenmesi İlkeleri (Women's Empowerment Principles)

GİRİŞ

Bu araştırma, TÜSİAD, TÜRKONFED ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) Türkiye Ofisi iş birliğinde Covid-19 salgınının Mart-Haziran 2020 döneminde özel sektör üzerindeki olası etkilerini toplumsal cinsiyet bakış açısından anlamak ve toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecek politikalar geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla yürütülmüştür.

Araştırma kapsamında, üye işletmeler için, 6-24 Temmuz 2020 tarihlerinde çevrimiçi olarak gerçekleştirilen anket sonucunda elde edilen nicel ve nitel veri incelenmiştir. Covid-19 salgınının Türkiye’de ilk etkilerini gösterdiği Mart-Haziran dönemine¹ yönelik sorular içeren ankete farklı sektör ve bölgelerde faaliyet gösteren 7’si kooperatif olmak üzere 339 üye işletme katılmıştır.

Araştırma sonucunda öne çıkan **bulgular** aşağıdaki gibidir:

1. Kadın ve erkek çalışanların ilettikleri sorun alanlarında en büyük fark ev-iş dengesi ve artan şiddete ilişkin ortaya çıkmıştır. Bunları sırasıyla uzaktan/evden çalışma ile birlikte gelir karşılığı çalışma saatlerinin artması, endişe, psikolojik stres, tükenmişlik vb. durumlar, evde iletişim ve bilişim teknolojilerine kısıtlı erişim zorlukları izlemektedir.

2. Kadın çalışan oranı daha yüksek olan şirketlerde Covid-19 salgını ile mücadele ekiplerinde kadınların temsili gözetilmiştir. Covid-19 salgını sürecinde yapılan uygulama değişiklikleri kadın çalışan oranına göre incelendiğinde, işletmelerin uzaktan/evden çalışmaya geçme eğilimlerinin, kadın çalışan oranları ile aynı yönde değiştiği gözlenmektedir.

3. Covid-19 salgını ve ilgili kısıtlamalar başladığından bu yana çalışanların yaşadığı stresi azaltmak ve genel refahlarını desteklemek üzere, işletmelerin %76’sı özel önlemler aldığını belirtmiş, ancak sadece %26’sı kadın çalışanlara yönelik özel önlem alındığını ifade etmiştir.

4. Covid-19 salgını sürecinde karşılaşılan zorlukların belirlenmesine yönelik çalışma yapan şirketler arasında harekete geçme oranı düşük düzeyde çıkmıştır:

- Ev içi şiddete yönelik veri toplayan 3, önlem alan 1, iç iletişim yapan 12, dış iletişim yapan 6 işletme olup
- İş-yaşam dengesine yönelik veri toplayan 28, önlem alan 3, iç iletişim yapan 26, dış iletişim yapan 4 işletme tespit edilmiştir.

5. Araştırma kapsamında bir eşitlik endeksi oluşturulmuş, bu endekste eşitlik ilkelerine yönelik taahhüt vermiş olma/ımcacı olma, eşitlik faaliyetlerinde iş birliği çalışmaları yapma ve yönetici pozisyonlarında eşit temsil sağlama kriterleri dikkate alınmıştır. Eşitlik endeksi analizlerine göre, işletmelerin Covid-19 salgını öncesinde izledikleri stratejiler ve yürüttükleri faaliyetlerin salgının etkilerine yönelik aldıkları önlemlerde de etkili olduğu tespit edilmiştir. Buna göre:

¹ Covid-19 salgını nedeniyle idari tedbirler Mart 2020 itibarıyla alınmaya başlamıştır ve normalleşme takvimine göre Haziran 2020 itibarıyla aşamalı biçimde uygulama değişikliğine gidilmiştir.

› **Eşitlik endeks değeri yükseldikçe Covid-19 salgınının etkileriyle mücadelede artan iş yüküne karşı ev-iş dengesine yönelik önlem alma eğilimi de artış göstermektedir.**

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla başta diğer şirketler, hükümet ya da sivil toplum kuruluşları olmak üzere paydaşlarla yürütülen çalışmalar bu noktada fark yaratan faktördür.

› **Eşitlik endeks değeri yükseldikçe Covid-19 salgınının etkileriyle mücadelede ev içi şiddete yönelik alınan önlemler de artmaktadır.**

İşletmelerin eşitlik ilkelerine imzacı olmalarının, ev içi şiddetle mücadele eğilimini arttıran bir tutum olduğu tespit edilmiştir.

6. Covid-19 salgınının etkilerine yönelik alınan önlemler kapsamında bu dönemde işletmelere sunulan teşvik ve destek paketlerinden yararlanma durumlarına bakıldığında, araştırmaya katılan şirketler arasında kadın çalışan oranı %50'yi geçen işletmelerin teşviklerden yararlanma oranının diğerlerinden daha düşük olduğu görülmüştür.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgular, Covid-19 salgını sürecinde, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin temel politika ve uygulamalar için ciddi ve somut adımlar atılmasına katkı sağlamayı hedeflemiştir.

Rapor dört bölümden oluşmaktadır. İzleyen bölümde ankete katılan işletmelerin **özellikleri** verinin kapsamı dahilinde aktarılmaktadır. İkinci bölümde Covid-19 sürecinin işletmelerin uygulamaları ve çalışanlar üzerindeki farklılaşan **etkileri** sunulmaktadır. Üçüncü bölümde salgın sürecinde ortaya çıkan **ihtiyaçlara** ve işletmeler tarafından bu ihtiyaçlara yönelik alınan **önlemlere** yer verilmektedir. Dördüncü bölümde salgın öncesinde işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik izlediği stratejiler ve alınan önlemler bakımından bu stratejilerin **sonuçları** tartışılmaktadır. Elde edilen bulgular ışığında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak iyi örneklerin yaygınlaştırılması; dönüştürücü stratejilerin yaygın biçimde benimsenmesi ve ulusal mevzuata ve politikalara ilişkin **öneriler** ve değerlendirmeler sunulmaktadır.

1-ARAŞTIRMAYA KATILAN İŞLETMELER

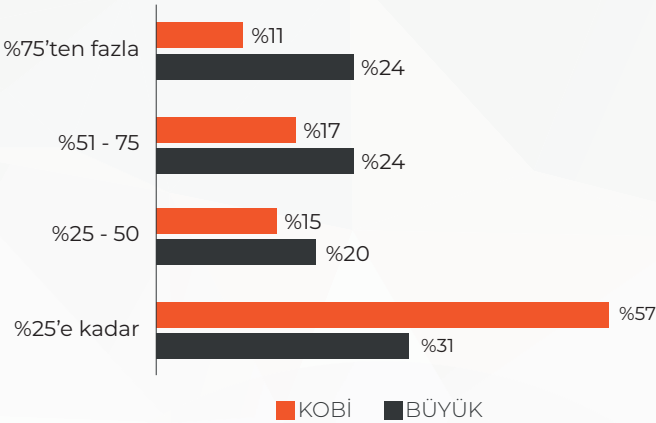
Bu araştırma TÜSİAD ve TÜRKONFED üyelerine yönelik çevrimiçi olarak 6-24 Temmuz 2020 tarihlerinde gerçekleştirilen ankete katılan 7'si kooperatif olmak üzere 339 üye işletme bilgisine dayanan analizler içermektedir. Covid-19 salgınının etkilerinin ilk görülmeye başladığı Mart-Haziran dönemine ilişkin yapılan ankette dört alt başlık altında toplam 43 soru yer almaktadır. İlk iki başlık altında anketi yanıtlayan kişilerin profili ve temsilcisi oldukları işletmeleri tanımlayıcı özelliklere ilişkin bilgi sorulmuştur. İzleyen bölümlerde Covid-19 salgınının işletme faaliyetleri ve çalışanlar üzerindeki etkileri, salgının etkilerine karşı alınan önlemler ve yerine getirilen faaliyetlere dair sorulara yer verilmiştir.

Anket formunun hazırlık sürecine, UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi tarafından diğer bazı ülkelerde gerçekleştirilen anket çalışmalarının yanı sıra TÜSİAD ve TÜRKONFED araştırma ekibi tarafından sağlanan görüş ve öneriler katkıda bulunmuştur².

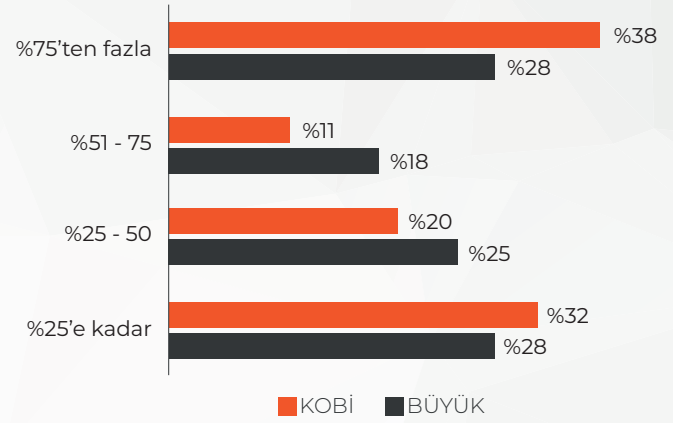
Ankete katılan işletmelerin %14'ünü 3.000 ve daha fazla çalışanı olan³, %28'ini ise 250 ila 2.999 arasında çalışanı olan büyük ölçekli işletmeler oluşturmaktadır. Büyük işletmelerin yaklaşık yarısında (%48) mavi yakalı çalışan oranı %50 ve üzerindedir. KOBİ'lerin %57'sinde mavi yakalı çalışanların oranı dörtte birden daha azdır. Beyaz yakalı çalışanların oranına göre incelendiğinde ise KOBİ'lerin %38'inde ve büyük işletmelerin %28'inde beyaz yakalı çalışanların oranının %75 ve üzerinde olduğu görülmektedir (Şekil 1-1).

Şekil 1-1. Çalışanların Oranına Göre Ankete Katılan İşletmeler (%)

Mavi Yaka/Toplam



Beyaz Yaka/Toplam



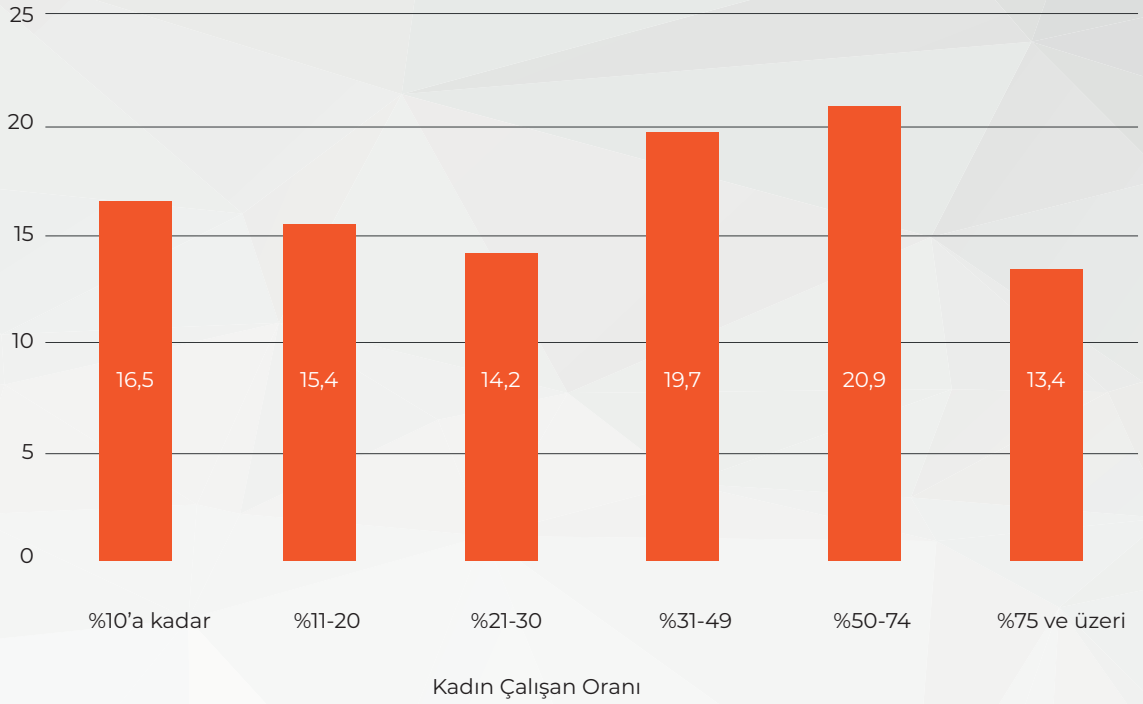
Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

² Yanıt veren katılımcıların %73'ünü kadın temsilciler oluşturmaktadır (bkz. Tablo E1). Bu durum, anketin ağırlıklı biçimde kadın çalışanların yer aldığı birim ve pozisyonlarda (örneğin İnsan Kaynakları Departmanı) bulunan çalışanlar tarafından doldurulmasıyla açıklanabilir.

³ İşletmeler, büyük işletmeler ve KOBİ'ler şeklinde ayrılmak yerine, bu grupların da kendi içinde çeşitlilik gösterebileceği düşünülerek 4 gruba ayrılarak incelenmiştir. Bu ayrıma göre anketi dolduran işletmeler arasında en büyük paya sahip işletme türü %28 ile büyük işletmeler (250-2.999 çalışan) olup, çok büyük işletmelerin (3.000 ve üzeri çalışan) oranı %14 düzeyindedir. Orta büyüklükte işletmeler (50-249 çalışanlı) %19 oranında temsil edilmektedir. Ankete katılanların % 18'ini küçük işletmeler (10-49 çalışanlı), kalan %18'ini ise mikro büyüklükteki (0-9 çalışanlı) işletmeler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan işletmelerin büyüklüklerine göre dağılımı için bkz. Tablo E2.

Araştırmaya katılan işletmelerin yarıdan fazlasında (%54) kadın çalışan oranı ülke genel ortalamasına (%31,7) kıyasla daha yüksek düzeydedir (Şekil 1-2). En yaygın gözlenen kadın çalışan oranı %50-74 aralığında çıkmıştır. İşletmelerin yaklaşık üçte birinde kadın çalışan oranı %50 ve üzerindedir.

Şekil 1-2. Kadın Çalışan Oranına Göre Ankete Katılan İşletmeler (%)

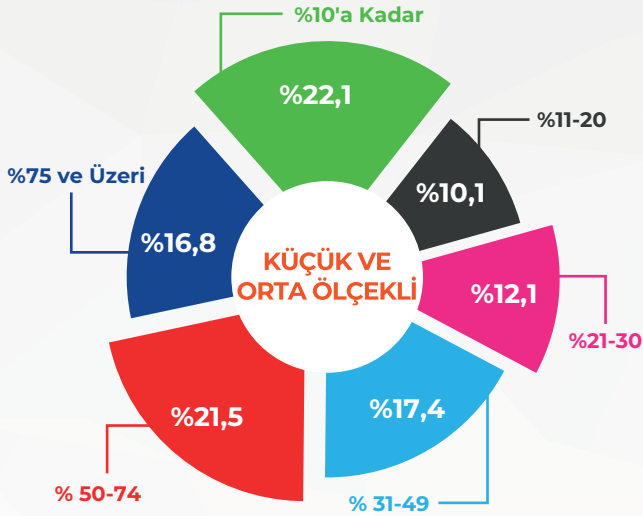
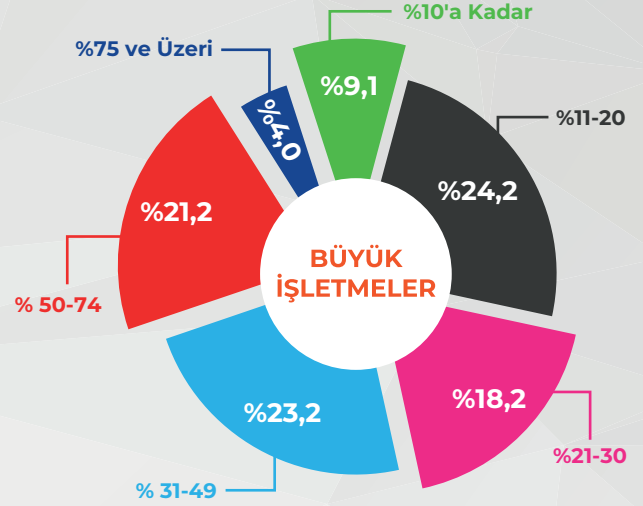
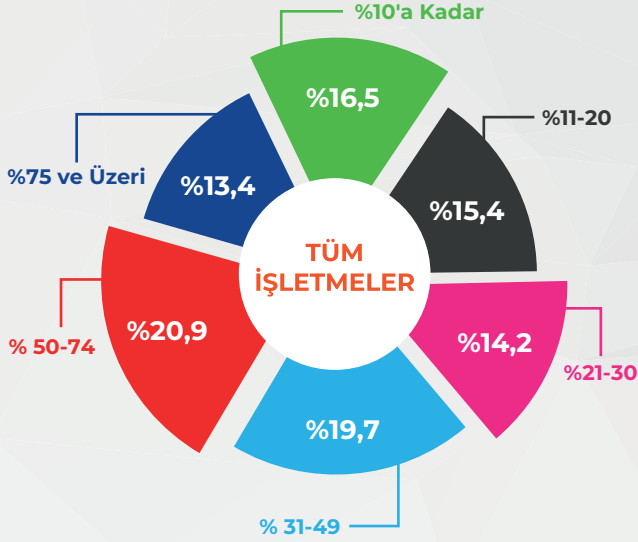


Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Anketi cevaplayan işletmelerin kadın çalışan oranları işletme büyüklüğüne göre incelendiğinde, büyük işletmelerin %25'inde kadın çalışan oranı yarıdan fazla düzeydeyken, KOBİ'lerde bu oran yaklaşık %38 çıkmıştır. Öteyandan her 20 işletmenin üçünde kadın çalışanların çok az sayıda olduğu (%10'dan az) veya hiç yer almadığı tespit edilmiştir. Kadın çalışanın az sayıda veya hiç yer almadığı işletmelerin oranı %16,5'tir. KOBİ'lerde bu oran yaklaşık bir buçuk kat daha yüksektir⁴ (Şekil 1-3).

⁴ Mikro işletmelerde kadın çalışan oranı %50 ve üzerinde olan işletmeler ağırlıklıdır (%57). Bu oran Türkiye geneline ilişkin istatistikleri destekleyici niteliktedir. Mikro işletmelerin (0-9 çalışanlı) yaklaşık %12'sinde küçük işletmelerin ise %4'ünde hiç kadın çalışan bulunmamaktadır (bkz. Tablo E3). Araştırmaya katılan kooperatifler ağırlıklı olarak kadın kooperatiflerinden oluşmakta ve kadın çalışan oranı bakımından genel ortalamanın üzerinde kadın çalışan oranına sahip bulunmaktadır. Kadın çalışanın bulunmayan işletmelerin (toplam işletmeler içindeki payı %3,5) faaliyet gösterdiği sektörler arasında sırasıyla imalat, yiyecek, toptan perakende ve turizm sektörleri yer almaktadır.

Şekil 1-3. İşletme Büyüklüğüne Göre Kadın Çalışan Oranı (%)



Kadın çalışan oranının yanı sıra, iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yönünde önemli göstergelerden biri de yönetici pozisyonunda yer alan kadınların oranıdır. Araştırmaya katılan her yüz işletmeden yaklaşık 16'sında üst düzey yöneticiler arasında kadın yönetici yer almazken, %10'unda orta düzey yöneticiler arasında kadın yönetici bulunmamaktadır (bkz. Tablo E4).

İşletmelere, Covid-19 salgını sürecinin öncesinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik varsa stratejileri ve yürüttükleri faaliyetlere dair sorular sorulmuştur. Alınan yanıtlara göre, önemli oranda işletme, kadınların ekonomik

yaşamın her alanında ve seviyesinde var olmalarına yönelik taahhütler verdikleri Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPs) imzacısı olduklarını ifade etmiştir⁵. Katılımcı işletmelerin %47'si WEPs imzacısı konumundadır. İşletmelerde kadın çalışan oranı arttıkça, bu oran da artış göstermektedir⁶.

⁵ Ayrıca bazı işletmeler tarafından LEAD Network üyeliği (Çeşitliliği Geliştiren Lider Yöneticiler - Leading Executives Advancing Diversity), CEO Taahhüdü imzacısı (CEO Pledge), Çeşitlilik ve Kapsayıcılık için CEO Eylemi imzacısı (CEO Action for Diversity & Inclusion), %30 Kulübü üyeliği yanıtları arasında belirtilmiştir.

⁶ %75 ve üzeri kadın çalışan oranına sahip işletmelerin %88'i KOBİ ve kooperatiflerden oluştuğundan WEPs imzacısı oranı %38 düzeyinde çıkmıştır. 3.000 ve daha fazla sayıda çalışanın bulunduğu büyük işletmelerde ise bu oran %74'e kadar yükselmektedir (bkz. Tablo E5). Ayrıca, halka açık şirketler arasında WEPs imzacısı olanlar %64 oranında iken genel ortalama bu oran %24 düzeyinde tespit edilmiştir (bkz. Tablo E6).

İşletmelerin yarısından fazlası (%59'u) toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak STK'larla iş birliği içinde olduklarını, %35'i kamu kurumlarıyla, %41'i ise diğer işletmelerle ortak çalışma yürüttüğünü belirtmiştir (bkz.Tablo E7). STK'larla iş birliği yapan işletme oranı işletme büyüklüğüne göre artmaktadır. İşletme büyüklüğüne göre bu oranlar incelendiğinde; ortak çalışmalar yürüten işletmelerin oranının, 3.000 ve daha fazla sayıda çalışanın bulunduğu büyük işletmeler arasında, görece olarak daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. STK'larla iş birliği yapan işletme oranı da bu grup içinde %80 seviyesinde çıkmıştır. Büyük şirketlerin %68'i diğer şirketlerle, %44'ü ise kamu ile iş birliği içinde çalışmalar yürütmektedir. Ankete yanıt veren işletmelerin faaliyet gösterdikleri bölgelere göre dağılımı incelendiğinde, %53'ünün İstanbul'da faaliyet gösterdiği görülmektedir. İstanbul'u, sırasıyla Ege Bölgesi (%34,4), Orta Anadolu Bölgesi (%34) ve Akdeniz Bölgesi (%32) izlemektedir. Birden fazla bölgede faaliyet gösteren işletmelerin faaliyetlerini de kapsamak amacıyla bu soru çoktan seçmeli olarak sorulmuştur. Verilen tüm yanıtların içinde bölgelerin sıklığına bakıldığında yine İstanbul, Ege, Orta Anadolu ve Akdeniz Bölgesi ağırlıklı oranlara sahiptir (Tablo E8). Ankete katılan işletmelerin ne kadar süredir faaliyet gösterdiklerine bakıldığında %83'ünün 10 yıl ve daha fazla süredir, % 7'sinin 6-10 yıl arası, %9'unun da 1-5 yıldır buldukları sektörde faaliyet gösterdiği görülmektedir (bkz. Tablo E9).

Araştırmada işletmelere yabancı sermaye ortaklığı bulunma ve halka açık olma durumları da sorulmuştur. Yabancı sermaye ortaklığı bulunan işletmelerin payının % 15,4 düzeyinde, halka açık olan işletmelerin oranının ise yaklaşık %24 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

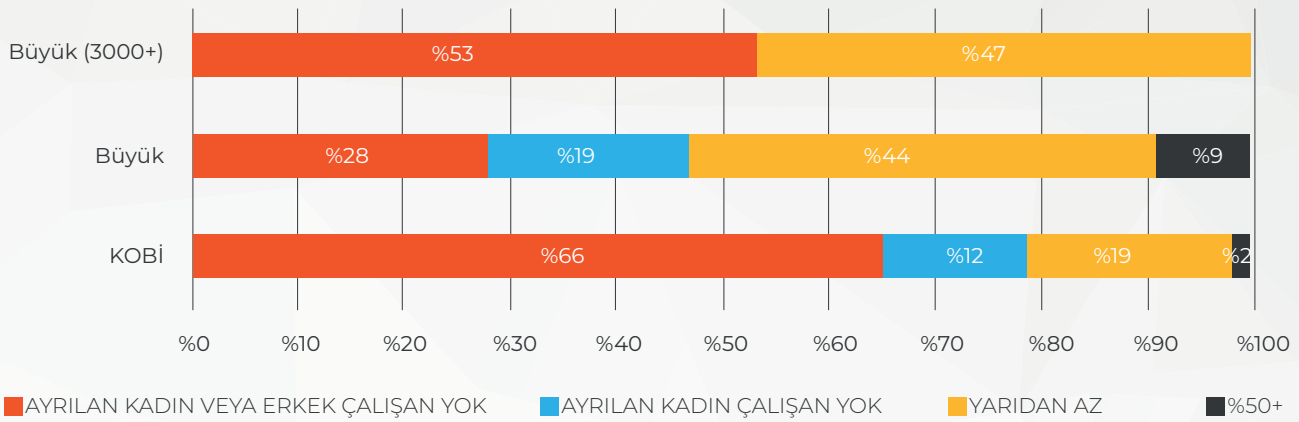
2-COVID-19 SALGINI SÜRECİNİN ETKİLERİ

Covid-19 salgını sürecinde istihdamda yaşanan değişimlerin kadın ve erkek çalışanlar açısından farklı etkileri olup olmadığı ve çalışanları nasıl etkilediğini anlamak ancak bu değişimlerin cinsiyet ayrımında takip edilmesiyle mümkündür. Ankete katılan işletmelerin %48'i cinsiyet kırılımında değişimleri takip ettiğini belirtmiştir.

Mart-Haziran 2020 döneminde Covid-19 sürecinde hayata geçirilen uygulamalara bakıldığında, işten çıkarma yasağının bulunduğu bu dönemde çalışanların iş akitlerinin büyük oranda salgın öncesindeki gibi devam ettiği tespit edilmiştir. Uygulama değişikliklerini cinsiyet kırılımında takip eden işletmelerin sağladığı bilgiye göre, Mart-Haziran 2020 döneminde %54 oranında işletmede işten ayrılan olmadığı, %13 oranında işletmede işten ayrılanların arasında kadın çalışanların olmadığı, %15'inde ise, işten ayrılan çalışanların içinde kadın çalışan oranının %1 ila %10 arasında olduğu belirtilmiştir (bkz. Tablo E10).

İşletmeler büyüklüğe göre ayrıştırıldığında, işten ayrılan kadın çalışanların oranına göre dağılım Şekil 2-1'deki gibidir. KOBİ'lerin %66'sında, 3.000 ve daha fazla çalışanlı işletmelerin %53'ünde, diğer büyük işletmelerin ise %28'inde işten ayrılan kadın veya erkek çalışan olmadığı belirtilmiştir.

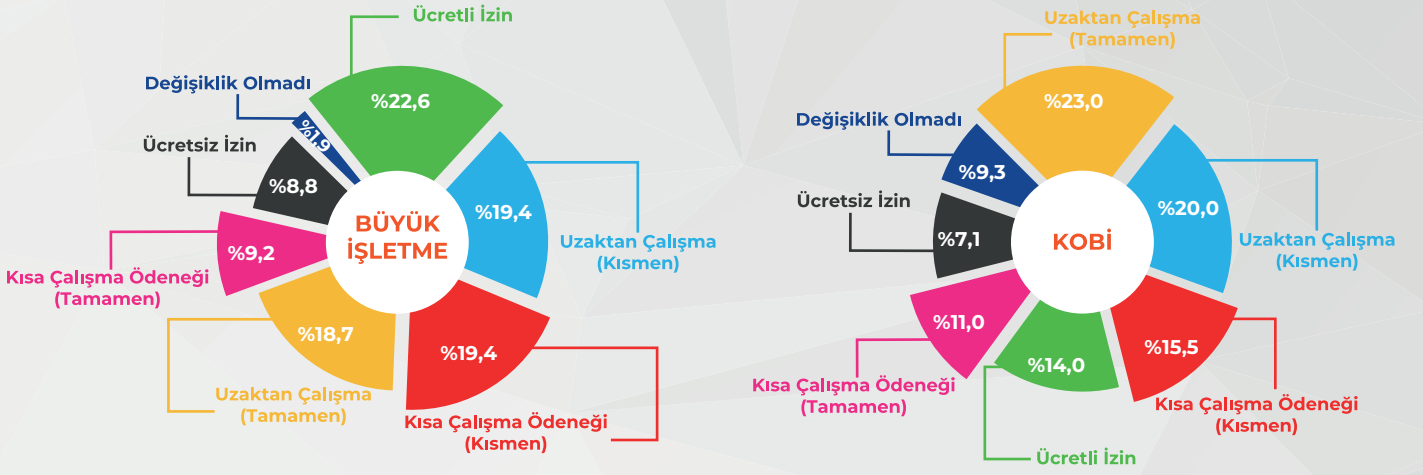
Şekil 2-1. Covid-19 Sürecinde İşten Ayrılan Kadın Çalışan Oranına Göre İşletmeler (%)



Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Hayata geçirilen uygulama değişiklikleri sorulduğunda, Covid-19 salgını sürecinde işletmeler tarafından yapılan en yaygın uygulama değişikliği, tamamen veya kısmen olmak üzere uzaktan/evden çalışmaya geçme şeklinde ifade edilmiştir. İşletmelerin toplamda yaklaşık %84'ü çalışanlara uzaktan çalışma imkânı sunduğunu belirtmiştir. KOBİ'lerde bu oran %43 iken, büyük işletmeler içinde %38,1 düzeyindedir (Şekil 2-2).

Şekil 2-2. Covid-19 Sürecinde İşletmelerin Çalışma Biçimlerinde Yaptığı Uygulama Değişiklikleri (%)

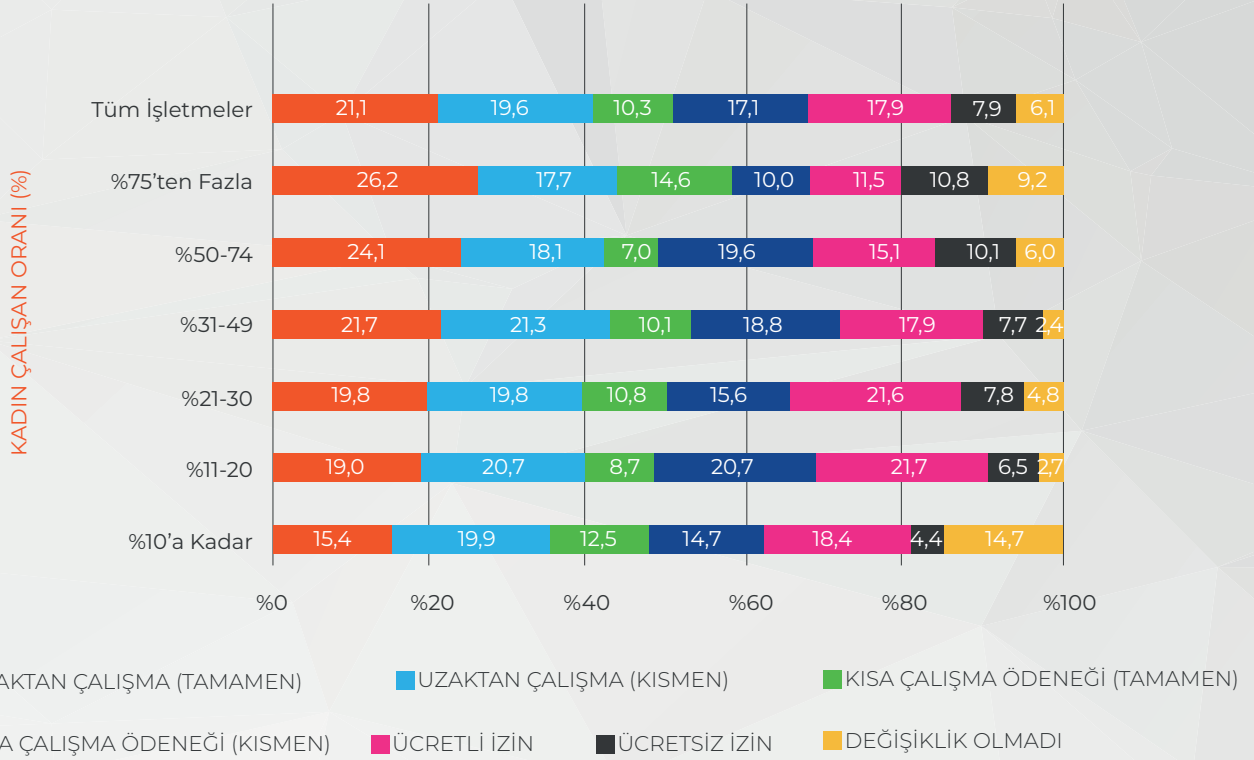


Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Covid-19 salgın sürecinin etkileri arasında öne çıkan bir diğer tespit de kadın çalışan oranı arttıkça ücretsiz izin kullanma oranı artış gösterirken, ücretli izin uygulamasının payının azalmasıdır (bkz. Şekil 2-3). Bu veri UN Women Türkiye Ofisi tarafından 19-25 Nisan 2020 tarihleri arasında yürütülen araştırmanın saha bulguları tarafından da desteklenmektedir. Araştırma sonuçlarına göre Covid-19 salgını başladığından bu yana iş yerinden izin alan kadın sayısının, izin alan erkek sayısından daha fazla olduğu tespit edilmiştir (UN Women, 2020a). Ücretsiz izin, iş sözleşmesinin askıya alınması anlamına gelmektedir. Bu ve benzer uygulamaların kadın çalışanların daha çok yer bulduğu işletmelerde daha yüksek oranda uygulanıyor olması, evve bakım işlerindeki kadınlara yüklenen sorumlulukların eşitsizliğine işaret etmektedir. Kadınların iş yaşamlarının duraklatılmasına sebep olan bu tür uygulamalar, kadınların kendi geliriyle emeklilik olanağına erişim açısından da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Covid-19 sürecinde yapılan uygulama değişiklikleri, kadın çalışan oranına göre incelendiğinde, işletmelerin uzaktan/evden çalışmaya geçme eğilimlerinin, kadın çalışan oranları ile birlikte yükseldiği görülmektedir (Şekil 2-3). Örneğin kadın çalışan oranı %75 ve üzeri olan işletmelerde tamamen uzaktan çalışma uygulamasına geçme oranı, genel ortalamanın 5 puan üzerindedir. Ayrıca kadınların daha yüksek oranda yer bulduğu işletmelerde, herhangi bir uygulama değişikliği yapmamış olan işletmelerin oranı da düşüş göstermektedir.

Şekil 2-3. Kadın Çalışan Oranına Göre Covid-19 Sürecinde Hayata Geçirilen Uygulamalar (%)



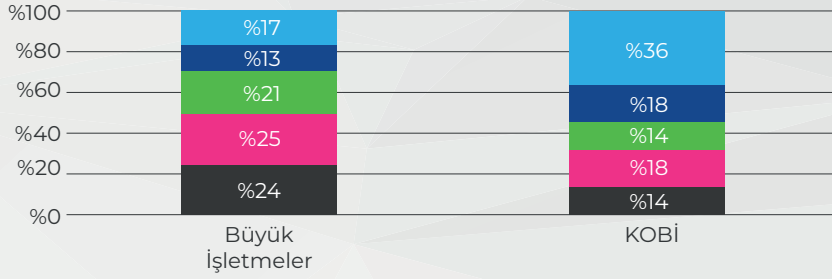
Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Uzaktan çalışmanın gerektirdiği niteliklere daha uygun olan işlerde bu çalışma biçimine tamamen geçiş de daha yüksek oranlarda çıkmıştır. Beyaz yakalı çalışanlara yönelik olarak tamamen uzaktan çalışmanın daha fazla sayıda işletmede hayata geçmiş olması da bunu destekler niteliktedir. Mavi yakalı çalışanlara yönelik yapılan uygulama değişiklikleri arasında ise en yaygın olanı, kısa çalışma ödeneği ve ücretli izin kullanılmasıdır (bkz. Tablo E12 ve E13).

Covid-19 tedbirleri süresince, uzaktan/evden çalışma biçimine geçilen işletmelerin bir kısmında, bu çalışma biçimi mümkün olan işler için kalıcı olarak hayata geçirilmiş veya geçirilmesi gündeme alınmıştır. Büyük işletmeler arasında bu oran yaklaşık %50 düzeyindedir (Şekil 2-4). KOBİ'lerin yaklaşık üçte biri uzaktan/evden çalışma biçimini hayata geçirmiş veya gündemlerine almış durumda olup, %36'sı ise Covid-19 salgını tedbirleri sona erdiğinde çalışma biçimini eskisi gibi sürdüreceklerini ifade etmiştir. Dolayısıyla kadın çalışan oranı görece daha yüksek olan KOBİ'lerde henüz uzaktan çalışmanın kalıcı hale geldiğini söylemek mümkün görünmemektedir. Ancak ilginç bulgulardan biri, büyük işletmelerin yaklaşık dörtte birinin; KOBİ'lerin ise %14'ünün Covid-19 öncesi uzaktan/evden çalışma biçimini uygulamakta olduğunu ve salgın sürecinde de devam ettiğini belirtmesidir (Şekil 2-4). 3.000 ve üzeri çalışanlı büyük işletmelerin arasında ise Covid-19 tedbirleri sürecinde uzaktan/evden çalışma biçimini hayata geçirmiş veya gündemlerine almış olan işletmelerin oranı % 65 gibi çok yüksek bir düzeydedir. Bu grup içindeki işletmelerin yaklaşık yarısı bu uygulamayı kalıcı olarak hayata geçirmiştir, diğer yarısı henüz gündemlerine aldığını belirtmektedir. Bu uygulamayı Covid-19 tedbirleri sonrasında kalıcı olarak hayata geçirmeyi düşünmediklerini belirten işletme oranı yalnızca %3 düzeyinde çıkmıştır (Tablo E14).

Bu sonuçlar, mümkün olan işlerde ve özellikle de büyük işletmelerde uzaktan çalışmanın kalıcı hale geleceğine işaret etmektedir. Uzaktan çalışma biçimini halihazırda uygulamakta olan işletmelerin deneyimlerinin incelenmesi, uzaktan çalışanların görüşlerine ve çalışma biçimine dair daha fazla bilgi elde edilmesi, bu durumda daha büyük önem kazanmaktadır.

Şekil 2-4. İşletme Büyüklüğüne Göre Uzaktan/Evden Çalışma Biçimine Dair Görüşler (%)



- COVID-19 TEDBİRLERİ SONRASINDA, COVID-19 ÖNCESİNDEKİ ÇALIŞMA ŞEKLİYLE DEVAM ETMEYİ DÜŞÜNÜYOR.
- UZAKTAN/EVDEN ÇALIŞMA BİÇİMİNİ COVID-19 TEDBİRLERİ SONRASINDA KALICI OLARAK HAYATA GEÇİRMİYİ DÜŞÜNÜYOR.
- COVID-19 TEDBİRLERİ SÜRESİNCE UZAKTAN/EVDEN ÇALIŞMA BİÇİMİNİ, MÜMKÜN OLAN İŞLER İÇİN, BU DÖNEMDE KALICI OLARAK HAYATA GEÇİRDİ.
- COVID-19 TEDBİRLERİ SÜRESİNCE UZAKTAN/EVDEN ÇALIŞMA BİÇİMİNİ, MÜMKÜN OLAN İŞLER İÇİN, KALICI OLARAK HAYATA GEÇİRMİYİ GÜNDEME ALDI.
- COVID-19 ÖNCESİ UZAKTAN/EVDEN ÇALIŞMA BİÇİMİNİ UYGULUYORDU DEVAM EDİYOR.

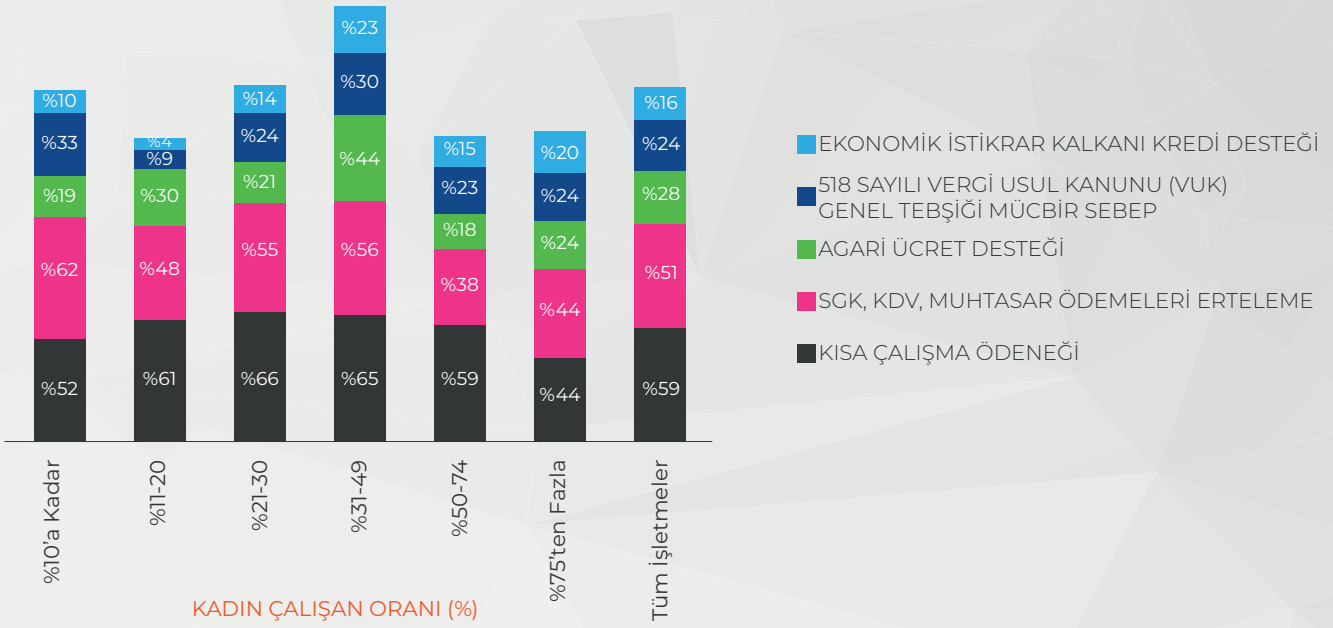
Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

İşletmelerin uygulama değişikliği kararlarını etkileyen belirleyici faktörlerden biri de salgın nedeniyle yapılan mevzuat değişiklikleridir. Bu araştırma kapsamında Covid-19 salgın süresince işletmelerin çalışma biçimlerinde hayata geçirdiği uygulamaların, kamu tarafından alınan önlemler ve teşvik paketleri kapsamında sağlanan desteklerden ne derece yararlandıklarına dair bilgi elde edilmiştir.

Mart ayı itibariyle, 4857 sayılı İş Kanununa geçici 10. Madde ile yapılan düzenlemelerle bazı istisnalar hariç 16 Nisan 2020 tarihinden itibaren 3 ay süreyle işten çıkarma yasağı ve ayrıca ücretsiz izinlere ilişkin hükümler getirilmiştir.

İşletmelere hangi teşviklerden yararlandıkları sorulduğunda alınan yanıtların içinde en yüksek oranla belirtilen teşvik türü **Kısa Çalışma Ödeneği**dir. Tüm işletmelerin yaklaşık %60'ı bu teşvikten yararlandığını bildirmiştir. Ancak kadın çalışan oranına göre incelendiğinde genel ortalamaya kıyasla daha yüksek kadın çalışan oranına sahip işletmelerde kısa çalışma ödeneğinden yararlanma oranı daha düşüktür (Şekil 2-5).

Şekil 2-5. Kadın Çalışan Oranına Göre Covid-19 Sürecinde Açıklanan Teşviklerden Yararlanma Durumu (%)



Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Not: Teşviklerden yararlanılma oranı %10 ve altında olan teşviklere bu tabloda yer verilmemiştir. Detaylı bilgi için bkz Tablo E-15.

Bunun nedenleri arasında, kısa çalışma ödeneğinin şartlarının kadın çalışanların yararlanmaları bakımından kısıtlı olmasının yanı sıra, kadın yoğun işletmelerin büyük bir çoğunluğunun KOBİ'lerden oluşması sayılabilir. Çalışanların uygulamadan yararlanmaları için, öncelikle, kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma sürelerini ve prim ödeme şartlarını sağlamış olması gerekmektedir. Covid-19 etkisiyle yapılan kısa çalışma başvurularında, son 60 gün hizmet akdine tabi olmak kaydıyla son 3 yıl içinde 450 gün prim ödemiş olma şartı aranmaktadır (İŞKUR, 2020). Kadın çalışan oranı %10-30 arasında yoğunlaşan büyük işletmelerin daha yüksek oranlarla kısa çalışma ödeneğinden yararlanmasının ardında yatan faktörlerden birinin de bu şartları sağlayan kadın çalışan oranı olduğunu söylemek mümkündür.

Sunulan teşvikler arasında ikinci en yüksek oranda (%51) yararlanan **SGK, KDV, muhtasar ödemeleri erteleme** olup, bu teşvik türünden yararlanma oranının da kadın çalışma oranı %50'den fazla olan işletmelerde çok daha

düşük düzeyde olması dikkat çekicidir. Şekil 2-5'te de görüldüğü üzere kadın çalışan oranı %50-74 ve %75 ve üzeri olan işletmelerde vergi ertelemeden yararlanma oranı sırasıyla %38 ve %44 düzeyindedir.

Üçüncü en yüksek sırada çıkan **asgari ücret desteği** ise işletmelerin %28'i tarafından yararlanan bir teşvik türüdür. Asgari ücret desteği kadın çalışan oranı yüksek olan işletmelerde yaygın bir şekilde yararlanan teşvikler arasında değildir.

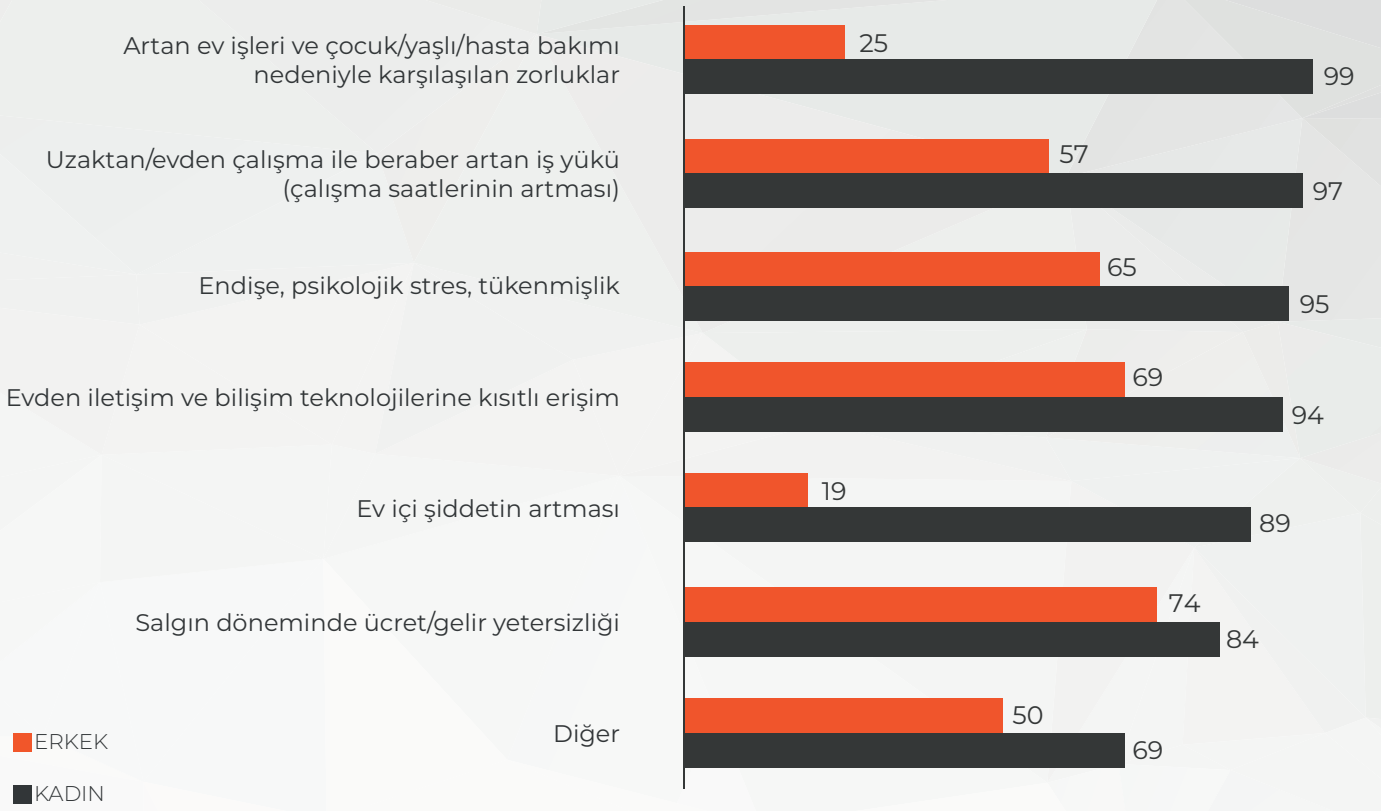
Ekonomik istikrar kalkanı kredi desteğinden ise işletmelerin yalnızca %16'sı yararlandığını belirtmiştir. Kredi teşviklerinden en fazla yararlanan işletmelerde kadın çalışan oranı %31-49 aralığındadır. Bu gruptaki işletmelerin %54'ünü KOBİ'ler oluşturmaktadır.

Elde edilen bu bulgular, sunulan teşviklerin ve paketlerin başvuru koşulları ve yararlanma oranlarının özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımıyla gözden geçirilmesinin önemli bir ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

3-SALGIN SÜRECİNDE KARŞILAŞILAN ZORLUKLAR ve İŞLETMELER TARAFINDAN ALINAN ÖNLEMLER

Kadın ve erkek çalışanların yaşadığı sorunlarda en büyük farkın ev-iş dengesi ve artan şiddet ile bağlantılı olduğu gözlemlenmektedir. Çalışanlar tarafından salgın döneminde iletilen sorun alanları sorulduğunda, araştırmaya katılan **işletmelerin neredeyse tamamında (%99)** kadın çalışanlar tarafından ortak olarak iletilen sorunlar arasında **artan ev işleri ve çocuk/yaşlı/hasta bakımı** nedeniyle karşılaşılan zorluklar belirtilmiştir (Şekil 3-1). Her dört işletmeden birinde bu sorunu erkek çalışanların da ilettiği gözlenmektedir ancak erkeklere kıyasla kadın çalışanlar tarafından iletilindiğini belirten işletmelerin oranı çok daha yüksektir.

Şekil 3-1. Cinsiyete Göre İşletmelere İletilen Zorluklar (%)



Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Bu tespitler daha önce yapılmış araştırmaların bulgularını da destekleyici niteliktedir. İşletmelere iletilen bu zorluklar, UN Women tarafından haneler üzerinden gerçekleştirilen “Türkiye’de Covid-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi” anket sonuçlarıyla da tutarlıdır. UN Women (2020)’in tespit ettiği temel bulgular arasında hem kadınlar hem de erkekler ev işi yüklerinde bir artış olduğunu bildirseler de, ev işlerinin tüm kategorileri için kadınların üzerlerindeki yükte daha büyük bir artış olduğu yer almaktadır. İşlerini kaybetmeyen, çalışmaya devam edenler arasında evden/uzaktan çalışma durumuna geçiş oranı kadın çalışanlarda erkeklere kıyasla daha yüksek düzeydedir (Farre vd. 2020; İlkaracan ve Memiş, 2020).

Uzaktan/evden çalışma erkeklerin de ev işlerine ve çocuk bakımına katılımını arttırmış olsa da artan iş yükü orantısız biçimde kadınları etkilemektedir. Bu konuda Türkiye, İngiltere, Fransa, ABD ve Hindistan üzerine elde edilen bulgular kadınların ev işlerinden, çocukların bakımı ve eğitiminden birincil sorumlu görülmeleri nedeniyle bakım yükünün erkeklere kıyasla daha yüksek düzeyde artış gösterdiğini ortaya koymaktadır (Andrew vd. 2020; Deshpande, 2020; İlkaracan ve Memiş, 2020; Kongar ve Memiş, 2020).

Salgın öncesi dönemde, Türkiye’de kadınlar ortalama olarak ev işi ve ev halkı bakımına günde yaklaşık dört saat harcarken erkekler günde yaklaşık bir saat ayırmaktaydı. Küçük çocuklu ailelerde bu fark günde altı saatin üzerine çıkıyordu. Evde kalma günlerinde gerçekleştirilen bir zaman kullanım anketi verisi sonuçları da Türkiye’de salgının kadınlar üzerinde orantısız biçimde artan ev ve bakım iş yüküne neden olduğunu göstermektedir (İlkaracan ve Memiş, 2020). Salgın, toplumsal cinsiyet eşitliği önündeki en önemli engelin halen ücretsiz bakım yükü olduğunu gün yüzüne çıkarmıştır (Kandiyoti, 2020). Okulların kapanması ve dışarıdan hizmet satın alamama nedeniyle eve kapanma günlerinde, çocuk bakımı ve ev işlerinde büyük bir artış yaşanırken; çalışma biçimindeki değişimlerle, çoklu ve uzun esnek sürelerle çalışma talepleri, kadınların iş yükünü erkeklere kıyasla çok daha yüksek seviyelere çıkartmıştır. Önceki araştırmaların ortak bir sonucu Covid-19 salgını ve yarattığı krizin mevcut dönemde hem işgücü piyasasında ücretli işlerde hem de piyasa dışında ücretsiz bakım işlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirdiğine ilişkindir.

Mevcut araştırmada katılımcılar tarafından iletilen en önemli zorluklardan bir diğeri ise uzaktan/evden çalışma ile birlikte gelir karşılığı çalışma saatlerinin artmasıdır, bu durum işletmelerin %97’sinde gözlenmiştir. Bu oranı endişe, psikolojik stres, tükenmişlik vb. sorunlar izlemektedir. Salgının yarattığı ruhsal ve duygusal sorunlar, sağlık üzerine olumsuz etkiler, stres ve kaygı gibi sorunları kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek oranda yaşadıkları önceki araştırmalarda da tespit edilen bulgulardan biridir (UN Women, 2020a)⁷.

Evde çalışma için fiziki koşulların yetersizliği (izole çalışma ortamının olmaması, evde diğer aile bireylerinin olması, masa, çalışma sandalyesi gibi uzun süre çalışma için ergonomik koşulların sağlanamaması); toplu alanlara girmek endişesi, gelir kaybı endişeleri, iş ortamına özlem ve Covid-19 salgını nedeniyle yakınlarının kaybı ortak iletilen sorunlar arasında yer almaktadır.

Şiddet bir sorun olarak tespit edilmiştir ancak bu konuda harekete geçen işletmelerin sayısı çok düşüktür.

⁷ Yukarıda da anılan UN Women tarafından 19-25 Nisan 2020 tarihleri arasında Türkiye genelinde yürütülen “Türkiye’de Covid-19 Etkilerinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi” araştırması bulgularına göre katılımcıların %96,5’i ruhsal ve duygusal sağlıklarının bu süreçte olumsuz etkilendiğini ifade etmiştir.

İşletmelerin %89'unda kadın çalışanlar ev içi şiddetin arttığını iletmiştir. Ancak Covid-19 salgını sürecinde ev içi şiddetle mücadeleye yönelik olarak işletmelerin büyük bir çoğunluğu herhangi bir çalışma yapmadığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan işletmelerin arasında özel politikası bulunanların oranı %14 düzeyinde gözlenmiştir. Salgın sürecinde şiddete yönelik daha çok önlem alma eğilimi, Covid-19 salgın süreci öncesinde ev içi şiddetle mücadele konusunda çalışma yürüten işletmelerde gözlenmiştir. Ev içi şiddete karşı özel politikası olduğunu belirten 27 işletme arasında 16'sı büyük işletmelerdir. Ev içi şiddete yönelik veri toplayan işletmelerin oranı %2 olmakla birlikte soruna ilişkin iç ve dış paydaşlarla iletişime geçen %10 civarında işletme bulunmaktadır (Tablo 3-1).

Ev içi şiddet, karşılaşılan zorluklar arasında nicel önem sıralamasındaki yerinin ötesinde bir sorun alanıdır ve kamu ve özel tüm tarafların en öncelikli olarak ve birlikte mücadele etmesi gereken sorundur.

TÜSİAD Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubunun⁸ iş birliğiyle gerçekleştirilen, ev içi şiddetle mücadeleye yönelik deneyim paylaşımları çalışmasından elde edilen veriler ve deneyimler ışığında başarılı mücadele yöntemlerinin yaygınlaştırılması ve Covid-19 sürecinde de bu mücadele faaliyetlerinin etkili bir biçimde yürütülmesi bu açıdan çok önemlidir.

Tablo 3-1. Covid-19 Sürecinde Ev İçi Şiddete Yönelik Önlemler Alan İşletmelerin Sayısı

İşletme Sayısına Göre	KOBİ	Büyük	Toplam
Herhangi bir çalışma yapılmadı	94	61	155
Ev içi şiddete yönelik bir politika mevcut	11	16	27
Covid-19 sürecinde ev-içi şiddete yönelik veri toplandı	2	1	3
Covid-19 sürecinde ev-içi şiddete yönelik iç iletişim yapıldı	6	6	12
Covid-19 sürecinde ev-içi şiddete yönelik dış paydaşlara yönelik iletişim yapıldı	4	2	6
Covid-19 sürecinde ev-içi şiddete maruz kalan kadın çalışanlara yönelik önlem alındı	0	1	1
TOPLAM	117	87	204

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

⁸ <https://tusiad.org/tr/basin-bultenleri/item/9863-sirketler-aile-ici-siddete-karsi-mucadele-deneyimlerini-paylasti> (Sabancı Üniversitesi Kurumsal Yönetim Forumu tarafından TÜSİAD, Sabancı Vakfı ve UNFPA iş birliğiyle yürütülen İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi kapsamında).

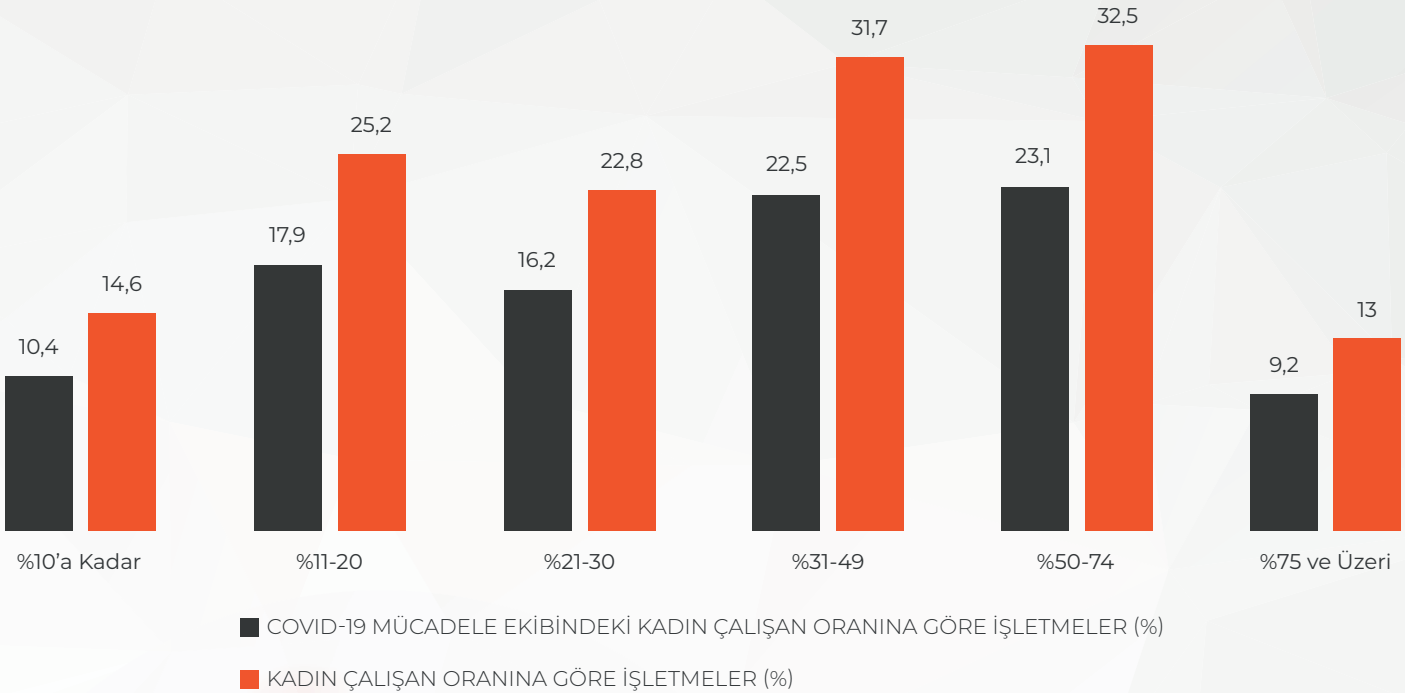
3.1 Covid-19 Mücadele Ekipleri ve Alınan Özel Önlemler

Covid-19 mücadele ekiplerinde kadın temsiliyeti gözetilmiştir.

İşletmelerin %76'sı Covid-19 salgını ve ilgili kısıtlamalar başladığından bu yana çalışanların yaşadığı stresi azaltmak ve genel refahlarını desteklemek üzere özel önlemler aldığını belirtmektedir. Ankete katılan her yüz işletmeden 74'ü Covid-19 ile mücadele ekibi oluşturmuştur. Bu oran 3.000 bin ve daha fazla çalışanı olan büyük işletmelerde %97 düzeyindedir. İşletme büyüklüğü azaldıkça mücadele ekibi oluşturan işletme oranı da düşüş göstermektedir.

Mücadele ekibi oluşturulmasının yanı sıra çalışanların farklılaşan ihtiyaçlarının mücadele ekibine temsili bir biçimde yansıtılması ekibin içinde kadın çalışanların oranına bağlıdır. İşletmeler kadın çalışan oranına göre gruplandırıldığında, kadın çalışan oranı %75 ve üzeri olan işletmelerin payı %13 iken; mücadele ekibinde aynı oranı gözetilen işletmelerin payı %9'da kalmaktadır (Şekil 3-2).

Şekil 3-2. Covid-19 Mücadele Ekibinde Kadın Çalışanların Temsili



Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

3.000 ve üzeri çalışan bulunan büyük şirketler arasında her yüz işletmeden 40'ının kadın çalışanlara özel önlemler aldığı bulgular arasında yer almaktadır. Bu alınan önlemler arasında çocuk sahibi çalışanlar için bu dönemdeki süreci hem çocuklara daha iyi anlatmak hem de ev ve aile ilişkilerini daha sağlıklı yönetmek amacıyla uzman psikologlar eşliğinde eğitimler düzenlendiği belirtilmiştir. Sunulan eğitimlerin hem kadınların hem de erkeklerin katılımına açık olduğu, ancak kadın çalışanların eğitimlere daha yoğun katılım sağladığı ifade edilmiştir.

Covid-19 salgın sürecinin yarattığı stres ve psikolojik yükü hafifletmek amacıyla çalışan destek hattına ilişkin hatırlatmalar yapıldığı; psikolojik destek sağlayan programlarla yılda belirli aralıklarla yüz yüze olmak üzere telefonla 7/24 psikolojik destek ve 7/24 online sağlık hizmeti alma imkânı bulunduğu belirtilmiştir. Mobil cihazlardan erişilebilir meditasyon, yoga vb. uygulamalarından ücretsiz yararlanma olanağı sağlandığı ve beden sağlığı için gerekli spor ürünlerinde geçerli hediye çekleri vb. hizmetler sunulduğu ifade edilmiştir. Bu uygulamalardan tüm çalışanların yararlanma hakkı olduğu halde daha çok kadın çalışanların yararlandığı da elde edilen bulgular arasındadır.

Talep edildiğinde kişisel destekler sağlanması, çalışma yönteminin kendilerinin tercihine bırakılması, ebeveyn-çocuk iletişimini geliştirici psikolojik destekler sunulması, çalışma saatlerinde esneklik gösterilmesi yine bu özel önlemler arasında yer almaktadır. Bakım çağında çocukları olan kadınlara özel izin hakkı tanınması, iş paylaşımında ev yükünün arttığını belirten kadın çalışanlara daha az görev verilmesi, toplantı saatlerinin ev işlerine göre uyarlanması, evde kendi öz bakımını yapamayacak yaşta küçük çocuk, yaşlı, hasta bireyler olan ve bu kişilerin bakımından sorumlu olan çalışanların en erken aşamada evden çalışmaya yönlendirilmesi de alınan önlemler arasında belirtilmiştir. Hamile ve yeni doğum yapan kadınları idari izne çıkararak ve çocukların sokağa çıkma yasağının kaldırıldığı gün ve saatlerde, anne olan kadın çalışanlara idari izin veren işletmeler olduğu gözlenmiştir. Ulaşım sorunu olan ve aracı olmayan kadın çalışanlar için işten eve ulaşım hizmeti sağlandığı da açık uçlu yanıtlarda belirtilmiştir.

Kadın çalışanlardan ağırlıklı olarak gelen sorunlara karşın, bu süreçte ev-iş dengesine yönelik önlem alan 3 işletme de büyük işletmelerdir ve toplam sayıya oranı çok düşüktür (%1,5). Bu işletmelerde alınan önlemler arasında çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kişiler bulunan ve/veya 65 yaş üzeri kişilerle (anne, baba ve diğer) aynı evde oturan çalışanlara uzaktan çalışma hakkı tanınması, ihtiyaç duyanlara idari izin verilmesi, çocukların özel dışarı çıkma saati olan günlerde ebeveyn çalışanlara çalışma saatlerinde esneklik tanınması ve Çalışan ve Aile Destek hattının hayata geçirilmesi gibi uygulamalar öne çıkmaktadır. İşletmelerin %14'ü bu alanda veri topladığını, yaklaşık %16'sı da iç ve dış paydaşlarla bu konuda iletişime geçildiğini belirtmiştir (Tablo 3-2).

Tablo 3-2. Covid-19 Sürecinde Ev-İş Dengesine Yönelik Önlem Alan İşletmelerin Sayısı

İşletme Sayısına Göre	KOBİ	Büyük	Toplam
Herhangi bir çalışma yapılmadı	93	47	140
Covid-19 sürecinde ev-iş dengesine yönelik veri toplandı	12	16	28
Covid-19 sürecinde ev-iş şiddete yönelik iç iletişim yapıldı	8	18	26
Covid-19 sürecinde ev-iş şiddete yönelik dış paydaşlara yönelik iletişim yapıldı	3	1	4
Covid-19 sürecinde artan karşılıksız emeğe yönelik kadınlar için özel önlem alındı	0	3	3
TOPLAM	116	85	201

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Covid-19 salgını sürecinde tedarik zincirinde yer alan işletmelerin desteklenmesine yönelik olarak işletmelerin KOBİ'lere destek vermesinin yanı sıra işletmelerin bölgelerindeki girişim, üretim ve işletme kooperatiflerinden haberdar olup olmadıkları sorulduğunda, %36 oranında işletme haberdar olmadığını, %40'ı kısmen, %24'ü tamamen haberdar olduğunu belirtmiştir. Bölgelere göre ayrıştırarak incelendiğinde Ege, Akdeniz, Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde faaliyet gösteren işletmeler içinde kısmen ve tamamen haberdar olan işletmelerin oranı en yüksek düzeyde çıkmıştır.

Bölgelerindeki kooperatifler arasında kadınlar tarafından kurulan ve yönetilen kooperatifler olup olmadığı sorusuna ise işletmelerin % 60'ı evet yanıtı vermiştir. Ancak kadın kooperatiflerinden hizmet ya da ürün satın alıp almadıkları sorusuna yalnızca 37 işletme ürün satın aldığını belirtmiştir. Satın alınan ürünler arasında da çoğunlukla tarım ürünleri, gıda ürünleri, hediyelik eşya, el işi vb. tekstil ürünleri, organik gıda, maske, giyim, kahvaltılık ürünleri vb. ürünler yer almaktadır. Ürün olarak destekleyen işletmelerin faaliyet yürüttükleri sektörler sırasıyla sağlık, bilişim, finans ve yiyecek sektörleridir. Bu işletmeler arasında 12'si büyük işletmeler, 21'i KOBİ, 5'i de yine kooperatiflerden oluşmaktadır. Alınan açık uçlu yanıtlardan birinde işletmenin tedarikçilerini kadın kooperatifleri ya da kadın girişimciler arasından seçerek onlara destek sağladıkları, bir diğer yanıtta ise işletmenin belirli günlerde kooperatiflere alan yaratarak çalışanlara ürün tanıtımı ve satışı yapmalarını sağladıkları iletilmiştir.

Bu bağlamda işletmelerin kooperatiflere dair görüşleri önemli bilgi sunmaktadır (Tablo E17). Kooperatiflerin piyasada rekabet edebilen karlı işletmeler olduğu görüşüne katılanlar (kısmen ve tamamen) ilgili soruyu yanıtlayan işletmeler arasında sadece %33 düzeyindedir. Öte yandan kooperatiflerin adil piyasa koşulları yarattığını düşünen yüksek oranda işletme olduğu da görülmektedir (%71). İşletmelerin neredeyse yarısı kooperatiflerin sınırlı sayıda olduğunu ve erişte, tarhana ve el işi ürünler satmanın ötesine geçemediğini belirtmiştir (%49). Kooperatiflerin ve kadın kooperatiflerinin daha fazla desteklenmesi gerektiği konusunda işletmelerin büyük oranda ortak görüşe sahip olduğu gözlenmiştir; kadın kooperatiflerine vergi teşvikleri getirilmesi işletmelerin %86'sı tarafından, özel sektörün toplu hizmet ve ürün satın alma yoluyla destek olması gerektiği ise yine aynı oranda işletme tarafından belirtilmektedir.

3.2 İşletmelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejileri ve Eşitlik Endeksi

Eşitlikçi Stratejiler, Süreçte Alınan Önlemleri Etkiliyor.

Covid-19 salgını sürecinin öncesinde işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik izledikleri stratejiler, salgın sonrasında aldıkları önlemlerin de toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetken biçimde tasarlanmasında etkili rol oynayabilmektedir. İşletmeler ne denli farklı veya aynı özelliklere sahip olursa olsun veya sektör itibarıyla yapılan işlerin gerektirdiği nitelikler ne kadar çeşitli olursa olsun; eğer eşitlikçi birtakım tutumlar, stratejiler ve yürütülen faaliyetler salgın sürecinde de aldıkları önlemler üzerinde belirleyici rol oynuyorsa bu sonuçlar Covid-19 süreci sonrasında da yönlendirici olacak ve karar alıcılara önemli bilgi sağlayacaktır.

Eşitlikçi stratejiler ve faaliyetlerin başında işletmeler tarafından ilkesel olarak verilen taahhütler gelmektedir. Bu hususta önemli bir inisiyatif olarak hazırlanan Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPs), 2000 yılında başlatılan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve UN Women'ın ortak iş birliği yürütülerek oluşturulmuştur⁹.

İlk bölümde belirtildiği gibi ankete katılan işletmelerin %47'si WEPs imzacısı konumundadır (araştırmaya katılan az sayıdaki kooperatif dikkate alınmadığında bu oran büyük işletmeler ve KOBİ'ler için %44'tür). Kadın çalışan oranına göre işletmelerin dağılımı incelendiğinde WEPs imzacısı olma oranının kadın çalışan oranı arttıkça yükseldiği gözlenmiştir (% 25'ten % 55'ler düzeyine çıkmaktadır). Ancak kadın çalışan oranı %75 ve üzeri olan işletmelerde oran %38'e gerilemektedir. Bu noktada %75 ve üzeri kadın çalışan oranına sahip işletmelerin %88'inin KOBİ ve kooperatiflerden oluştuğu belirtilmelidir.

Yabancı sermaye ortaklığı olan işletmelerin % 75'i WEPs imzacısı iken, yabancı sermaye ortaklığı olmayanlarda bu oran % 36'ya düşmektedir. Yine halka açık şirketler arasında WEPs imzacısı olanlar %64 oranında iken, halka açık olmayanlar arasında bu oran %24 düzeyindedir.

⁹ İşletmelerin bazıları WEPs yanı sıra iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını destekleyen grup ve komite üyeliklerini belirtmiştir. Belirtilen üyelikler arasında LEAD Network (Çeşitliliği Geliştiren Lider Yöneticiler - Leading Executives Advancing Diversity), CEO Taahhüdü (CEO Pledge), Çeşitlilik ve Kapsayıcılık için CEO Eylemi (CEO Action for Diversity & Inclusion), %30 Kulübü bulunmaktadır. Bu networklerin arasında %30 Kulübü Türkiye Yürütme Kurulu'nun hedefleri arasında kadınların 2025 yılına kadar BIST Yıldız Pazar ve Ana Pazar şirketlerinin yönetim kurullarına %30 katılımının desteklenmesi (2016'da %14,3'ten %109'luk bir artışı temsil ediyor), üst düzey yönetici ekibinde %30 kadın katılımının sağlanması (2016'da %15 olan düzeyden 2025 yılına kadar %100'lük bir artışı temsil ediyor), 2025 yılına kadar BIST 100 şirketlerinde tümüyle erkek üyelerden oluşan yönetim kurulları bulunan işletmelerin kalmaması yer almaktadır (2016 itibarıyla 38 şirketi hedefliyor). Bu hedeflerin, günümüzde şirket yönetim kurullarında yer alan kadınların yarısının hâkim hissedar ailelerinin üyeleri olduğu düşünüldüğünde, kurumsal kurullardaki profesyonel kadın sayısında mevcut seviyeye göre yaklaşık üç kat artışa karşılık geldiği belirtilmiştir.

Tablo 3-3. Eşitlik İlkeleri İmzacısı İşletmelerin Oranı

	KOBİ	Büyük İşletme	Toplam
WEPs İmzacısı	%27	%71	%44

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Eşitlikçi stratejiler ve faaliyetlere dair ikinci önemli husus, işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik olarak yürüttükleri iş birlikleridir. Ankete katılım sağlayan işletmelerin en yüksek oranda ortak çalışma yürüttüğü kesim sivil toplum kuruluşları çıkmıştır. İlgili soruyu yanıtlayan işletmelerin %59'u STK'larla iş birliği içinde olduklarını, %35'i kamu kurumlarıyla, %41'i ise diğer işletmelerle ortak çalışma yürüttüğünü belirtmiştir. İşletme büyüklüğüne göre bu oranlar incelendiğinde ortak çalışmalar yürüten işletmelerin oranı büyük işletmeler arasında görece olarak daha yüksek düzeydedir ve STK'larla iş birliği yapan işletme oranı oldukça yüksektir (%68). Büyük şirketlerin %58'i diğer şirketlerle, %41'i ise kamu ile iş birliği içinde çalışmalar yürütmektedir (Tablo 3-4).

Tablo 3-4. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Ortak Faaliyetler Yürüten İşletmelerin Oranı

Eşitliğe Yönelik Ortak Faaliyetler Yürüten	Diğer Şirketler	Kamu	STK
KOBİ	%28	%28	%51
Büyük İşletme	%58	%41	%68

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Eşitlikçi stratejiler ve faaliyetlere dair üçüncü önemli husus ise kadın çalışanların işletmelerdeki üst düzey ve orta düzey yöneticiler arasında kendilerine ne kadar yer bulduğuna ilişkindir. Yine bu raporun ilk bölümünde katılımcı işletmelerde orta ve üst düzey yöneticiler arasında kadın yöneticilerin oranları aktarılmıştı. İşletmelerin fiili olarak yönetimde eşit temsili ne kadar önemsendiğinin bir ölçütü olarak orta ve üst düzey yöneticilerin içinde kadın oranının en azından işletmelerde tüm çalışanlar içindeki kadın oranına eşit olup olmadığı gözetilerek derecelendirme yapmak mümkündür.

Araştırma kapsamında elde edilen veride yer alan işletme özellikleri kullanılarak her katılımcı işletme için Covid-19 salgını öncesinde izlediği stratejiler ve yürüttüğü faaliyetler göz önüne alınarak bir derecelendirme yapılmıştır. Strateji ve faaliyetlerin toplumsal cinsiyete duyarlılığı göstergelere dönüştürülmüş ve bu göstergeler üç ana başlık altında toplulaştırılmıştır. Oluşturulan göstergeler ve aldığı değerler aşağıda sunulmaktadır:

1. Eşitlik İlkelerine Yönelik Taahhüt:

- › İşletmeler WEPs vb. belgelere imzacı konumunda ise 1 değerini alır, değilse 0.

2. Eşitlik Faaliyetlerinde İş Birliği:

- › Kamu kurumları ile iş birliği içinde ise 1 değerini alır, değilse 0.
- › STK'larla iş birliği içinde ise 1 değerini alır, değilse 0.
- › Diğer kurum ve kuruluşlar ile iş birliği içinde ise 1 değerini alır, değilse 0.

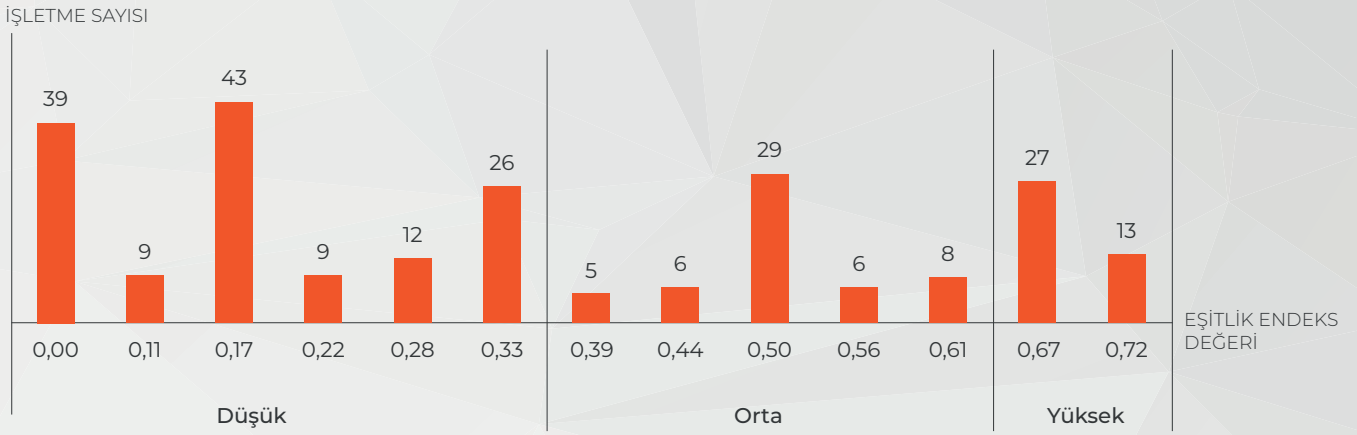
3. Yönetici Pozisyonlarında Eşit Temsil:

- › Orta düzey yöneticilik pozisyonlarında yer alan kadın yönetici oranı toplam çalışanlar içindeki kadın çalışan oranına eşit ve üzerinde ise 1 değerini alır, değilse 0.
- › Üst düzey yöneticilik pozisyonlarında yer alan kadın yönetici oranı toplam çalışanlar içindeki kadın çalışan oranına eşit ve üzerinde ise 1 değerini alır, değilse 0.

Her ana başlık 1/3 ağırlığı olacak biçimde ortalama endeks değeri hesaplanmıştır. Alt göstergelerin ağırlığı ise sayısına göre bölünerek eşdeğer olarak belirlenmiştir. Bu yöntem uygulanarak karma bir eşitlik endeksi hesaplanmış ve katılımcı her işletme için bir puan oluşturulmuştur. Endeks değeri 1/3'ün altında kalan işletmeler düşük, 1/3 ve 2/3 arasında değer alanlar orta, 2/3'ün üzerinde değer alanlar ise yüksek derecede eşitlikçi strateji izleyen ve faaliyet yürüten işletmeler grubunda yer almıştır. İşletmelerin topladığı endeks değerinin 1'e yakın olması tam eşitliğe yakınlığı göstermektedir.

Elde edilen sonuçlara göre ankete katılım sağlayan işletmelerin %49'u düşük, %24'ü orta ve %27'si yüksek eşitlik endeks değerlerine sahip olan üst grup işletmeler arasında yer almaktadır. Yüksek eşitlik değeri alan işletmelerin arasında, büyük işletmeler %63 oranıyla en büyük paya sahiptir. Şekil 3-3 endeksin aldığı tüm değerlerde kaç işletme yer aldığını göstermektedir.

Şekil 3-3. Eşitlik Endeks Değerine Göre İşletme Sayıları



Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması anket verisine dayalı yazarın hesaplamaları

Genel ortalama işletme büyüklüğüne göre ayrıştırıldığında KOBİ'lerin ortalama 0.3 değerini aldığı, büyük işletmelerin ise neredeyse iki kat daha yüksek değere sahip olduğu gözlenmektedir (Şekil 3-4). İşletmelerin üç boyutlu endekste aldığı değerler alt boyutlarına göre incelendiğinde, büyük işletmeler ile KOBİ'ler arasında yönetici pozisyonlarında eşit temsil bakımından bir fark görülmezken, eşitlik ilkelerine taahhüt ve faaliyetlerde iş birliği bakımından ciddi fark olduğu ortaya çıkmıştır. Eşitlik ilkelerine imzacı konumundaki KOBİ'lerin oranının düşük olması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik kamu, diğer işletmeler ve STK'larla daha az iş birliği faaliyetlerinde bulunması iki grup arasındaki ortalama değerlerin de farklı çıkmasına neden olmaktadır.

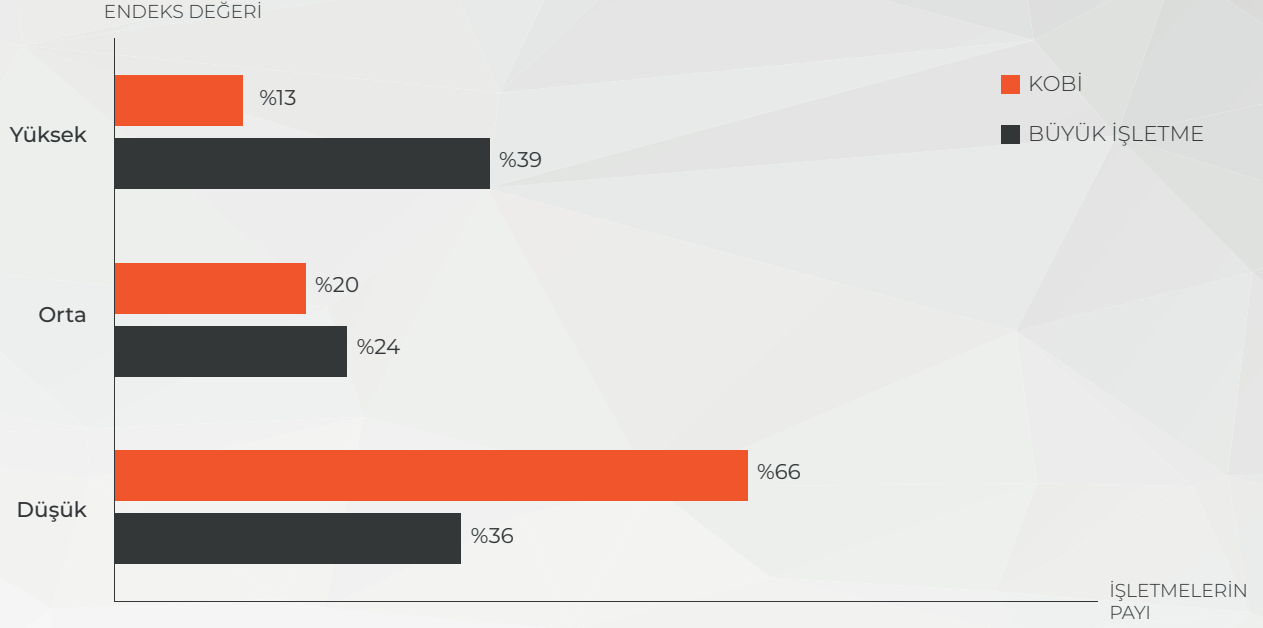
Bir diğer ilginç bulgu, anketi yanıtlayanlar arasında iş sahibi/ortağı pozisyonunda kadınların bulunduğu işletmelerde, eşitlik endeks değerinin daha yüksek düzeyde olduğuna ilişkindir. KOBİ'lerde yüksek ve orta düzey endeks değerine sahip işletmelerin oranı %33 iken, kadınların sahip/ortağı olduğu KOBİ'lerde bu oran %46 düzeyinde çıkmıştır. Bu farkı yaratan eşitlik alt boyutlarının ise yönetici pozisyonlarında eşit temsil ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin faaliyetlerde daha fazla iş birliği yürütülmesi olduğu ortaya çıkmıştır.

Yöntemin ikinci aşamasında eşitlik endeks değerleriyle işletmelerin Covid-19 salgını sürecinde aldıkları önlemler arasındaki ilişki incelenmiştir. Burada işletmelerin özellikle ev içi şiddete ve ev-iş dengesine yönelik aldıkları önlemlerin çeşitliliği ile eşitlik endeks değerleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına bakılmıştır. Ev içi şiddetle mücadelede ve ev-iş dengesine yönelik alınan her bir önlem için işletmelere puan verilmiştir. Bu puanlar tüm işletmelerin içinde ulaşılan maksimum ve minimum değerler kullanılarak endeks haline getirilmiştir¹⁰.

¹⁰ Veri seti ve korelasyon sonuçlarına yazardan talep edildiği takdirde ulaşılabilir.

İşletme büyüklüğü ve toplam çalışanların içinde kadın çalışan oranı kontrol edilerek elde edilen sonuçlar, işletmelerin Covid-19 salgını öncesinde izledikleri stratejiler ve yürüttükleri faaliyetlerin salgının etkilerine yönelik aldıkları önlemlerde de etkili rol oynadığını destekleyici bulgular ortaya çıkarmıştır.

Şekil 3-4. Büyük İşletmelere Göre Eşitlik Endeks Değerleri



Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması anket verisine dayalı yazarın hesaplamaları

Örneğin eşitlik endeks değeri arttıkça, Covid-19 salgınına karşı mücadele ekibi oluşturma eğilimi artış göstermektedir. Mücadele ekibinin oluşturulmasında işletme büyüklüğünün yanı sıra istatistiki olarak anlamlı faktörler arasında özellikle işletmelerin eşitlik ilkelerine imzacı konumda olmaları çıkmıştır.

İkinci olarak, eşitlik endeks değeri yükseldikçe Covid-19 salgınının etkileriyle mücadelede artan iş yüküne karşı ev-iş dengesine yönelik önlem alma eğilimi artış göstermektedir. Burada öne çıkan eşitlik alt boyutu ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla ortaklar, diğer şirketler, hükümet ya da sivil toplum kuruluşları ile yürütülen çalışmalardır.

Eşitlik endeks değeri yükseldikçe Covid-19 salgınının etkileriyle mücadelede ev içi şiddete yönelik alınan önlemler de artış göstermektedir. Bu tespit, önlemlerin alınmasında diğer işletme özellikleri kontrol edildiği durumda dahi işletmelerin eşitlik ilkelerine imzacı olmalarının fark yarattığını göstermektedir.

4-SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada Covid-19 salgınının Mart-Haziran 2020 döneminde özel sektör üzerindeki olası etkilerini anlamak amacıyla 6-24 Temmuz 2020 tarihlerinde TÜSİAD ve TÜRKONFED üye işletmelerinin çevrimiçi anket aracılığıyla sağladıkları veri incelenmiş ve salgın sürecinin iş yaşamındaki etkilerine yönelik önemli sonuçlar elde edilmiştir.

1. Kadın ve erkek çalışanların ilettikleri sorun alanlarında en büyük farkın ev-iş dengesi ve artan şiddet ile bağlantılı olduğu ortaya çıkmıştır.

2. Kadın çalışan oranı daha yüksek olan şirketlerde Covid-19 mücadele ekiplerinde kadın temsiliyetinin dikkate alındığı gözlenmiştir.

3. Covid-19 salgını ve ilgili kısıtlamalar başladığından bu yana çalışanların yaşadığı stresi azaltmak ve genel refahlarını desteklemek üzere, işletmelerin %76'sı özel önlemler aldığını belirtmiştir. Ancak bu işletmelerin sadece %26'sı kadın çalışanlara yönelik özel önlem almıştır.

4. Covid-19 salgınının etkileri konusunda sorun tespiti yapan şirketler arasında harekete geçen işletme sayısı düşüktür. Ankete katılan işletmeler arasında;

- Şiddete yönelik veri toplayan 3, önlem alan 1, iç iletişim yapan 12, dış iletişim yapan 6 işletme
- İş-yaşam dengesine yönelik veri toplayan 28, önlem alan 3, iç iletişim yapan 26, dış iletişim yapan 4 işletme bulunduğu gözlenmiştir.

5. Eşitlik endeksi analizlerine göre, işletmelerin Covid-19 salgını öncesinde izledikleri stratejiler ve yürüttükleri faaliyetlerin salgın etkilerine yönelik aldıkları önlemlerde de etkili olduğu tespit edilmiştir.

- **Eşitlik endeks değeri yükseldikçe Covid-19 salgınının etkileriyle mücadelede artan iş yüküne karşı ev-iş dengesine yönelik önlem alma eğilimi de artış göstermektedir.**

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla ortaklar, diğer şirketler, hükümet ya da sivil toplum kuruluşları ile yürütülen çalışmalar bu noktada fark yaratan faktördür.

- **Eşitlik endeks değeri yükseldikçe Covid-19 salgınının etkileriyle mücadelede ev içi şiddete yönelik alınan önlemler de artmaktadır.**

İşletmelerin eşitlik ilkelerine imzacı olmalarının, ev içi şiddetle mücadele eğilimini arttıran bir tutum olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen bu bulgular ışığında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik öneriler ve değerlendirmelerin en başında **Covid-19 salgın sürecinin etkileriyle mücadelede eşitlik için politikaların ve uygulamaların savunulması ve benimsenmesi** gelmektedir. **Toplumun tüm bileşenlerinin ortak çabası bu noktada çok kritiktir.**

4.1 Özel Sektörde İyi Örneklerin Yaygınlaştırılması

Araştırma sonucu elde edilen bulgular Covid-19 sürecinde çalışanların yaşamını kolaylaştırmak amacıyla işletmelerin büyük oranda salgınla mücadele ekibi oluşturduğunu ve bu sürecin etkilerine yönelik özel önlemler aldığını göstermektedir. Alınan önlemlerin arasında ev içi şiddetle mücadele ve ev-iş dengesine yönelik önlemler kısıtlı sayıda işletme tarafından gerçekleştirilmektedir.

➤ Çok az sayıda da olsa Covid-19 salgın sürecinin yarattığı stres ve psikolojik yükü hafifletmek amacıyla telefonla 7/24 psikolojik destek 7/24 online sağlık hizmeti alma imkânı sunulduğunu belirten işletmelerin olduğu gözlenmiştir. Bu kesintisiz desteklerin özellikle ev içi şiddete yönelik bilgi, yardım ve destek hizmetler verilmesinin sağlanması yönünde genişletilmesi önerilmektedir. Ev içi şiddete ve ev-iş dengesine yönelik alınan önlemlere bakıldığında büyük çoğunluğu büyük işletmelerin oluşturduğu kısıtlı sayıda işletme dışında bu konuda bir çalışma yapılmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda, ev içi şiddetle mücadeleye ilişkin uluslararası ve ulusal iyi uygulama örneklerinden yola çıkarak hazırlanacak bilgi notları, üye şirketler arasında uygulama adımları ile birlikte yaygınlaştırılabilir. **İyi örnekler** olarak bu tür hizmetlerin tüm işletmeler tarafından sağlanması ortak çabayla mümkün olabilir. Güvenli ve güçlendirici bir iş yeri ortamı yaratmak ve evde yaşanan şiddet olaylarını ele almak, şirketlerin faaliyet gösterebilmesi ve başarısı için kritik öneme sahiptir. İnsan kaynakları çalışanları ve yöneticileri sadece salgın döneminde değil her zaman karşılaşılabilecek kadınlara yönelik şiddet, şiddetin riskleri ve sonuçları ve mevcut koşulların bu durumu nasıl pekiştirdiği hakkında bilgilendirilmelidir. Stresli durumlarla başa çıkmada olumlu toplumsal davranışı ve sağlıklı yöntemleri teşvik etmek üzere toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılara, ayrımcılığa, eşitsizliğe ve zararlı erkeklik davranışlarına karşı çıkılması için tüm çalışanlara mesajlar göndererek proaktif tedbirler alınmalıdır (UN Women, 2020c).

➤ Kurulacak mekanizma ve hizmet maliyet yükü, işletmelerin arasında ortak iş birliğiyle paylaşılarak azaltılabilir. Bu konuda yenilikçi çözüm önerileri getirilebilir. Uzaktan/evden çalışmanın kalıcı hale getirilmesinin gündemde olduğu bu dönemde çalışanların yaşamını olumlu etkileyecek ve bu yolla işletmeler için de uzun dönemli fayda sağlayacak uygulamalar planlanmalıdır. Salgın sürecinde bu türden uygulamalar çok daha büyük önem kazanmaktadır. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerle büyük işletmeler arasında sağlanacak iş birliği ile iyi örnekler yaygınlaştırılmalıdır.

➤ Salgın sürecinde KOBİ'lere destek sağlayan işletme oranı oldukça düşük düzeyde çıkmıştır. Küçük işletmelerin daha yüksek oranda kredilerden yararlanma oranları da borç yüklerinin salgın nedeniyle daha da artacağına işaret etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik yürütülecek ortak faaliyetler kapsamında KOBİ'lerin diğer destek ve imkanlara da daha fazla ulaşabilmeleri sağlanmalıdır.

➤ **Ebeveyn çalışanların** bakım sorumluluklarına ilişkin yükümlülükler konusunda kamu kurumları, STK'lar ve ilgili taraflarla diyalog kurulması da önemli bir diğer husustur. Covid-19 salgın sürecinin kreş hizmetlerine ilişkin getirdiği zorluklar da dikkate alınarak işletmeler ebeveyn çalışanlarına ihtiyaca yönelik somut destekler sağlayabilirler. **Çalışanların ev ve bakım yükü** ile birlikte iş yükünü sürdürebilmelerine destek olacak, kolaylaştıracak kaynaklar, eğitimler, uygulamalar yaygınlaştırılmalı ve ayrıca bu türden önlemlerin mevcut eşitsizlikleri pek çok alanda azaltıcı ve müspet yönde dönüştürücü bir etkisi olacağı hesaba katılmalıdır. Çalışanların, çocuklarının güvenliğine ve iyi olma hallerine öncelik verebilmesi için esnek çalışma düzenlemeleri yapılmalıdır. Bu konuda işletme yöneticileri ve ilgili birim çalışanları işbirliği yapmalı ve deneyim paylaşımında bulunmalıdır. Çalışanların ihtiyaçlarına en iyi cevap verebilecek esnek çalışma programlarının neler olduğunu belirlemek için organizasyona yönelik bir değerlendirme yapılması esastır. Çalışan ebeveynlerin çocuklarının eğitimine ve gelişimine destek verebilmeleri ve streste başa çıkabilmek üzere çocuklarıyla vakit geçirmeleri için yeterli zaman ayırabilmesi yönünde, işletmeler kadın-erkek ayrımı olmaksızın çalışanlarına imkan sağlayabilmelidir (UN Women vd., 2020d).

➤ Elde edilen bulgular arasında Covid-19 salgını sürecinde işletmelerin, tedarik zincirinde yer alan işletmeleri ve çalışanlarını desteklemesinin de önemli olduğu çıkmıştır. Bu noktada KOBİ'lere destek verilmesinin yanı sıra işletmelerin bölgelerindeki girişim, **üretim ve işletme kooperatiflerinin desteklenmesi** büyük önem kazanmaktadır. Ancak işletmelere kooperatiflerden haberdar olup olmadıkları sorulduğunda sadece dörtte biri olumlu yanıt vermiştir. Kooperatifler bölgelerinde ve üretim alanlarındaki işletmelerin kendi varlıklarından haberdar olmalarını sağlamak amacıyla iletişim stratejilerini geliştirmelidir.

➤ Araştırma sonuçları, salgına karşı toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı ve etkili mücadelede etkili iç iletişim kadar, dış paydaşlarla iletişim kurulmasının da önemini ortaya çıkarmıştır. Düzenli olarak salgının etkilerine dair, cinsiyete göre ayrıştırılmış **veri ve bilgi toplanmalı**, elde edilen verilere göre sorun alanları tespit edilip çözüm önerileri tasarlanmalıdır. Sorunlara yönelik daha etkin çözüm önerileri üretilmesi için çözümler çalışanların da katılımıyla oluşturulmalıdır.

➤ Covid-19 salgın etkisiyle işyerlerinde kadın ve erkekleri eşit temsil edecek biçimde **mücadele ekipleri kurulmalıdır**. Araştırma sonuçları özellikle KOBİ'lerde mücadele ekibi kurulması yönünde uygulamaların yaygınlaştırılmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Mücadele ekibinde kadın çalışanların eşit biçimde temsil edilmesi, işletmeler tarafından alınan önlemlerde kadınlara yönelik özel önlemler oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır.

➤ Uzaktan/evden çalışma biçiminin işletmelerin önemli bir oranında kalıcı uygulama haline geldiği, bir kısmında da kalıcı olmasının gündeme alındığı belirtilmiştir. İşletmeler uzaktan/esnek çalışma düzenlemelerini mevcut toplumsal cinsiyet normları çerçevesinde değerlendirmelidir. Uzaktan çalışma sırasında daha esnek çalışma saatlerinin sağlanması veya erkeklerin de karşılıksız bakım yükünü eşit bir şekilde paylaşmaya teşvik edilmesi planlanmalıdır.

› Esnek zamanlı çalışma konusunda; iş verenler yapılan fazla mesai karşılığı izin kullanma, sıkılaştırılmış iş haftası, esnek mesai saatleri, iş paylaşımı ya da vardiya değişimi gibi uygulamaları çalışma mevzuatı çerçevesinde hayata geçirebilirler. Esnek zamanlı izin düzenlemeleri konusunda küresel iyi uygulama örnekleri; ücret kesintisi olmadan hastalık izni, acil bakım izni, ilave veya uzun süreli tatil veya şahsi izin, ücretli emzirme molaları, işe dönme garantili uzun süreli izin, saatlik ücret/yevmiyenin ödenmesi kaydıyla mesai saatlerinin yarı zamanlı hale getirilmesi şeklinde sıralanabilir (UN Women vd., 2020d).

› Salgın sürecinin etkileriyle mücadelede eşitlik için politikalar ve uygulamaların savunusu ve benimsenmesi toplumun tüm bileşenlerinin ortak çabasıyla mümkün olabilir ve bu noktada özel sektörün kendi içinde, kamu sektörüyle ve sivil toplum örgütleriyle ortak işbirliğiyle yürüttüğü çalışmalar büyük önem taşımaktadır. Alınan önlemlerin daha uzun süreli ve sonuçlarının sürdürülebilir olmasında sivil toplum örgütleriyle kurulacak ortaklıklar önem arz etmektedir. Kurulacak ortaklıkların ve sağlanacak desteklerin, özellikle birden fazla risk altında bulunan kadınları destekleyen kurum, kuruluş, kadın örgütleri, sığınma evleri ve yaşlı bakım evlerini hedef alması önemlidir.

4.2 Eşitlikçi ve Dönüştürücü Politikaların Benimsenmesini Sağlayacak Faaliyetler

İşletmelerin eşitlik ilkelerini benimsemiş olması ve bu kapsamda WEPs gibi eşitlik ilkeleri belgesine imzacı olmalarının Covid-19 salgınına karşı mücadele ekibi oluşturma eğilimini ve ev içi şiddete yönelik özel önlem alma eğilimini arttıran etkili bir faktör olduğu ortaya çıkmıştır.

› Kadın ve erkeklerin Covid-19 salgınından ne kadar farklı etkilendiğinin farkına varılması ve bu etkinin görünür kılınması son derece önemlidir. Krizin, krizden etkilenen kadınlar ile erkekler üzerindeki farklı etkilerinin tespit edilmesi, hazırlık ve müdahale planlarının önceliklerinin belirlenmesi ve bildirilmesi, eşitsizlikleri, eksikleri ve mevcut kapasiteleri belirlemek üzere düzenli olarak toplumsal cinsiyet analizi yürütülmesi hayati önem arz etmektedir.

› Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını destekleyen kuruluşlardan biri olarak, UN Women küresel düzeyde yüksek etkili programlar yürütmektedir. Bu programların başında kadına yönelik şiddetle mücadele gelmektedir. Bir diğer program ise kadın liderlerin desteklenmesi ve bakım ekonomisi kapsamında bakım hizmetlerinin geliştirilmesi yoluyla ev içi eşitsizliği önleyici dönüştürücü politikaların oluşturulması ve mekanizmaların kurulmasına odaklanmaktadır.

› Daha fazla sayıda işletmenin eşitlikçi stratejileri ve faaliyetlerine yönelik standartlar ve normları sunan belgeleri imzalamaları amacıyla tanıtım, bilinçlendirme gibi destekler sağlanmalıdır. Bu araştırma da eşitlik ilkelerine yönelik taahhüt veren belgeleri imzalayan şirketlerin, Covid-19 öncesi ve sonrasında da eşitlik yönünde daha somut adımlar attığını göstermiştir. Bu hususta önemli bir inisiyatif olan Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPs), 2000 yılında başlatılan Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve

UN Women'in ortak iş birliği yürütülerek oluşturulmuştur. Küresel İlkeler Sözleşmesi sürdürülebilirlik ilkelerine bağlı ve sorumluluk sahibi kurumsal uygulamalar yapan şirketler için kurumların faaliyet ve stratejilerini insan hakları, işgücü, çevre ve yolsuzlukla mücadele alanlarında evrensel kabul gören on temel ilkeyle uyumlu hale getirmeye ve daha geniş kapsamlı Birleşmiş Milletler hedeflerini destekleyici eylemleri harekete geçirmeye çalışmaktadır. İş dünyasında kadınların güçlenmesini sağlamak üzere, şirketlerin mevcut politika ve uygulamalarını gözden geçirmesine veya yenilerini oluşturmasına yol göstermek amacıyla, UN Women ve UN Global Compact, WEPs aracılığıyla "kadınların ekonomik yaşamın her alanında ve her seviyesinde var olmaları"na yönelik yapılan çalışmaları desteklemektedir (UN Women, 2017).

➤ Covid-19 dahil olmak üzere krizlerin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkileri ve sonuçları farklıdır. Şirketler çalışanlarının kriz dönemlerinde pratik ihtiyaçlarını karşılarken toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirmeyecek eşitlikçi ve dönüştürücü müdahalelerin planlanması ve krize dayanıklı sürdürülebilir yönetim modellerinin benimsenmesi amacıyla, WEPs taahhütlerine de dayandırılan, özel sektöre yönelik "**krizi eşitlikçi yönetmek**" konulu bir uygulama rehberi hazırlanması faydalı olacaktır.

➤ UN Women (2020b ve 2020c) kadın liderlere çağrıda bulunmaktadır. Çağrıda "kriz dönemlerinde kadınların ve kız çocuklarının özgün ihtiyaçlarının müdahale planlarında görünür kılınmasının kadınların karar alma mekanizmalarına katılımı ile mümkün" olduğu vurgulanmaktadır. "Yerel veya ulusal düzeyde karar alma süreçlerinde kadınların seslerine yer vermenin krizle mücadelede daha kapsayıcı kararlar alınmasını sağlayacağı ve tüm toplum için daha iyi ve sürdürülebilir sonuçlar elde edileceği" belirtilmektedir. Aynı zamanda şiddete maruz bırakılan kadınlar için acil yardım hizmetlerine ilişkin bilgi sunulmaktadır. Bu kaynaklar işletmelerde ilgili birimlerle ve karar alıcı temsilcilerle paylaşılmalı ve yaygınlaştırılmalı, somut adımlar atılmasına destek sağlamalıdır.

➤ Araştırma bulguları işletmelerin kamu, diğer işletmeler ve STK'lara iş birliği kurarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik faaliyetler yürütmesinin Covid-19 salgın sürecinde de eşitlikçi önlemler almalarında etkili olduğunu göstermektedir. Özellikle KOBİ'ler ve kooperatifler açısından kapsayıcı ortaklıklar ve faaliyetler tasarlanması, büyük işletmelerin kendi aralarında veya KOBİ'lerin kendi aralarında sağlayacakları iş birliklerinden farklı kazanımlar elde edilmesini sağlayacaktır.

Bu bölüme kadar sıralanmış olan öneriler yan sayfada hayata geçirebilecek bileşenlerle birlikte özetlenmiştir (Tablo 4-1).

Tablo 4-1. İyi Uygulama Örnekleri Kapsamında Öneriler

Öneriler
Kriz etkilerinin görünür kılınması: Düzenli olarak salgının etkilerine dair, cinsiyete göre ayrıştırılmış veri ve bilgi toplanması
Krize dayanıklı eşitlikçi müdahaleler: Şirketlerin çalışanlarının kriz dönemlerinde pratik ihtiyaçlarını karşılarken toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirmeyecek stratejik (eşitlikçi ve dönüştürücü) müdahaleler planlanması
Eşitlik Endeksi'nin kullanımının yaygınlaştırılması: Covid-19 sürecindeki müdahalelerin toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirilmesinde, bu araştırma verileriyle oluşturulan "Eşitlik Endeksi"nin ve bileşenlerinin (WEPs taahhüdü, kadın yönetici sayısı vb.) işletmelerce kullanımının yaygınlaştırılması
İş birliklerinin artırılması: Dış paydaşlar (kamu ve diğer şirketler) ve STK'lar ile iş birliği yapılması
Mevzuatın gözden geçirilmesi: Toplumsal cinsiyete duyarlı destek mekanizmaları ve politikalar konusunda mevzuatın gözden geçirilmesi
Toplumu harekete geçirme ve kamuoyu farkındalığı: Ortaklıklar ve iş birlikleri ile toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin bilinmesi, ele alınması ve bu alanda önleme amaçlı verilen mesajların güçlendirilmesi için iş, sanat ve spor dünyasındaki rol modellerin harekete geçirilmesi ¹¹

4.3 Ulusal Mevzuat ve Politikalara Yönelik Öneriler

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, Covid-19 salgın sürecine ilişkin makro düzeydeki tüm politikaların öncelikli alanlarından biri olmalıdır. Devletler, salgının neden olduğu küresel kriz nedeniyle uluslararası antlaşmalara dayalı taahhütlerini, içinde buldukları krize kısa vadeli çözümler üretebilme çabaları sürecinde de geri planda bırakmamalıdır.

1. **Ulusal politika ve stratejileri** belirleyen temel belgelerde **toplumsal cinsiyet eşitliği** bir hedef olarak yer almalıdır. Temel bir insan hakkı olan toplumsal cinsiyet eşitliği, devletlerin vatandaşları arasında eşitlik gözetmesi gereğinin bir ön koşuludur ve de Türkiye'nin uluslararası düzeyde vermiş olduğu taahhütler kapsamında yerine getirilmesi gereken sürdürülebilir kalkınma amaçlarından biridir.

¹¹ Bu öneri Birleşmiş Milletler Genel Sekreterinin Yürütme Komitesi tarafından 29 Ağustos 2020'de onaylanan Toplumsal Cinsiyete dayalı şiddet ve Covid-19 üzerine Siyasi Katılım Stratejisi çerçevesinde sunulmuştur.

2. Covid-19 salgını süreci, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin çok **temel politika ve uygulamalar** için ciddi ve somut adımlar atılmasına yönelik bir güç yaratabilir. Örneğin salgın sürecinde hazırlanan **teşvik ve destek paketlerinde işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik aldıkları önlemler ve uygulamalar gözetilebilir**. Ebeveynlere bakım izni, esnek çalışma ve bakım hizmetlerine erişim sağlayan uygulamalar teşvik paketleri kapsamına girebilir. Destek ve teşvik paketleri, Covid-19 salgını sürecinin ev-iş dengesi üzerine olası etkileri göz önüne alarak tasarlanmalıdır.

3. Covid-19 tedbirleri sonrasında kalıcı olarak uzaktan çalışmaya geçiş konusu tüm boyutlarıyla tartışılarak ele alınmalıdır. Mevcut araştırma uzaktan/evden çalışmanın kadınlar açısından farklı zorluklar ve ihtiyaçlar ortaya çıkardığını göstermektedir. Kadınların bu süreçte karşılaştıkları zorluklara karşı özel önlemler alınmadığı takdirde iyi iş koşullarının sağlanması mümkün olmayacaktır. Belirli **standartlar sağlanmadan** bu türden kararların kadınlar için olumsuz sonuçlar doğuracağı göz önüne alınmalıdır.

4. Ev ve bakım işlerindeki eşitsizlikle mücadelede kamuya düşen önemli sorumluluklar bulunmaktadır. Uzun soluklu mücadele gerektiren bu alanda önerilecek önlemler de Covid-19 salgın süreci ile kısıtlı kalmamalıdır. Uluslararası başarılı uygulamalar da incelenerek bütüncül politika adımları oluşturulmalı ve hedefler belirlenmelidir.

5. Uluslararası örneklerde olduğu gibi ve ulusal politika belgelerinde yer aldığı üzere **iş ve aile yaşamını uyumlaştırma hedefi kapsamında başta çocuk bakım kurumları olmak üzere bakım hizmetleri yaygınlaştırılmalıdır**. Çocuk bakım kurumları alanında kamunun sosyal altyapı yatırımları yanı sıra, belediyelerin görev alanına bu hizmetin dahil edilerek desteklenmeleri ve özel sektöre yönelik teşviklerle çocuk bakım hizmeti sunumunda çeşitli modeller hayata geçirilerek ebeveynlerin bu hizmete erişimi artırılmalıdır. İşletmelerin faaliyet gösterdikleri bölge, sektör ve diğer çalışma koşulları gibi belirleyici faktörler de göz önünde bulundurularak, işletmelerin ebeveyn çalışanlarına sunabilecekleri çocuk bakım desteği modellerinin çeşitlendirilmesine yönelik teşvik edici bir anlayış benimsenmelidir.

Ev ve bakım işleri bakımından mevcut eşitsizliğin başka ülkelerle kıyaslandığında ülkemizde ciddi boyutlarda olduğu tespiti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporunda (2019) ve On Birinci Kalkınma Planı Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Raporu'nda (2019-2023) açıkça vurgulanmaktadır: “Kadınla erkeğin hane içindeki işleri ve **ebeveynliğe ilişkin sorumlulukları** paylaşımlarının sağlanması için politikalar geliştirilmesi, devredilemez babalık izni gibi düzenlemelere mevzuatta yer verilmesi, **iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik çalışmalara hız verilmesinin elzem**” olduğu belirtilmektedir. Raporda “hem sektörel hem de mesleki ayrımların nedeni, toplumsal cinsiyetçi roller, iş-aile yaşamı uyumu kaygıları ile kadınların özellikle hane içi bakım yükümlülükleri etkisiyle öğrenimlerini yüksek lisans ve doktora gibi bir sonraki aşamaya taşıyamamalarıdır” ifadesi yer almaktadır. Mevcut tablonun üzerine, salgın nedeniyle kadın çalışanlar üzerindeki orantısız bir başka etki de kadınların çalışma saatlerinin daha fazla kısaltılması veya kariyerlerini “duraklatma” biçiminde gerçekleştirmişler¹². Bu değişimler iş yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının önünde engel teşkil eden geçmiş kısır döngüleri yeniden ortaya çıkarmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik norm ve standartların Covid-19 salgın sürecinde alınan tedbirler nezdinde hayata geçirilmesi için bütünlüklü politika ve uygulamaların, kamunun en üst yönetimleri seviyesinde benimsenmesi gerekmektedir.

Salgın sürecinin yaşamlarımızda yarattığı tahribatı sınırlamak ve iyi yaşam hakkımızı sağlamak ancak mevcut yasalar ve yönetmeliklerle de koruma altında olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilerek muhafaza edilmesi ve fiilen hayata geçirilmesiyle mümkündür.

¹² Farklı ülkeler üzerine yapılan başka araştırmalarda da kadınların ücretsiz izin gibi uygulamaları ev ve bakım sorumlulukları nedeniyle kullandıkları ortaya konmuştur. Örneğin ABD’de çalışan kadınların %72’si çocuk bakımı sorunları nedeniyle çalışma saatlerini azaltmak zorunda kalırken, izin kullanan annelerin %65’i neden olarak çocuk bakımı eksikliğini göstermektedir. Çocuk bakımı olmadığı için çalışmayanların %80’inden fazlasını kadınlar oluşturduğu tespit edilmiştir (Charlton, 2020; Melissa Sou-Jie Van Brunnersum, 2020). Küçük çocukların her iki ebeveyni de uzaktan çalışma niteliğine uygun mesleklere sahip olsa bile, ABD’de annelerin çalışma saatlerindeki düşüşün babalardan 4,5 kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Yine Kanada’da annelerin istihdamının babalara göre daha fazla azaldığı, ilkokul çağındaki çocukların ebeveynleri arasında, kadınlar için istihdam açığının yedi kat arttığı bulgusu, Covid-19 sürecinin eşitsiz etkilerini destekler niteliktedir (Fuller ve Quian, 2020).

KAYNAKÇA

Andrew, A., S. Cattan, M. Costa Dias, C. Farquharson, L. Kraftman, S. Krutikova, A. Phimister ve A. Sevilla (2020) "How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?" Research Report. Institute for Fiscal Studies, London, U.K.
<https://www.ifs.org.uk/publications/14860>

Charlton, E. (2020) "Covid-19 Lockdown Hits Working Mothers Harder Than Fathers," World Economic Forum, June 4, 2020.

Deshpande, A. (2020) The Covid-19 Pandemic and Lockdown: First Order Effects on Gender Gaps in Employment and Domestic Time Use in India. Discussion Paper, No. 607, Essen: Global Labor Organization.

Duvar Gazetesi (30 Nisan 2020) Deniz Kandiyoti ile Söyleşi. Gazeteduvar.com.tr.

Farré, L., Fawaz, Y., González, L., ve J. Graves (2020). How the Covid-19 lockdown affected gender inequality in paid and unpaid work in Spain. IZA Discussion Paper No. 13434.

Fuller, S. ve Y. Qian (2020) "The Pandemic is Hurting Canada's Working Mothers," The Globe and Mail, Temmuz 8, 2020.

ILO (2020) "As Jobs Crisis Deepens, ILO Warns of Uncertain and Incomplete Labour Market Recovery," Haziran 30, 2020.

İlkkaracan, İ. ve E. Memiş (2020) "Covid-19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye'de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler", UNDP Araştırma Notu.

Memiş, E. ve E. Kongar (2020) "Potential Impact on Parental Child Caregiving of Daycare Closures in Turkey", Levy Institute Working Papers.

Sou-Jie Van Brunnersum, M. (2020) "Covid-19 Childcare Burden 'Destroying' Mothers' Careers," DW, July 25, 2020.

T.C. Kalkınma Bakanlığı Kadının Kalkınmada Rolü Özel İhtisas Raporu (2019-2023)
<http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KadininKalkinmadakiRoluOzellhtisasKomisyonuRaporu.pdf>

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019) Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf

Toksöz, G. (2020) Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Geliştirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II "İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması: 2017-2020 Güncellemesi"

United Nations (2020) "Political Engagement Strategy on Gender-Based Violence and Covid-19", endorsed by the UN Secretary General's Executive Committee on 29 August 2020

UN Women (2020) Unlocking the Lockdown: The Gendered Effects of Covid-19 on Achieving the SDGs in Asia and the Pacific.

https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/COVID19/Unlocking_the_lockdown_UNWomen_2020.pdf

UN Women, Türkiye (2020a) "The Economic and Social Impact of Covid-19 on Women and Men: Rapid Gender Assessment of Covid-19 implications in Turkey", UN Women, Turkey: Ankara.

UN Women and UN Global Compact (2020b) "Covid-19 and Gender Equality: A Call To Action for The Private Sector", WEPs.

UN Women, (2020c) "Gölge Salgın Dayanışma Kampanyası Covid-19 Sürecinde Ev İçi Şiddet: İşverenler ve İşletmelere Yönelik Rehber", UN Women.

UN Women, UNICEF, ILO (2020d) "Family- Friendly Policies and Other Good Workplace Practices in the Context of Covid-19: Key Steps Employers can Take".

WEF – Dünya Ekonomik Forumu (2020) "Covid-19 is the biggest setback to gender equality in a decade", Temmuz, 2020.

<https://www.weforum.org/agenda/2020/07/gender-equality-women-employment-covid19/>

EK1. TABLOLAR

Tablo E1. Anketi Yanıtlayan İşletme Temsilcilerinin Cinsiyet ve Yaş Grubuna Göre Dağılımı, Sayı

Yaş Grubu	Erkek	Kadın
18-34	11 (3,24)	56 (16,52)
35-44	36 (10,62)	89 (26,25)
45-54	19 (5,60)	59 (14,40)
54+	27 (7,96)	42 (12,39)
TOPLAM	Erkek Kadın	93 (27,42) 246 (72,56)

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E2. İşletme Büyüklüğüne Göre Katılımcı Profili

	Toplam İçindeki Pay (%)
Büyük İşletme \geq 3.000 Çalışan	14
Büyük İşletme (250-22.999 Çalışan)	28
Orta Büyüklükte İşletme (50-249 Çalışan)	19
Küçük İşletme (10-49 Çalışan)	18
Mikro İşletme (0-9 Çalışan)	18
Kooperatif	3
TOPLAM	100

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E3. İşletme Büyüklüğüne Göre Kadın Çalışan Oranı (%)

	Hiç Kadın Çalışan Yok	%10'a Kadar	%11-20	%21-30	%31-49	%50-74	%75 ve Üzeri
Tüm İşletmeler İçinde	3,5	13,0	15,4	14,2	19,7	20,9	13,4
Büyük İşletme ≥ 3.000 Çalışan	-	6,1	24,2	18,2	24,2	21,2	6,1
Büyük İşletme (250-2.999 Çalışan)	-	10,6	24,2	18,2	22,7	21,2	3,0
Orta Büyüklükte İşletme (50-249 Çalışan)	2,0	16,3	14,3	20,4	20,4	20,4	6,1
Küçük İşletme (10-49 Çalışan)	4,1	26,5	10,2	8,2	20,4	12,2	18,4
Mikro İşletme (0-9 Çalışan)	11,8	5,9	5,9	7,8	11,8	31,4	25,5
Kooperatif*	-	-	-	-	16,7	0,0	83,3

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması
*Araştırmaya katılan kooperatif sayısının çok kısıtlı olduğu göz önüne alınmalıdır.

Tablo E4. Yönetici Pozisyonlarında Yer Alan Kadın Çalışan Oranına Göre Dağılımı (%)

Kadın Çalışan Oranı	Genel	Orta Düzey Yöneticiler	Üst Düzey Yöneticiler
Hiç Kadın Çalışan Yok	3,5	10,4	16,3
%10'a Kadar	13	21,7	26,7
%11-20	15,4	15,7	12
%21-30	14,2	11,7	8,4
%31-49	19,7	17,7	10
%50-74	20,9	13,3	11,2
%75 ve Üzeri	13,4	9,6	15,5

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E5. İşletme Büyüklüğüne Göre Kadının Güçlenmesi Prensiplerine İmza Veren İşletmelerin Oranı (Pay %)

	Toplam İçinde %	WEPs
Büyük İşletme ≥ 3.000 Çalışan	14	74
Büyük İşletme (250-2.999 Çalışan)	28	72
Orta Büyüklükte İşletme (50-249 Çalışan)	19	34
Küçük İşletme (10-49 Çalışan)	18	27
Mikro İşletme (0-9 Çalışan)	18	27
Kooperatif*	3	50
TOPLAM	100	47

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması
*Araştırmaya katılan kooperatif sayısının çok kısıtlı olduğu göz önüne alınmalıdır.

Tablo E6. Halka Açıklık ve WEPs İmzacısı Olma Durumuna Göre İşletmeler (%)

WEPs İmzacısı mı?	Halka Açık	Halka Açık Değil	TOPLAM	Halka Açık İşletmelerin Oranı
Evet	36	69	105	%34
Hayır	20	112	132	%15
TOPLAM	56	181	237	%24
WEPs İmzacısı İşletmelerin Oranı	%64	%38		

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E7. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Ortaklar, Diğer Şirketler, Hükümet ya da Sivil Toplum Kuruluşları ile Çalışmalar Yürüten İşletmelerin Oranı (%)

	KOBİ'lere Destek Veren İşletmelerin Oranı (%)	Diğer Şirketlerle İş Birliği	Kamu İle İş Birliği	STK'larla İş Birliği
Tüm İşletmeler İçinde	14,8	41,2	35,6	58,8
Büyük İşletme ≥ 3.000 Çalışan	20,0	68,0	44,0	80,0
Büyük İşletme (250-2.999 Çalışan)	13,7	52,9	39,2	62,7
Orta Büyüklükte İşletme (50-249 Çalışan)	11,8	23,5	20,6	38,2
Küçük İşletme (10-49 Çalışan)	15,6	21,9	31,3	53,1
Mikro İşletme (0-9 Çalışan)	11,8	38,2	32,4	61,8
Kooperatif	33,3	50,0	83,3	66,7

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E8. Faaliyet Gösterilen Bölgeye Göre İşletmeler (%)

Bölge	Katılan İşletmeler İçindeki Pay (%)	Seçilen Bölgeler İçindeki Pay (%)
TR1 İstanbul	52,7	15,8
TR2 Batı Marmara	26,6	7,9
TR3 Ege	34,4	10,3
TR4 Doğu Marmara	27,0	8,1
TR5 Batı Anadolu	22,7	6,8
TR6 Akdeniz	32,0	9,6
TR7 Orta Anadolu	34,0	10,2
TR8 Batı Karadeniz	19,1	5,7
TR9 Doğu Karadeniz	20,7	6,2
TRA Kuzeydoğu Anadolu	19,1	5,7
TRB Ortadoğu Anadolu	19,5	5,8
TRC Güneydoğu Anadolu	26,6	7,9

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E9. Faaliyet Gösterilen Sektöre Göre İşletmeler (%)

Sektör	Pay (%)
İmalat Sanayi	32,03
Diğer*	15,63
Toptan-Perakende Ticaret	14,84
İnşaat	10,16
Holding	8,20
Finans, Sigortacılık, Bankacılık	7,03
Turizm	6,64
Yiyecek Hizmetleri	6,64
Enerji	6,25
Sağlık Hizmetleri	5,86
Bilişim ve Telekomünikasyon Hizmetleri	4,69
Tarım ve Hayvancılık	4,30
Ulaştırma	3,13
Eğitim Hizmetleri	2,73
Madencilik	1,56

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması.

*Diğer seçeneğinin altında diğer hizmetler, danışmanlık, hukuk danışmanlığı, gayrimenkul hizmetleri, sivil toplum örgütleri yer almaktadır.

Tablo E10. Mart - Haziran 2020 Döneminde İşten Ayrılan Çalışanlar Arasında Kadın Çalışanların Oranı (%)

İşten ayrılan kadın veya erkek çalışan olmadı	54,3
İşten ayrılan çalışanlar arasında kadın çalışan olmadı	12,8
%1-10	14,6
%11-20	4,1
%21-30	4,6
%31-40	3,2
%41-50	2,7
%50'den Fazla	3,7
TOPLAM	100

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E11. Mart - Haziran 2020 Döneminde Ücretsiz İzin Kullanan Çalışanlar Arasında Kadın Çalışanların Oranı (%)

Ücretsiz izin kullanan kadın veya erkek çalışan olmadı	51,1
Ücretsiz izin kullanan çalışanlar arasında kadın çalışan olmadı	11,4
%1-10	12,8
%11-20	7,3
%21-30	3,2
%31-40	1,8
%41-50	6,4
%50'den Fazla	5,9
TOPLAM	100

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E12. Covid-19 Sürecinde Hayata Geçirilen Uygulamalar (%)

	Beyaz Yakalı Çalışanlara Yönelik	Mavi Yakalı Çalışanlara Yönelik
Mümkün Olan Alanlarda Tamamen Uzaktan/Evden Çalışmaya Geçildi	26	12
Mümkün Olan Alanlarda Kısmen Uzaktan/Evden Çalışmaya Geçildi	22	16
Kısa Çalışma Ödeneğinden Tamamen Faydalanıldı	8	14
Kısa Çalışma Ödeneğinden Kısmen Faydalanıldı	14	22
Ücretli İzin Kullanıldı	17	20
Ücretsiz İzin Kullanıldı	8	9
Bir Değişiklik Olmadı	5	8
TOPLAM	100	100

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E13. İşletme Büyüklüğüne Göre Covid-19 Sürecinde Hayata Geçirilen Uygulamalar (%)

		Büyük İşletme ≥ 3.000 Çalışan	Büyük İşletme (250-2.999 Çalışan)	Orta Büyüklükte İşletme (50-249 Çalışan)	Küçük İşletme (10-49 Çalışan)	Mikro İşletme (0-9 Çalışan)
Uzaktan Çalışma (Tamamen)	Beyaz Yakalı	28,9	23,5	25,6	27,2	30,0
	Mavi Yakalı	8,8	7,0	13,0	17,1	17,0
Uzaktan Çalışma (Kismen)	Beyaz Yakalı	20,6	21,9	24,8	19,3	22,0
	Mavi Yakalı	14,0	16,5	16,9	14,3	18,9
Kısa Çalışma Ödeneği (Tamamen)	Beyaz Yakalı	11,3	4,6	7,4	8,8	12,0
	Mavi Yakalı	24,6	7,8	10,4	15,7	17,0
Kısa Çalışma Ödeneği (Kismen)	Beyaz Yakalı	14,4	15,8	15,7	14,0	11,0
	Mavi Yakalı	22,8	27,8	23,4	17,1	13,2
Ücretli İzin	Beyaz Yakalı	17,5	23,5	15,7	13,2	9,0
	Mavi Yakalı	17,5	27,8	18,2	14,3	15,1
Ücretsiz İzin	Beyaz Yakalı	7,2	8,7	5,8	5,3	10,0
	Mavi Yakalı	8,8	10,4	10,4	5,7	5,7
Değişiklik Olmadı	Beyaz Yakalı	0,0	2,0	5,0	12,3	6,0
	Mavi Yakalı	3,5	2,6	7,8	15,7	13,2
TOPLAM		100	100	100	100	100

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E14. İşletme Büyüklüğüne Göre Uzaktan/Evden Çalışma Biçimine Dair Görüşler (%)

	Büyük İşletme ≥ 3.000 Çalışan	Büyük İşletme (250-2.999 Çalışan)	Orta Büyüklükte İşletme (50-249 Çalışan)	Küçük İşletme (10-49 Çalışan)	Mikro İşletme (0-9 Çalışan)
Covid-19 Öncesi Uzaktan/Evden Çalışma Biçimini Uygulamaktaydık, Devam Ediyoruz	%18,4	%26,1	%15,3	%12,5	%13,2
Covid-19 Tedbirleri Süresince Uzaktan/Evden Çalışma Biçimini, Mümkün Olan İşler İçin, Kalıcı Olarak Hayata Geçirmeyi Gündemimize Aldık	%34,2	%21,6	%16,9	%16,7	%18,9
Covid-19 Tedbirleri Süresince Uzaktan/Evden Çalışma Biçimini, Mümkün Olan İşler İçin, Bu Dönemde Kalıcı Olarak Hayata Geçirdik	%31,6	%17,0	%16,9	%14,6	%11,3
Uzaktan/Evden Çalışma Biçimini Covid-19 Tedbirleri Sonrasında Kalıcı Olarak Hayata Geçirmeyi Düşünmüyoruz	%2,6	%17,0	%20,3	%14,6	%18,9
Covid-19 Tedbirleri Sonrasında, Covid-19 Öncesindeki Çalışma Şeklimizle Devam Etmeyi Düşünüyoruz.	%13,2	%18,2	%30,5	%41,7	%37,7

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E15. İşletme Büyüklüğüne Göre Covid-19 Mücadele Ekibi Oluşturan ve Kadın Çalışanlara Özel Önlemler Alan İşletmelerin Oranı, (%)

	Covid-19 Mücadele Ekibi Oluşturan İşlemler (%)	Kadın Çalışanlara Özel Önlemler Alan İşletmelerin Oranı (%)
Tüm İşletmeler İçinde Oranı	73,3	26,4
Büyük İşletme ≥ 3.000 Çalışan	97,0	40,0
Büyük İşletme (250-22.999 Çalışan)	94,0	30,2
Orta Büyüklükte İşletme (50-249 Çalışan)	82,6	25,6
Küçük İşletme (10-49 Çalışan)	54,8	24,3
Mikro İşletme (0-9 Çalışan)	40,9	16,2
Kooperatif*	16,7	16,7

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması
*Araştırmaya katılan kooperatif sayısının çok kısıtlı olduğu göz önüne alınmalıdır.

Tablo E16. Kadın Çalışanlar Oranına Göre Yararlanma Oranları (%)

Yararlanılan Teşvik ve Destekler	Kadın Çalışan Oranı						Tüm İşletmeler
	%10' Kadar	%11-20	%21-30	%31-49	%50-74	%75'ten Fazla	
Kısa Çalışma Ödeneği	%52	%61	%66	%65	%59	%44	%59
SGK, KDV, Muhtasar Ödemeleri Erteleme	%62	%48	%55	%56	%38	%44	%51
Asgari Ücret Desteği	%19	%30	%21	%44	%18	%24	%28
518 sayılı Vergi Usul Kanunu (VUK) Genel Tebliği Mücbir Sebep	%33	%9	%24	%30	%23	%24	%24
Ekonomik İstikrar Kalkanı Kredi Desteği	%10	%4	%14	%23	%15	%20	%16
Eximbank Reeskont	%10	%9	%14	%7	%8	%12	%9
Çek Ödeme Destek Kredisi	%10	%0	%3	%12	%5	%12	%7
Dahilde İşleme Rejimi (DİR) Süre Uzatımı	%5	%4	%7	%12	%5	%8	%7
Sigorta ve Sevk Öncesi İhracat Kredisi (SÖİK) Vade Uzatımı	%10	%4	%3	%9	%3	%8	%6
Stok Finansman Desteği	%5	%0	%3	%14	%0	%8	%5
Çek ve Sicil Affı	%5	%0	%7	%7	%0	%8	%4

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması

Tablo E17. Türkiye'de Kooperatiflere ve Özellikle Kadın Kooperatiflerine Dair Görüşler (%)

	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Yansızım	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	TOPLAM
Kooperatifler, canlı bir piyasa ekonomisinde rekabet edebilen, karlı işletmeler olamaz.	10	23	12	18	30	100
Kooperatifler adil piyasa koşulları yaratıyor.	38	33	13	14	1	100
Kadın kooperatifleri erişte, tarhana ve el işi ürünler satmanın ötesine geçemiyor.	21	28	15	15	20	100
Kooperatif kuran, işleten, yöneten ve emekçisi olan kadınlara sunulan destekler yeterlidir.	3	11	14	21	51	100
Kooperatifler, kadınlara iyi birer kariyer ve bireysel gelişim imkânı sunamaz.	4	16	17	14	48	100
Kadın kooperatiflerine vergi teşvikleri getirilmeli.	78	8	6	3	5	100
Özel sektör, kadın kooperatiflerine, toplu hizmet ve ürün satın alma yoluyla destek olmalıdır.	71	15	6	5	3	100

Kaynak: Covid-19 Salgını Sürecinde Kadın İstihdamı Odağında Etki Araştırması
**Araştırmaya katılan kooperatif sayısının çok kısıtlı olduğu göz önüne alınmalıdır.*

EK2. VERİ DÜZENLEME

Sektör bilgisinin sorulduğu soruda alınan açık uçlu yanıtlar aşağıdaki şekilde toplulaştırılmıştır.

Konaklama	Turizm
ArGe ve Teknoloji Sistemleri Satış ve Teknik Servis	Bilişim
Araştırma ve Geliştirme	Bilişim
Araştırma	Bilişim
Sigorta	Finans
Lojistik	Ulaştırma
Toptan Perakende Yiyecek İçecek El Sanatı	Toptan Ticaret
Asansör Yürüyen Merdiven Teknoloji	İmalat
Şarap Üretimi ve Pazarlaması	İmalat
Taşıma Sistemleri (asansör, yürüyen merdiven, yürüyen yol)	İmalat
Elektronik Ürünler	İmalat
Geleneksel Keçe Üretimi	İmalat
Kimya Sektörü	İmalat
Tekstil	İmalat

Tekstil	İmalat
Tekstil	İmalat
Meyve Suyu	İmalat
İthalat İhracat Üretim	İmalat
Tekstil	İmalat
Ev Eşyaları	İmalat
Tüketici Elektronikleri	İmalat
Beyaz Eşya & Teknoloji	İmalat
Beyaz Eşya	İmalat
Kimya	İmalat
Otomotiv	İmalat
İlaç	İmalat
El Yapımı Tasarım Oyuncak, Tekstil, Kozmetik	İmalat
Plastik Ambalaj	İmalat
Üretim	İmalat
Hazır Giyim	İmalat
Hazır Giyim Konfeksiyon İhracatı	İmalat
FMCJ - Perakende ve Tüketici Malları	İmalat
Tekstil	İmalat
Otomotiv	İmalat
Su ve Atık Su Arıtma	İmalat
Tıbbi Aromatik Bitki Üretimi	İmalat
Tekstil Sektörü	İmalat
Dijital Baskı Makineleri	İmalat
Gıda	İmalat
Tekstil	İmalat

Çalışan Sayısına Göre İşletme Büyüklükleri Aşağıdaki Şekilde Gruplandırılmıştır.

0-9 Arası Çalışan Sayısı	Mikro İşletme
10-49 Arası Çalışan Sayısı	Küçük İşletme
50-249 Arası Çalışan Sayısı	Orta Büyüklükte İşletme
250-2.999 Arası Çalışan Sayısı	Büyük İşletme
3.000 ve Daha Fazla Çalışan Sayısı	Büyük İşletme > 2.999
-	Kooperatif

TUSIAD



tusiad

Meşrutiyet Cad. No:46
34430 Tepebaşı, Beyoğlu - İstanbul
Tel: +90 212 249 09 13
Faks: +90 212 249 09 13
E-mail: tusiad@tusiad.org

TURKONFED



turkonfed

Çatma Mescit Mah. Refik Saydam Cad. Akarca Sok.
No:41 Tepebaşı, Beyoğlu - İstanbul
Tel: +90 212 251 73 00
Faks: +90 212 251 58 77
E-mail: info@turkonfed.org

**UN
WOMEN**



unwomenturkey

Park Oran Ofis, Turan Güneş Bulvarı
No:180Y/58 06450 Oran, Çankaya - Ankara
Tel: +90 312 945 12 64