

## **Sorular ve Cevaplar: Kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konusunda AB ne yapıyor?**

Brüksel, 8 Mart 2018

### **Cinsiyet eşitliği konusunda Komisyon'un öncelikleri nelerdir?**

Aralık 2015'te Komisyon "2016-2019 Cinsiyet Eşitliği Stratejisi"ni sunmuştur. Bu strateji, mevcut Komisyon'un görev süresi içinde cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik olarak hazırlanmış iş programını içermektedir.

Strateji'de beş öncelikli alan belirlenmiştir:

- Kadınların emek piyasasına katılımlarının artırılması ve kadın ile erkek arasında eşit düzeyde ekonomik bağımsızlığın sağlanması;
- Cinsiyete dayalı maaş, gelir ve emeklilik maaşları arasındaki farkı azaltmak ve bu sayede kadınlar arasındaki yoksulluğa karşı mücadele etmek;
- Karar alma süreçlerinde kadın- erkek eşitliğini teşvik etmek;
- Cinsiyete dayalı şiddet ile mücadele ederek kurbanlara koruma ve destek sağlamak;
- Dünya genelinde, cinsiyet eşitliği ve kadın haklarını teşvik etmek.

2017 yılında Avrupa Komisyonu eylemlerini iki yönde yoğunlaştırmıştır. Kasım ayında Komisyon, bugünden başlayarak 2019 yılında Komisyon'un görev süresi sona erene kadar cinsiyetler arasındaki maaş farkının azaltılması doğrultusunda somut bir adım olarak bir Eylem Planı'nın hayata geçirileceğini duyurmuştur. Söz konusu Eylem Planı'nda, Avrupa Parlamentosu ile Üye Devletleri'ne, Nisan 2017 tarihli iş-yaşam dengesi önerisini süratle kabul etmelerini ısrarla tavsiye ederek kayıtlı en büyük şirketleri cinsiyet dengesi ile ilgili Direktifin kabul edilmesini kolaylaştırmaya yönelik düzenlemeleri yapmaya davet etmektedir. Ayrıca karar alma süreçlerinde cinsiyet dengesinin iyileştirilmesine yönelik somut tedbirler almaları için hükümetler ve sosyal ortaklar teşvik edilmektedir.

Avrupa Komisyonu'nun çabalarını yoğunlaştırdığı ikinci eylem türü ise kadınlara ve kız çocuklarına karşı yapılan şiddet ile mücadeledir. 2017 yılı, Kadına Karşı Şiddete Son Vermeye Odaklı Eylem Yılı olarak belirlenmiştir. Bu yılki Çalkantılı Zamanlarda Kadın Hakları konusunda Yıllık Temel Haklar Kolokyumunda toplumlarımızda kadına karşı şiddet ve taciz konularının yanı sıra kadınlar ve erkekler arasındaki ekonomik ve siyasi eşitsizlik konularına ve bu bağlamda özellikle de cinsiyetler arasındaki ücret farkı ile iş-yaşam dengesi konuları ele alınmıştır.

### **2018 yılı kadın – erkek eşitliği hakkındaki Komisyon Raporunda yer alan temel bulgular nelerdir?**

- **Kadın istihdamı yavaş adımlarla ancak istikrarlı bir şekilde yükselmeye devam ederek 2017 yılının üçüncü çeyreğinde %66.6 oranına ulaşmıştır.** Bu olumlu gelişmeye rağmen, kadınlar **halen tam ekonomik bağımsızlık elde etmekten çok uzaktırlar.** Yakın tarihli bir anketin sonuçlarına göre, kadınlar, erkeklere kıyasla daha

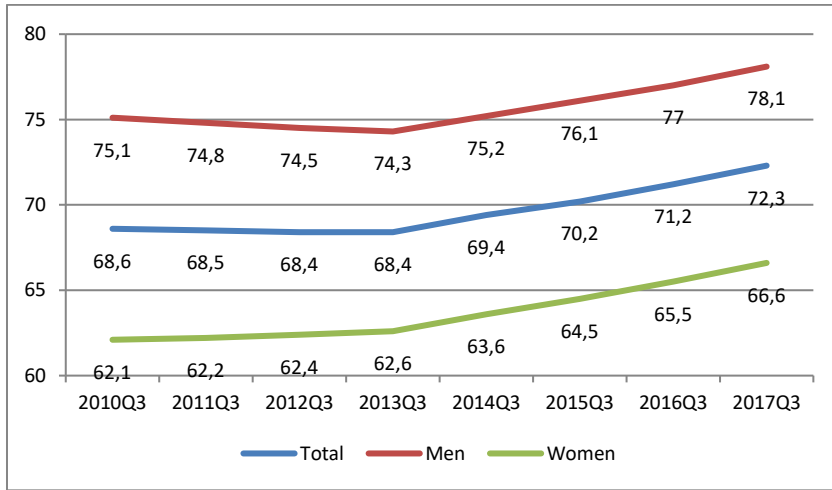
az istihdam edilmekte, daha düşük ücretli sektörlerde çalışmakta ve erkeklere göre haftada ortalama 6 saat daha fazla çalışmaktadırlar. Buna karşın, ödenekli çalıştıkları saatler daha azdır, kariyerlerine daha fazla ara vermektedirler ve daha az ve daha yavaş terfi ettirilmektedirler.

- Ayrıca bugün bile AB’de **kadınlar, erkeklere oranla ortalama olarak saat başı %16’dan daha düşük ücret** almaktadırlar. Bu fark, bir Üye Devletten diğerine büyük değişiklikler göstermektedir; bu ise cinsiyete dayalı ücret farkları ile kadınların istihdam oranlarındaki yükselmeleri arasında son zamanlarda yaşanan dengelemeye de işaret etmektedir.
- Karar alma süreçleri bakımından kadınlar: AB Üye Devletlerinde **kayıtlı halka açık en büyük şirketlerin yönetim kurullarındaki kadın oranı dörtte birdir**. Yönetim kurulu seviyesinde, her cinsiyetten en az %40 oranında üyenin bulunduğu tek Üye Devlet, Fransa’dır.
- **Bu durum politikada da benzer şekilde çeşitlidir**: İsveç, Finlandiya ve İspanya parlamentolarında her cinsiyet en az %40 oranında temsil ediliyorken, altı ülkede (Hırvatistan, Kıbrıs, Yunanistan, Latviya, Malta ve HY) milletvekilleri arasındaki kadın oranı %20’nin altındadır. Aynı şekilde Fransa, Almanya, Slovenya ve İsveç’teki hükümetlerde cinsiyet dengesi bulunuyorken, Macaristan hükümetinde hiçbir kadın bulunmamaktadır.
- **Cinsiyete dayalı şiddet gündelik yaşamlarımızda görünür bir biçimde var olmaya devam etmektedir**. EIGE ‘Cinsiyet Eşitliği İndeksi 2017’ye göre: Kadına yönelik şiddet Ölçüm Birimi’, 1’den 100’e kadar olan ölçekte, 1 şiddetin olmadığı durumları göstermektedir 100 ise kadına yönelik şiddetin çok yaygın ve sert olduğunu ve bunların paylaşılmadığını göstermektedir. **AB’nin puanı 100 üzerinden 27.5’tir**. Bu puan, ülkeler arasında değişiklik göstermektedir; Polonya’da 22.1 iken Bulgaristan’da 44.2’dir.

### **Kadınların ekonomik bağımsızlığı konusundaki en son eğilimler nelerdir?**

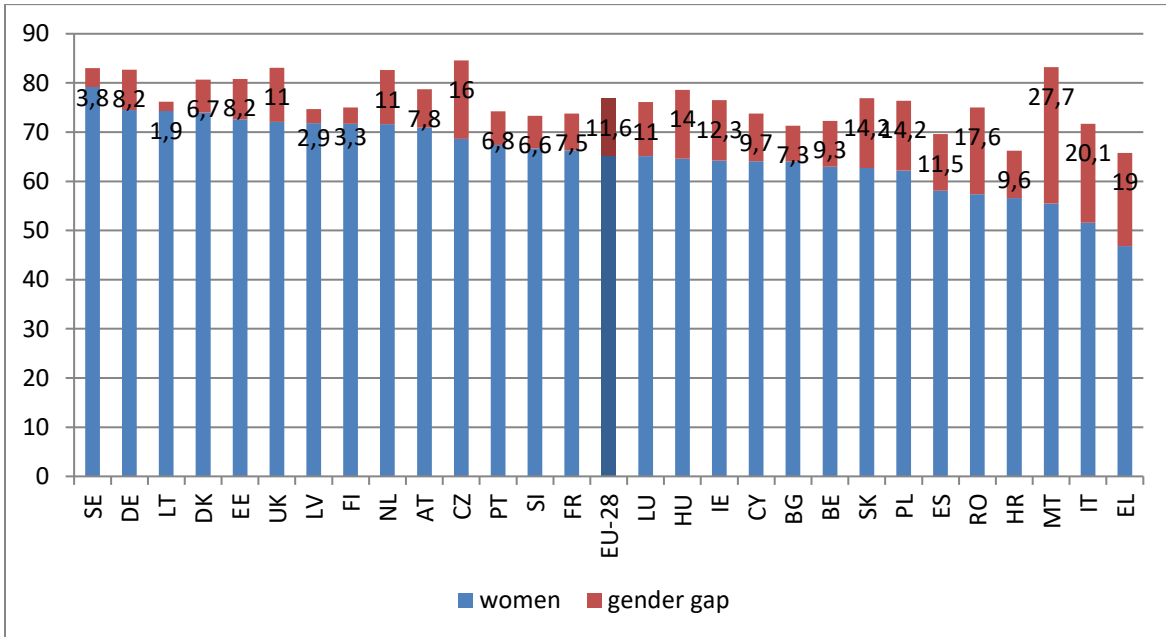
2017 yılı boyunca kadın istihdamları, erkeklerde olduğu gibi, yavaş ancak istikrarlı bir biçimde artmaya devam ederek 2017 yılının üçüncü çeyreğinde %66.6’ya ulaşmıştır (bkz. Şekil 1). Bu gelişmeye rağmen, kadınlar hala daha tam ekonomik bağımsızlık kazanmaktan çok uzaktırlar. Son birkaç yıl içerisinde, cinsiyetler arasındaki istihdam oranı takriben yüzde 11 puan oranında durgunlaşmıştır (2017 yılının 3. çeyreğinde 11.5 puan) ve tam zamanlı eşdeğerler bakımından ise yüzde 18 puanın üzerine çıkmıştır. Düşük ve yüksek performanslı Üye Devletler arasında hatırı sayılır bir arayı kapatma hareketi gözlenmemiştir. Yunanistan, İtalya, Malta ve Romanya cinsiyete dayalı istihdam farkı bakımından, en iyi performansa sahip olan Letonya, Litvanya ve Letonya ve İsveç’e kıyasla, en kötü performansa sahiptir (bkz. Şekil 2).

**Şekil 1.** Cinsiyete dayalı istihdam oranlarında EU-28 eğilimleri; (20-64 yaşlar arası)



**Kaynak:** Eurostat, İş Gücü Anketi

**Şekil 2.** Kadın istihdam oranı ve cinsiyetler arasındaki istihdam farklılığı, 20-64, Üye Devletlere göre, 2016



**Kaynak:** Eurostat, İş Gücü Anketi

Yarı zamanlı çalışan kadınların oranı, %8 olan erkeklere kıyasla, takriben %30 olarak sabit kalmıştır, ancak ülkeler arasında önemli farklar gözlenebilmektedir. OECD'ye göre; yarı zamanlı işlerde kadınların çalıştırılmaları, özellikle anne olduktan sonra, onların emek piyasasında kalmaları açısından önemli bir faktördür. Ancak bunun önemli bir de olumsuz yanı bulunmaktadır: yarı zamanlı istihdam, cinsiyetler arasındaki mevcut ücret farkı, emeklilik maaşı farkı ve yaşlı kadınlar arasında yoksulluk riskine katkı sağlayan kilit unsurlardan biridir – bu nedenle eşit ekonomik bağımsızlığı engellemektedir.

## **Üye Devletlerde kadınların istihdam edilmeleri konusunda karşılaşılan sorunları aşmak için AB ne yapmaktadır?**

Kadınların emek piyasasına katılımlarını teşvik etmek ve ikisi de çalışan çiftlerin ailelerine destek vermek için emek piyasalarında ve işleyişlerinde esaslı yapısal değişikliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Bunu gerçekleştirebilmek için 2017 yılı Nisan ayında Avrupa Komisyonu tarafından kapsamlı bir politika ve yasal tedbirler kabul edilmiştir. **Çalışan ebeveynler ve bakıcılar için iş-yaşam dengesi İnisyatifi**, aile ile ilgili izinler ve esnek çalışma düzenlemeleri alanlarında AB mevzuatının modernleştirilmesini hedefleyen bir Direktif önerisini de içermektedir.

Bu Direktifte, AB genelinde babalık izni hakkının uygulanması önerilmekte ve mevcut ebeveynlik izni güçlendirilmektedir. Buna göre babalar, çocuklarının doğduğu tarihlerde 10 iş günü babalık izni kullanabilecek ve en az hastalık ödeneği seviyesinde tazmin edileceklerdir. Ayrıca, alacakları 4 aylık ebeveynlik izni için de en az hastalık ödeneği seviyesinde tazmin edileceklerdir ve bu hak, bir ebeveyninden diğerine devredilemeyecektir. Ebeveynlerin bu izni esnek bir biçimde kullanmayı talep etme hakkı olacaktır (yarı zamanlı veya parça parça olarak) ve ebeveynlerin izin kullanabilecekleri çocuklarının yaşı 8'den 12'ye yükseltilecektir.

Komisyon tarafından yapılan öneride ayrıca ciddi biçimde hasta veya muhtaç akrabalarına bakmakla yükümlü çalışanlara yönelik olarak da bir bakıcı izni yer almaktadır. Çalışan bakıcılar, en az hastalık ödeneği seviyesinde tazmin edilmek üzere, her yıl 5 gün izin alabileceklerdir.

Son olarak, bu Direktif, yeni çalışma saatleri uygulamaya koymuştur. Öneride, 12 yaşına kadar çocukları olan çalışan ebeveynlerine yönelik olarak daha esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakkı öngörülmektedir. Ayrıca kendilerine muhtaç olan akrabalarına bakmakla yükümlü olan bakıcılar için de sadece zaman olarak değil (esnek ve/veya daha az çalışma saatleri) aynı zamanda çalıştıkları mekan bakımından da (uzaktan çalışma) düzenlemeler öngörülmektedir.

**Çalışan ebeveynler ve bakıcılar için iş-yaşam dengesi inisiyatifi** ayrıca **ağırlıklı olarak yasama dışı tedbirler olmak üzere 10 eyleme dönüştürülen bir dizi başka tedbirler de içermektedir.** Bu eylemler; çocuk ve uzun dönem bakım sorumluluğu bulunan kadın ve erkekler için iş-yaşam dengesini iyileştirmek için geniş bir yelpazedeki konulara odaklanmaktadır ve AB'deki mevcut yasal ve politik çerçevenin modernleştirilmesini hedeflemektedir.

İş-yaşam dengesi inisiyatifinin uygulanmasını denetlemek için Komisyon tarafından bir **Kuvvet-içi Yardımlaşma Grubu oluşturulmuştur.**

## **Avrupa Komisyonu'ndaki üst kademelerde bulunan kadınlar konusunda ne diyeceksiniz?**

Avrupa Komisyonu, **Başkan Jean-Claude Juncker tarafından belirlenen** ve görev süresinin bitimine kadar (2019) Komisyonun orta ve üst düzey yöneticilerinin en az %40'ının kadın olmasını sağlamak bakımından belirlenen hedefe doğru istikrarlı bir biçimde ilerlemektedir. Her kademedeki kadın yönetici oranı, 1 Ocak 2018 tarihinde toplam %37'ye ulaşmıştır. Komisyonun görev süresinin başlangıcında (2014) bu oran %30 idi. Üst düzey yönetici kademesinde bulunan kadınların oranı 2014 Kasım ayında %27 iken günümüzde %35'e yükselmiştir. Orta düzey yönetim kademesinde yöneticilerin %38'i kadındır. Bu oran Juncker Komisyonu göreve başladığında %31'di. Kadınların yeteneklerinin tespit edilmesi, geliştirilmesi ve desteklenmesi, hedeflenmiş eğitim seansları ve rehberlik, özel yöneticilik programları ile mevcut ve yeni kadın ağlarına yönelik desteğin sağlanması ve ayrıca

Komisyondun tüm bölümleri için ilk defa orta kademe yöneticilik pozisyonuna atanacak biri için bireysel hedeflerin belirlenmesi çabaları sonucu ilerleme kaydedilmektedir.

### **Cinsiyetler arasındaki ücret farkının giderilmesi nasıl gelişmektedir?**

Emek piyasasındaki eşitsizlikler, cinsiyetler arasındaki ücret farkına da yansımaktadır. 2015 yılında kadınlar, çalıştıkları her saat için erkeklerden ortalama %16.3 daha az kazanmaktaydı. AB ye Devletleri arasında hatırı sayılır bir ülke farklılığı gözlenebilmektedir: cinsiyetler arasındaki ücret farkı İtalya’da %5.5 iken Estonya’da %26.92’dır.

Her ne kadar bu farkın büyüklüğü değişiklik arz etse de bunun arkasındaki sebepler ülkeler arasında oldukça benzerdir. cretlerde Şeffaflığın olmaması, ücret ayrımcılığına maruz kalan mağdurların haklarını etkin bir biçimde kullanabilmeleri için önemli engellerden biri olarak kabul edilmiştir. Buna ek olarak, AB’deki kadınlar, düşük ücret seviyesine sahip sanayilerde fazla temsil edilmektesyken, yüksek maaşlı sanayilerde yetersiz sayıda temsil edilmektedirler. Sektörel ayırım, AB’de cinsiyetler arasındaki ücret farkına katkı koyan en önemli unsurlardan biri olmaya devam etmektedir.

Kadınlar ve erkekler arasındaki bakım sorumluluklarının eşit olmayan dağılımı; istihdam, çalışma saatleri ve ücretleri konusunda cinsiyete dayalı farkın en büyük faktörlerinden biridir.

### **Emeklilik maaşlarında cinsiyete dayalı fark nedir?**

Emeklilik maaşlarındaki cinsiyete dayalı fark; bir kadının emeklilik maaşı olarak aldığı vergi öncesi gelir ile erkeğin aldığı arasındaki fark olarak tanımlanır ve bu oran 2016 yılında %36.3 idi (65’ini aşmış yaş grubunda). Bu fark, emek piyasasındaki cinsiyet eşitliği konusunda geçmişte kaydedilen ilerlemelere bağlı olarak, bir ye Devletten diğerine büyük farklılık arz etmektedir. Ayrıca, ulusal emeklilik sisteminin nasıl tasarlanmış olduğundan da etkilenmektedir ve çalışan bakıcılara yönelik gelirle bağlantılı emeklilik maaşı katkılarının, emeklilik haklarına ne kadar yansıtıldığına bağlıdır.

### **Cinsiyetler arasındaki ücret farkı konusunda AB ne yapmaktadır?**

Eşit cret ilkesi AB Antlaşmalarında ve istihdam ile meslekler alanında cinsiyet eşitliği ile ilgili Direktifte yer almaktadır. Bu Direktif ile, verilen bir ücret ile ilgili olarak cinsiyete dayalı her türlü doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yasaklanmaktadır. Ayrıca, ücretin tespit edilmesi için kullanılan iş sınıflandırma sistemlerinde de cinsiyet ayrımcılığını yasaklamaktadır. Ancak, eşit ücret konusundaki mevcut yasal çerçevenin etkin bir biçimde uygulanması, tüm ye Devletlerde sorunlu olmaya devam etmektedir. Komisyon, AB’nin eşit ücret yasasının doğru biçimde uygulanıp uygulanmadığını izlemekte ve ye Devlet ile diğer paydaşları, mevcut kuralların düzgün bir biçimde uygulanması konusunda desteklemektedir.

Ne var ki son zamanlarda cinsiyetler arasındaki ücret farkında bir durgunluğun olması, daha fazla politika tedbirlerinin alınmasını gerektirmektedir. Komisyon, **Avrupa Eşit cret Günü bahanesiyle**, cinsiyetler arasındaki ücret farklılıklarının büyüklüğüne ve genel durgunluğa dikkat çekmektedir. 3 Kasım 2017 tarihinde, AB genelinde kadınlar, sembolik olarak, erkeklere kıyasla, yılın geri kalanında para kazanmayı durdurmuşlardır. Birinci Başkan Vekili Timmermans ve Komiserler Thyssen ve Jourová, yayınladıkları ortak bildiri ile bu adaletsizlik ile mücadele etme politika gayretlerini hızlandırma çağırısı yapmışlardır.

Bilahare, 20 Kasım 2017 tarihinde, Komisyon tarafından kabul edilen Cinsiyete Dayalı Ücret Farkını Çözmek için 2017-2019 Eylem Planı ile Komisyonun cinsiyet eşitliğini iyileştirme konusundaki taahhütleri yeniden teyit edilmiştir.

Bu Eylem Planı, bütünlüklü bir yaklaşıma sahiptir ve cinsiyetler arasındaki ücret farkının altında yatan tüm nedenleri ele almaktadır: sektörel ayırım, dikey ayırım, mevcut stereotipler, iş-yaşam dengesi eksikliği ve eşit ücret ilkesinin düzgün uygulanması.

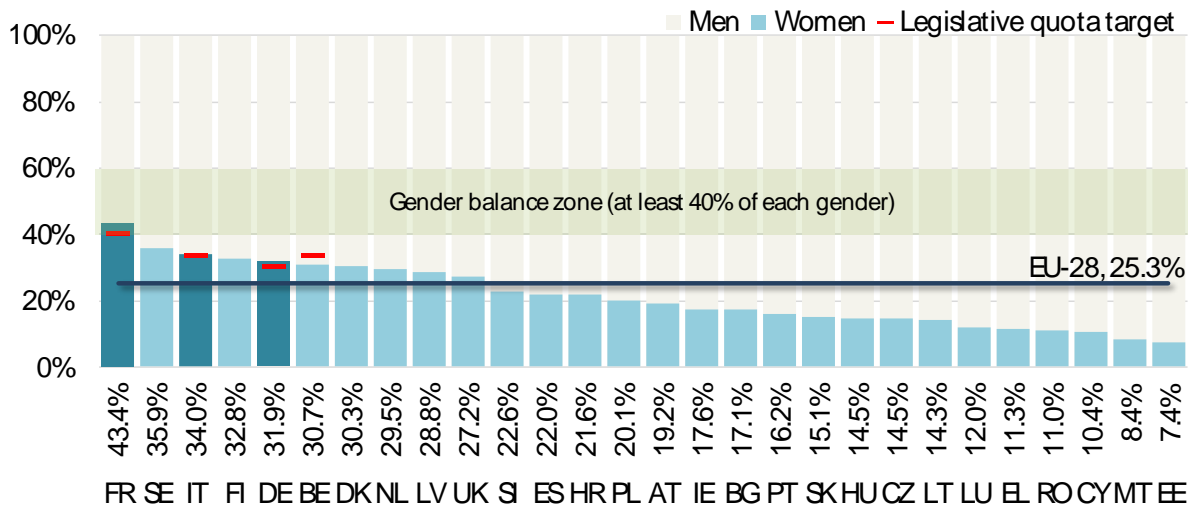
Önümüzdeki iki yıl içerisinde yani 2018-2019 yıllarında yapılacak olan geniş ve kapsamlı 20 adet somut eylem dizisinden oluşmaktadır. Bu nedenle, AB ve ulusal düzeydeki karar alıcılar da dâhil olmak üzere, taraf olanların tümünün gayretlerini ve kendilerini buna adanmalarını gerektirmektedir.

### Kadınlar, şirketlerdeki cam tavanı kırıyorlar mı?

EIGE tarafından toplanan verilere göre 2017 yılı Ekim ayında AB Üye Devletlerinde **kayıtlı halka açık olan en büyük şirketlerin yönetim kurullarında** kadın üyelerin oranı sadece dörtte birdi (%25.3). Fransa (%43.4), yönetim kurulu düzeyinde her bir cinsiyetin en az %40 oranında mevcut olduğu tek Üye Devletti. 2011 yılında hayata geçirilen ve 2017 Ocak ayına kadar şirketlerin %40 olarak tespit edilen kadın kotasına ulaşılmasını öngören yasa sayesinde bu rakama erişilmiştir. Diğer dokuz ülkede de yönetim kurullarının en az %25'i kadınlardan oluşmaktadır (Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, İtalya, Letonya, Hollanda, İsveç ve Birleşik Krallık).

Yalnızca birkaç Üye Devlette ilerleme kaydedilmiştir ve buna da esasen **yasal veya diğer pozitif tedbirler** alınarak cinsiyet dengesinin teşvik edilmesi yol açmıştır. Daha fazla ve sürdürülebilir ilerlemenin elde edilebilmesi için daha çok şeyin yapılması gerekmektedir. Üye Devletlerin yarısında (14) büyük şirketlerin yönetim kurullarında erkeklerin sayısı en az 4'te 1 oranında (yani kadınlar %20'den az) kadınlardan fazladır. Malta ve Estonya'da ise yönetim kurullarındaki kadınların oranı %10'un altındadır. (Şekil 3).

**Şekil 3:** AB'de kote edilmiş en büyük şirketlerin yönetim kurullarında kadın ve erkeklerin temsil edilmesi, Ekim 2017



**Kaynak:** Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri Veri Tabanı

## **Yönetim kurullarında cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için AB ne yapmıştır?**

AB'nin cinsiyetler arasındaki ücret farkını çözebilmek konusundaki Eylem Planında, Komisyonun cam tavanı kırma taahhüdü yinelenmektedir. Komisyon, hiç olmazsa, idareci olmayan direktörlerde yetersiz temsil edilen cinsiyetlerin en az %40'nın temsil edilmesi; kurul üyelerinin seçilmesinde şeffaflığın sağlanması ve hükümetleri karar almada cinsiyet dengesinin geliştirilmesi için somut tedbirleri içeren stratejileri benimsemeye teşvik etmek için 2012 yılında yapılan Direktif önerisinin benimsenmesi doğrultusunda çalışmaya kararlıdır.

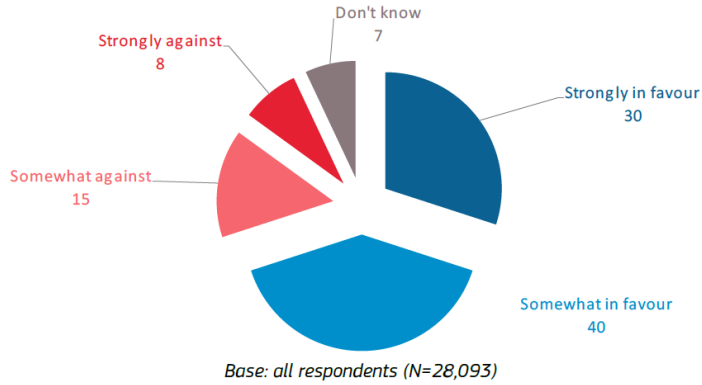
Üstelik, **mali olmayan ve çeşitlilik bilgilerinin ifşa edilmesi hakkında 2014/95/AB sayılı Direktif**; 500'den fazla çalışanı bulunan belirli büyük şirketlerin çevre, sosyal, insan hakları ve yolsuzluk meseleleri de dâhil olmak üzere sürdürülebilirlik konularında bilgi vermelerini gerektirmektedir. Direktif ayrıca, kote edilmiş büyük şirketler tarafından yaş, cinsiyet, eğitim ve profesyonel durumları gibi konular hakkında şirketin idari, yönetim ve denetleme organlarına uygulanan çeşitlilik politikalarının tafsilatını, bu çeşitlilik politikasının hedeflerini ve bunun nasıl uygulandığı ile raporlama dönemindeki sonuçları açıklamalarını emretmektedir. Bu tür bir politikanın uygulanmadığı durumlarda, neden uygulanmadığına dair bir açıklama yapmaları gerekmektedir.

## **Avrupalılar politikada cinsiyet eşitliği hakkında ne düşünmektedir?**

Siyasette karar alma organlarında kadınların sürekli olarak yetersiz temsil ediliyor olmalarına rağmen Avrupalılar iktidarın daha adil bir biçimde paylaşılmasını desteklemektedirler. Cinsiyet Eşitliği hakkındaki en son Eurobarometre Anketine göre, Avrupalıların %70'i siyasette kadın – erkek eşitliğinin sağlanması lehindeki yasal tedbirleri desteklemektedir (Şekil 4) ve %86'sı da kadın politikacılar tarafından temsil edilebileceklerini düşünmektedirler (Şekil 5). Katılımcıların çoğunluğu (%54) politikada karar alma pozisyonunda daha fazla kadının bulunması gerektiğini düşünmektedir (Şekil 6). Öte yandan siyasetteki kadın sayısının düşük olması, cinsiyete dayalı stereotiplerin inatla sürdürülmesiyle açıklanabilir. Avrupalıların en az %35'i erkeklerin kadınlara göre daha azimli olduğunu ve %34'ü ise kadınların erkeklere kıyasla siyasette sorumluluk pozisyonlarıyla daha az ilgilendiğini düşünmektedir (Şekil 7).

#### Şekil 4:

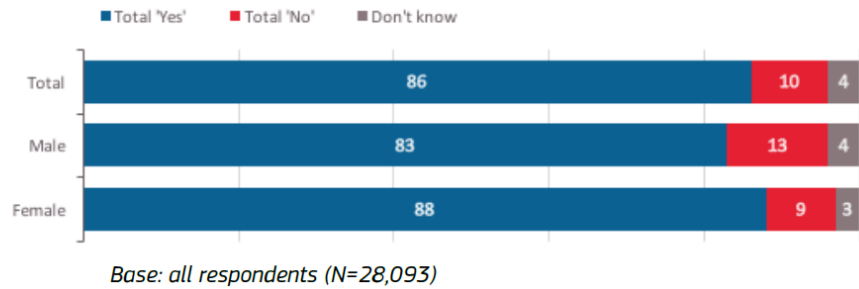
QC11 Are you in favour or against legal measures to ensure parity between men and women in politics?  
(% - EU)



Kaynak:

#### Şekil 5: Sizce kadın politikacılar sizin menfaatlerinizi temsil edebilir mi?

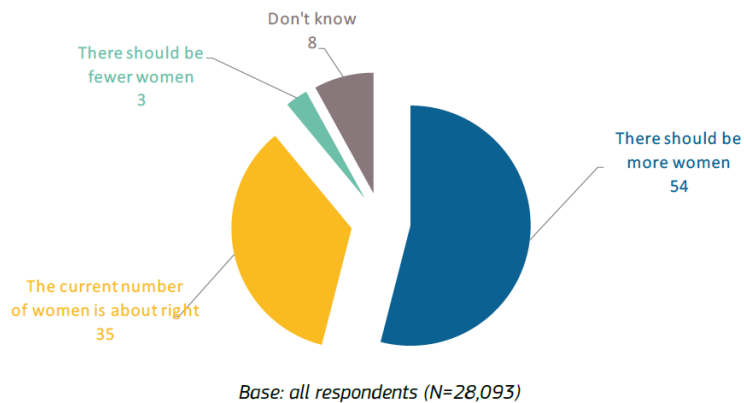
QC9 Do you think that a female political representative can represent your interests?  
(% - EU)



Kaynak:

#### Şekil 6: Sizce (ÜLKEMİZDE) karar alma pozisyonlarında şu anda kaç tane kadın yer almaktadır?

QC8 In your opinion, which of the following statements regarding the number of women currently in political decision-making positions in (OUR COUNTRY) applies best?  
(% - EU)

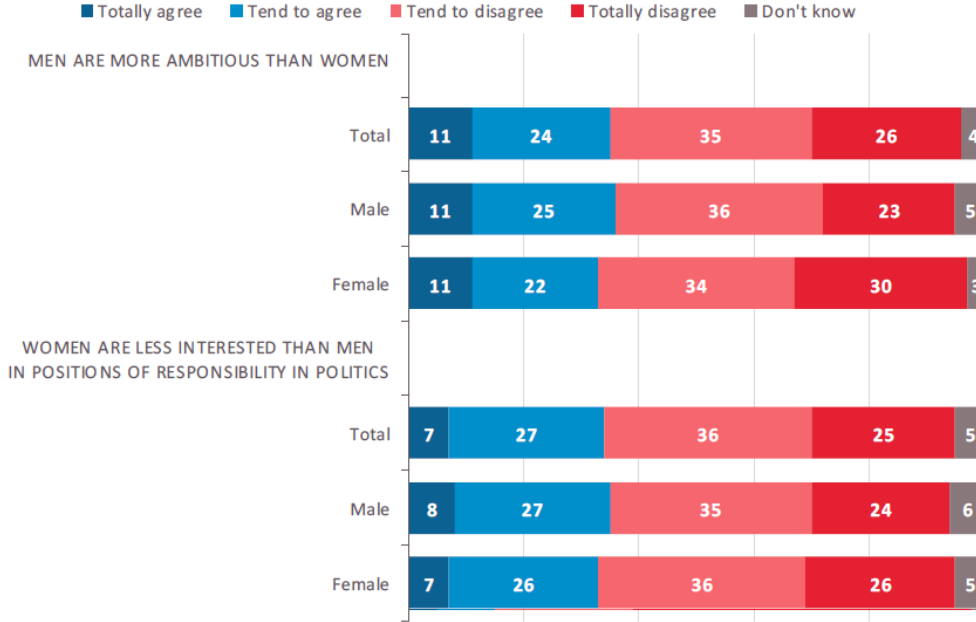




**Kaynak:**

### Şekil 7:

QC7 Please tell me whether you agree or disagree with each of the following statements.  
(% - EU)



Base: all respondents (N=28,093)

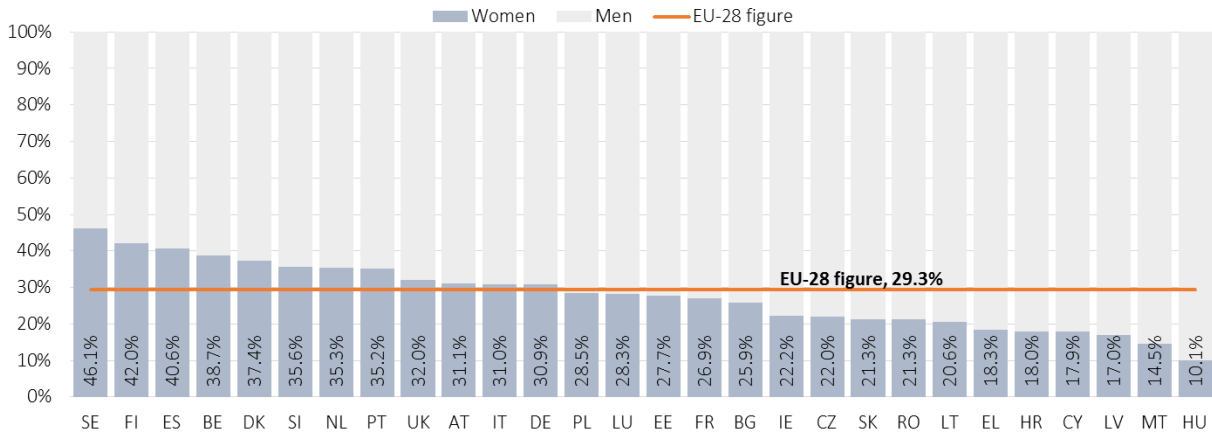
**Kaynak:**

### Ulusal siyasette durum nasıl geliyor?

**Ulusal parlamentoların çoğunda, seçmen çeşitliliği yansıtılmamaktadır. Kadınlar, tüm karar alma düzeylerinde yeterince temsil edilmemektedirler. Aslında, pek çok AB Üye Devletlerindeki parlamentolarında ve hükümetlerinin tüm kademelerinde, temsil ettikleri toplumların kompozisyonu yansıtılmamaktadır.**

AB'deki tek meclisli ulusal parlamentolardaki kadın üyelerin oranı her ne kadar 2004 Ekim ayında %22.1 iken 2017 Kasım ayında %29.3'e yükselmiş olsa da, ilerleme oranı oldukça yavaştır. Ayrıca, büyük siyasi partilerdeki kadın liderlerin oranı ise sadece %16.9'dur (Şekil 8).

## Şekil 8: Kadınların tek meclisli parlamentolardaki temsiliyetleri, Kasım 2017



**Kaynak:** EIGE Cinsiyet İstatistikleri Veri tabanı.

### Cinsiyete dayalı şiddetle mücadele için AB ne yapmaktadır?

Kadınlar; mesleki bağlamda yaşadıkları cinsel saldırı ve istismar olaylarını sosyal medyada seslendirmeye başlamadan önce de (#MeToo - Beni de) AB, yapmış olduğu kampanya ve faaliyetlerle kadınların bu protestolarına destek vermekteydi.

2017 yılı boyunca Komisyon, değişik paydaşlarla bir araya gelerek ağ oluşturma ve ortaklıkların kurulmasına olanak sağlamış ve aktörlerin en iyi uygulamaların paylaşılmasına ve cinsiyete dayalı şiddet mağdurlarına yönelik destek yapılarının iyileştirilmesine imkan sağlamıştır.

- Sosyal medya kampanyası: **NON.NO.NEIN kampanyası – HAYIR de!** 2017 yılında hayata geçirilen **Kadına karşı şiddeti Durdur**, farkındalık yaratmış ve kadına karşı şiddetle ilgili somut projelere finansman sağlamıştır. Üye Devletler, yerel hükümetler, ilgili profesyoneller ve Avrupa genelinde sivil toplum örgütlerine, kadına karşı şiddetle mücadele etmek için faaliyet ve kampanyalarını yoğunlaştırmaları için 15 milyon Euro finansman tahsis edilmiştir. Bu bağlamda; diğer meslek gruplarının yanı sıra avukatlar, doktorlar, öğretmenler ve polisler mağdurlara yönelik desteklerini geliştirmeleri ve cinsiyete dayalı şiddeti önlemeleri için eğitilmişlerdir. Bu kampanya 2018 yılı boyunca da devam ettirilecektir.
- Şubat ayında Malta Başkanlık Konseyi, bölgeler arası ayırım ve kadınların adalet temini ve hizmetlere erişimleri kapsamında cinsiyete dayalı şiddet konusuna odaklanan bir konferansa ev sahipliği yapmıştır.
- **Cinsiyet eşitliğinde Ortak Öğrenme Programı** çerçevesinde Komisyon, Üye Devletlerin hükümet yetkilileri arasında iyi uygulamaların paylaşımını sağlayan bir etkinlik düzenlemiştir. İyi uygulamalar arasında Danimarka'nın dijital cinsel istismar hakkındaki politika ve mevzuatı ile Fransa'nın kamu taşıtlarında cinsel taciz ile ilgili kampanyası yer almıştır.
- 20-21 Kasım tarihlerinde Brüksel'de gerçekleştirilen Yıllık Temel Haklar Kolokyumunun konusu 'Çalkantılı Zamanlarda Kadın Hakları' idi. Kadına yönelik şiddet, Kolokyumun ana konularından bir tanesiydi ve etkinlikte Üye Devletlerin yaklaşık yarısından bakanlar, uluslararası örgütler, önde gelen akademisyenler, sosyal ortaklar, iş dünyası temsilcileri, sivil toplum aktörleri,

gazeteciler ve basın profesyonelleri dâhil olmak üzere 400'den fazla katılımcı bir araya gelmiştir.

- **Kadın ve kızlara yönelik şiddetle mücadele etmek için küresel bir ittifak kurulmasına yönelik ilk adım** Aralık ayında Komisyon, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), Avrupa Konseyi ve BM Kadın arasında atılmıştır. Yayınlanan ortak bildiri ile bu örgütlerin 2018 yılı sonuna kadar kadın ve kızlara yönelik şiddete son vermek için küresel bir ittifak oluşturulması yönündeki çalışmalarda işbirliklerini yoğunlaştırma konusundaki taahhütleri teyit edilmiştir.

Cinsiyet Eşitliği ve Adalet politikaları tahtında yapılan faaliyetlerin yanı sıra Avrupa Komisyonu, aralarında **ticaret, göç ve iç işleri, ulaşım ve dış işbirliği** gibi bir dizi politika alanlarında kadına yönelik şiddet konusunda çalışmalarını yoğunlaştırmaktadır. Ayrıca, Avrupa Sosyal Fonu da kadınlara yönelik, özellikle engelli ve en çok korunmaya muhtaç ve yoksun kadınlara yönelik şiddetle mücadele etmek üzere hedeflenmiş faaliyetleri de desteklemektedir.

Kadın ve kız çocuklarının ticareti konusuyla ilgili, insan ticaretini önleme direktifinde, destek tedbirlerinin cinsiyete özgü olma zorunluluğu yer almaktadır. Son olarak, kısa bir süre önce Komisyon tarafından 4 Aralık 2017 tarihinde benimsenen bir dizi politika öncelikleri de cinsiyeti odak noktasına yerleştirmektedir ve bu bağlamda bu ağır insan hakları ihlali ve iğrenç suçun cinsiyet boyutuyla ilgilenme doğrultusunda bir dizi faaliyet belirlenmiştir.

**Dahili olarak**, Avrupa Komisyonu, kurumun kendi içerisinde her tür tacizi önlemek için tedbirler almıştır. Yakın tarihte kabul edilen bir çeşitlilik ve kapsama stratejisi bu tedbirleri kuvvetlendirmektedir ve daha fazla önleyici tedbir içermektedir. Kadınların kısa bir süre önce kamuya duyurduğu iş yerindeki cinsel taciz vakaları ışığında (#MeToo) Komisyon ayrıca kendi içindeki kuralları da gözden geçirmeye karar vermiştir. Bunun amacı; 2018 yılında yeni, güncellenmiş bir taciz önleme politikasını hayata geçirmektir.

### **İstanbul Sözleşmesi Nedir?**

Kasım ayı itibariyle, tüm AB Üye Devletleri tarafından Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve bunlarla mücadele hakkındaki Avrupa Konseyi Sözleşmesi (İstanbul Sözleşmesi) imzalanmıştır ve 17 ülke tarafından onaylanmıştır. Bu Sözleşme, kadına yönelik şiddet ve ev içi şiddetin önlenmesi, mağdurların korunması ve faillerin cezalandırılması için yasal bağlayıcılığı olan standartları belirleyen Avrupa'nın ilk resmî belgesidir. 2016 yılı Mart ayında Komisyon tarafından yapılan önerinin ardından, AB tarafından İstanbul Sözleşmesi 13 Haziran 2017 tarihinde imzalanmıştır. 2018 yılında tamamlanmasını sağlayacak Konsey Kararı ile ilgili çalışmalar devam etmektedir. Sözleşme, Üye Devletlerin kadına yönelik şiddet ile mücadele etmesi için ortak bir çerçeve geliştirmelerini sağlayacaktır.

### **Emek piyasasındaki stereotipler sorununu çözmek için AB ne yapmaktadır?**

2017 yılında, çeşitli alanlarda kadın ve erkek istihdamları arasındaki farkları ortaya çıkaran stereotipler sorununu çözmeye yönelik **Komisyon** faaliyetleri, çalışanların yaklaşık %20'sinin kadın olduğu ulaşım ve ICT sektörlerine odaklanmıştır.

- Otomasyon ve dijitalizasyon, ulaşımda kadınlara yönelik yeni fırsatlar yaratmaktadır. 2017 yılı Temmuz ayında 'Gelecek nesiller için AB ulaşım sektörünü daha çekici bir hale getirmek' konusunda yayımlanan bir çalışma ile bu sektörün daha fazla kadın için nasıl daha cazip kılınabileceği hakkında tavsiyelerde bulunmaktadır. 2017'de, şirketler

ve eğitim kurumları yanı sıra AB ve ulusal düzeyde yapılabilecek muhtemel faaliyetler konusunda geniş çaplı bir paydaş kitlesi ile düşünce paylaşımında bulunulmuştur.

- Kasım 2017’de, **Değişim için AB Platformu – Ulaşımında Kadınlar**; Estonya Ekonomik İlişkiler ve Altyapı Bakanı Kadri Simson ve Avrupa Parlamentosu Ulaşım Komitesi Başkanı Karima Delli tarafından desteklenerek AB Ulaştırma Komiseri Violeta Bulc ve Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komite Başkanı Georges Dassis tarafından hayata geçirilmiştir. Bu Platform, sosyal ortaklar da dâhil olmak üzere farklı paydaşlarla işbirliği içerisinde, ulaşımında kadın istihdamının artırılması için oluşturulmuştur. Eşit fırsatlar hakkında yapmış oldukları faaliyetleri paylaşmak üzere, bu konuda çalışan AB örgütleri bir araya gelmişlerdir.
- 27 Kasım 2017 tarihinde Platformun hayata geçtiği konferans esnasında **ulaşım sektöründe kadın ve erkekler için eşit fırsatların sağlanmasına yönelik beyanname** kamuya açık olarak imzalanmış ve daha çok imzanın toplanması amacıyla online üzerinden ulaşımına açılmıştır. Konuyla ilgili bir web sayfasında, iyi uygulamaların teati edilebileceği online bir modül de bulunmaktadır.
- Yakında yayınlanacak olan **‘Dijital çağda kadın’ araştırması**, dijital sektöre kadınların katılımlarını etkileyen unsurlara ışık tutmaktadır. Kadınlar dijital sektöre katıldıklarında, sektörden ayrılma oranları erkeklere kıyasla daha yüksek olma eğilimindedir. Bu durum özellikle 30-44 yaş aralığında açık bir biçimde görülmektedir. Bu yaşlar, birincil çalışma yaşlarıdır ve bir kişinin mesleki gelişimindeki kilit aşamadır. Bu yaş aralığı ayrıca Avrupalıların çoğunun ilk kez çocuk sahibi olduğu ve/veya küçük çocuklara bakmak zorunda oldukları dönemdir. Kadınların dijital işlerden ‘çıkma vakalarının’ ekonomik bir maliyeti vardır. Dijital işlerinden ayrılan kadınlar nedeniyle Avrupa ekonomisinde meydana gelen yıllık verimlilik kaybı 16.1 milyar Euro’dur. Araştırmada, yapılandırılmış pek çok çabaya rağmen dijital cinsiyet farklılığının devam etmesi konusunda uygulanabilecek bazı yenilikçi yaklaşımlar da vurgulanmaktadır.
- Konseyin Bulgar Başkanlığının talebi üzerine, Bulgaristan Başkanlığı altında yapılmakta olan politika tartışmalarını daha da artırmak amacıyla EIGE tarafından **“Dijital Dünyada Kadınlar” hakkında bir belge** hazırlanmaktadır.
- Bir yılın ardından, Dijital Beceriler ve İş Koalisyonu üye sayısı 300’ü aşmıştır. Dijital becerilerdeki farklılık sorununu çözmek için söz veren örgüt sayısı ise hemen hemen 90’ı bulmuştur. Bu konuda katkıda bulunmayı vadeden örgütler, milyonlarca Avrupalıya online ve yüz yüze eğitim vermiş, dijital beceri sertifikaları, farkındalık yaratma, işe yerleştirme ve stajyerlik olanakları sağlamıştır. Bu vaatlerin asıl hedef kitlesini ilk ve ortaokul öğrencileri oluşturmaktadır.
- İlk Dijital Fırsat Stajyerliği, 2017 Aralık ayında duyurulmuştur. Bu eğitimler öğrencilere başka bir AB ülkesinde dijital alanlarda staj yapma imkânı sunacaktır. Amacı; tüm alanlardaki öğrencilere, piyasanın talep ettiği alanlarda pratik dijital deneyim kazanma fırsatı vermektir. Bu inisiyatif; 2018 – 2020 yılları 6 000’den çok öğrenciye ve yeni mezuna sınır ötesinde stajyerlik eğitimi sağlayacaktır. İlk eğitimler 2018 baharında başlayacaktır. Stajyerlere ortalama 5 aylık bir süre için ayda ortalama 500 Euro ödenek verilecektir. Bu pilot proje, AB’nin Horizon 2020 araştırma finansman programı tarafından finanse edilecek ve Erasmus+ aracılığıyla uygulanacaktır. Dijital Beceri ve İşler Koalisyonu üyeleri, staj olanakları temin etmek için seferber olmuşlardır.

## Avrupa Birliği'nin dışında cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için AB ne yapıyor?

Küresel bir aktör olarak AB, dünya genelindeki tüm faaliyetlerinde cinsiyet eşitliği ile kadın ve kızların güçlendirilmesini teşvik etmektedir. Bu maksatla, ortak ülkelerle, Birleşmiş Milletler ile ve sivil toplum aktörleriyle ve özellikle de kadın örgütleri ve cinsiyet eşitliği savunucularıyla sıkı bir işbirliği içindedir. AB'nin bu alanda yaptığı faaliyetlerde, dünya çapında cinsiyet eşitsizliklerine hitap edebilecek olan herkesi kapsayan bir yaklaşım izlenmektedir. AB; cinsiyet eşitliği gündeminin geliştirilmesine sürekli katkıda bulunabilmek için çok taraflı forumlardaki ortak ülkelerle iletişim halindedir, özellikle BM forumlarındaki kilit politika yapıcılar olan BM Kadın Statüsü Komitesi (CSW) ve BM İnsan Hakları Konseyi yıllık oturumlarında yer almaktadır. AB ayrıca Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programının (ICDP) yanı sıra Kadına yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi hakkındaki Sözleşmenin (CEDAW) ve Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu uygulanmasına da destek vermektedir.

2017 yılında, aşağıda belirtilen kilit inisiyatifler hayata geçirilmiştir:

- Avrupa Dış Faaliyetler Hizmetleri ile yakın iş birliği içerisinde Komisyon, AB namına, 2017 Mayıs ayında Taormina G7 Liderleri Zirvesinde resmi olarak kabul edilen Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Ekonomik bir Ortam için G7 Yol Haritasının hazırlanmasında kilit bir rol oynamıştır. Bu, toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna tahsis edilen ilk G7 bakanlar toplantısıydı. Yol Haritası; merkezi hükümetlerin yetki alanına giren ve cinsiyet eşitliğinin tesis edilmesinde en büyük etkiye sahip olması muhtemel yapısal politikalara odaklanmaktadır.
- AB Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH'ler) doğrultusundaki ilerlemenin maksimum seviyeye ulaşmasında aktif rol oynamaktadır. Bu hedefler; Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündeminin bir kısmını oluşturmaktadır. Bu bağlamda Eurostat tarafından 'Avrupa Birliğinde Sürdürülebilir Kalkınma – AB bağlamında SKH'ler doğrultusunda ilerleme hakkında 2017 izleme raporu' isimli bir belge yayınlanmıştır. Bu rapor; AB bağlamında SKH'ler doğrultusundaki ilerleme ile ilgili olarak Eurostat'ın düzenli izleme çalışmalarının başlangıcıdır.
- SKH'lerin derinlemesine incelenmesine katkıda bulunan, AB'de kadın ve erkek eşitliği hakkındaki geçen sene hazırlanan raporda, SKH'lerle ilgili çalışmalar, hedefleri ve göstergeleri rapor edilmektedir. AB'nin SKH'lere katkısına ilişkin raporlama talebine yanıt olarak AB'de kadın-erkek eşitliği hakkındaki 2017 raporu, 17 Temmuz'da Komiser Mimica tarafından Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Üst Düzey Politika Forumunda sunulmuştur.
- Komisyon, ayrıca, insani krizlerde cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi için çalışmaktadır. 21 Haziran 2017'de '**Acil Durumlarda Cinsiyete Dayalı şiddetten Koruma hakkında Eylem ağrısı**' isimli küresel inisiyatifin liderliğini AB, İsveç'ten devralmıştır. İnsani krizlerde, cinsiyete dayalı şiddet .oğunlukla yaygındır. Eylem ağrısı; 70 kadar insani örgütü tek bir görevle bir araya getirmektedir: cinsiyete dayalı şiddetin hayatı tehdit ettiğini tanımak ve krizin ortaya çıktığı en erken zamanda konuyu ele almak. 2018 yılı sonuna kadarki liderliği sırasında AB, öncelikli olarak aşağıdaki dört konu üzerinde çalışmaktadır: (1) Cinsiyete dayalı şiddetin önlenmesi ve buna cevap verilmesinin gerekliliği hakkında savunuculuğu artırmak (2) Acil durumlarda cinsiyete dayalı şiddetin engellenmesi konusuna odaklanmayı artırmak, (3) Eylem çağrısını, en büyük etkiyi yaratabilecek alana getirmek, (4) 2016- 2020 Eylem ağrısı Yol Haritasını izleyerek taahhütleri hayata geçirmek.

- AB'nin '**Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi: Kız çocukları ve Kadınların Hayatlarının AB Dış İlişkileri aracılığıyla Dönüştürülmesi 2016-2020**' çerçevesinin harfiyen uygulanması. Geliştirilmiş Yanıt Kapasitesi Programı çerçevesinde eylem yol haritasının halka duyurulmasında, ECHO GM 2017 yılında kapasite oluşturmak için 1 milyon Euro tahsis etmişti.