

# COVID-19 PANDEMİSİNİN TÜRKİYE’DE KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI VE İŞ-YAŞAM DENGESİNE ETKİLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF THE COVID-19 PANDEMIC ON WOMEN'S  
WORKING LIFE AND WORK-LIFE BALANCE IN TURKEY WITHIN THE CONTEXT  
OF GENDER EQUALITY

Nazlı YÜCEOL<sup>1</sup>

Serhat KAKI<sup>2</sup>

Işıl ÇEKÇİ<sup>3</sup>

## ÖZ

Covid-19 pandemisi sosyal yaşamdan ekonomik hayata, sağlıktan, eğitime kadar pek çok alanda büyük etkiler yaratmıştır. Ancak pandemiden toplumun her kesimi eşit oranda etkilenmemiştir. Pandemi ile birlikte hâlihazırda var olan eşitsizlikler pek çok alanda daha da derinleşmiştir. Özellikle Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve pandemiye bağlı olarak derinleşen etkiler ile ilgili literatürde yoğun olarak çalışmalar yapılmaktadır. Çalışmada amaç; Covid-19 ile birlikte Türkiye’de kadınların iş-yaşam dengesi ve çalışma hayatına katılım konularını Toplumsal Cinsiyet Eşitliği bağlamında ele alarak incelemektir. Çalışmada ulusal ve uluslararası literatür, TÜİK istatistikleri, ulusal ve uluslararası raporlar incelenmiş, ikincil kaynak kullanılmış ve elde edilen bilgiler derlenmiştir. Bu noktada Sürdürülebilirlik Hedeflerinin belirlendiği yıl olan 2015’den 2021’e bir değerlendirme yapılmıştır. Literatür incelemesi sonucunda elde edilen bilgiler derlenmiş ve bu doğrultuda değerlendirmelerde bulunulmuştur. İlk olarak iş-yaşam dengesi bağlamında Covid-19 öncesinde var olan eşitsizliğin Covid-19 sonrasında artarak devam ettiği görülmektedir. Bu durumda ise özellikle Covid-19 döneminde yaygın olarak kullanılan evden çalışma ve esnek çalışma uygulamalarının eşitsizliği daha da artırdığı söylenebilir. Bir diğer taraftan özellikle kadın çalışanların ağırlıklı olduğu sektörlerin pandemiden daha fazla etkilenmiş olması da konunun bir başka boyutu olarak değerlendirilebilir. Çalışma hayatına katılım bağlamında yapılan değerlendirmede Covid-19 öncesi kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlik olduğu ancak bu eşitsizliğin Covid-19 döneminde belirgin bir artış gösterdiği görülmüştür. Covid-19 pandemisi sonrasında bu eşitsizliklerin ortadan kaldırılabilmesi adına ne tür adımların atılması gerektiği ile ilgili çıkarımlarda bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Covid-19, İş-Yaşam Dengesi, Kadın İstihdamı

<sup>1</sup> İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, Öğretim Görevlisi, [nyuceol@gelisim.edu.tr](mailto:nyuceol@gelisim.edu.tr), ORCID 0000-0001-8416-5707

<sup>2</sup> İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, Öğretim Görevlisi, [skaki@gelisim.edu.tr](mailto:skaki@gelisim.edu.tr), ORCID 0000-0003-4438-028X

<sup>3</sup> İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, Öğretim Görevlisi, [icekci@gelisim.edu.tr](mailto:icekci@gelisim.edu.tr), ORCID 0000-0001-9059-2692

**Sorumlu yazar / Corresponding Author:** Nazlı YÜCEOL e-posta: [nyuceol@gelisim.edu.tr](mailto:nyuceol@gelisim.edu.tr)

**Gönderilme /Submitted:** 04.06.2021, **Kabul/ Accepted:** 20.06.2022

## ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has had a huge impact on many areas, from social life to economic life, from health to education. However, not all parts of society from pandemic are equally affected. The inequalities already exist with the pandemic have deepened in many areas. In particular, studies are carried out on the deepening effects of Gender Equality and pandemic in the literature. The purpose of this study is to examine the work-life balance and participation of women in Turkey with Covid-19 in the context of Gender Equality. In the study, national and international literature, TÜİK statistics, national and international reports have been reviewed and secondary resources have been used and the information obtained has been compiled. At this point, an assessment was made from 2015 to 2021, the year in which sustainability targets were determined the information obtained as a result of the literature review has been compiled and evaluated accordingly in the context of work-life balance, it is first seen that the disparity that existed before Covid-19 continued to increase after Covid-19. In this case, it can be said that the practice of working from home and flexible working practices, which are commonly used in the Covid-19 period, further increases the inequity. On the other hand, it is also another dimension that the sectors where women are predominantly affected are more affected than pandemic. In the context of participation in working life, it was observed that there was inequality between men and women before Covid-19, but that inequality increased significantly during the Covid-19 period, after the Covid-19 pandemic, inferences have been made about what kind of revision should be made in order to remove these inequalities.

**Key Words:** Sustainable Development Goals, Gender Equality, Covid-19, Work-Life Balance, Women's Employment

### 1. GİRİŞ

Eylül 2015'te 70. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen, Birleşmiş Milletler 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi kapsamında bir dizi sürdürülebilir kalkınma hedefi belirlenmiştir. Sürdürülebilir kalkınma için 2030 gündeminin temelini oluşturan 17 sürdürülebilir kalkınma hedefinin, sürdürülebilirliğin tüm yönlerini kapsayan 169 ilişkili hedefi bulunmaktadır (Rasoolimanesh, Ramakrishna, Hall, Esfandiar, & Seyfi, 2020, s. 4). Toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden beşincisidir ve “Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek” şeklinde ifade edilmektedir. Bu hedef kendi içinde 9 adet alt hedefi içermektedir. Bu hedefler;

- ✓ Kadınlar ve kız çocuklarına yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması,
- ✓ Kadınlar ve kız çocuklarına yönelik her türlü istismarın ortadan kaldırılması,
- ✓ Zorla evlendirilme ve kadın sünnetinin bitirilmesi,

- ✓ Ücretsiz bakım hizmetlerine değer biçilmesi ve hane içi sorumlulukların paylaşımının teşvik edilmesi,
- ✓ Liderlik ve karar almada tam katılımın güvence altına alınması,
- ✓ Üreme sağlığı ve haklarına evrensel erişim,
- ✓ Ekonomik kaynaklar, emlak mülkiyeti ve finansal hizmetlerde eşit haklar,
- ✓ Kadınların güçlendirilmesinin teknoloji yoluyla desteklenmesi,
- ✓ Toplumsal cinsiyet eşitliği için uygulanabilir mevzuatın ve politikaların geliştirilmesi ve güçlendirilmesidir (Küresel Amaçlar, <https://www.kureselamaclar.org/amaclar/toplumsal-cinsiyet-esitligi>, 2015).

**Şekil 1:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alt Hedefleri**Kaynak:**(Küresel Amaçlar,

<https://www.kureselamaclar.org/amaclar/toplumsal-cinsiyet-esitligi>, 2015).

Sürdürülebilirlik kavramı, sosyal, ekonomik ve çevresel koşulların daha yaşanabilir olması, gelecek için toplumsal refahı sağlayabilecek şekilde mevcut ihtiyaçları karşılamak olarak tanımlanmaktadır (Thiele, 2016, s. 2). Sürdürülebilir kalkınma kavramı ise WCED' in yayınladığı Brundtland Raporu'na göre, mevcut teknoloji ve sosyal organizasyonların iyileştirilerek ve geliştirilerek toplumdaki tüm bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanması, daha iyi yaşam standartlarına erişimi için tüm fırsatların yayılmasını sağlayan kalkınma olarak tanımlanmaktadır (WCED, 1987, s. 16).

Cinsiyet, kişinin kadın veya erkek olarak genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklerini ifade ederken, toplumsal cinsiyet toplumun bireylere yüklediği rol, görev ve sorumlulukları, kişinin toplumda nasıl görüldüğü, algılandığı ve toplumun kişilerden beklentilerini ifade etmektedir (Yanikkerem, Topsakal, & Boz, 2020). Toplumsal cinsiyet kavramı, toplumda kadın ve erkeklerin kültürel ve sosyal alanlardaki farklı rol, tutum ve davranışlarını açıklamak üzere kullanılan ifadedir. Bu bağlamda cinsiyet ifadesi bireylerin fizyolojik ve anatomik olarak farklılıklarına odaklanırken, toplumsal cinsiyet ifadesi, kültürel ve toplumsal bağlamda kadın-erkek arasındaki farklılıklara odaklanır (Belli & Aynacı, 2020).

Toplumsal cinsiyet eşitliği ise (gender equality) fırsatlara erişme ve kullanma, kaynakların ayrılması, kullanılması ve tüm bunlara ulaşmada kişinin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa maruz kalmamasını ifade eder (Akın A. , 2007).

Milli servetin ve dolayısıyla toplumsal refahın artırılmasında her gelişmişlik düzeyinde ki toplum için en değerli varlık olan insan emeğinin zayi edilmesi toplumların geleceğini bugünden karartacak; toplumsal yoksullukla birlikte büyük bir buhranın altyapısını hazırlayacaktır. Bu sebeple bireysel ve toplumsal kalkınmada üretim unsurlarının ekonomiye kazandırılması gereklidir. Bu noktada kadın işgücünün etkin ve verimli olarak işgücüne dâhil edilmesi yönünde politikaların izlenmesi ülke kalkınmasında, bireysel ve toplumsal refahın artmasında son derece önemlidir (Karabıyık, 2012, s. 255). Ekonomik ve toplumsal kalkınmada kadınların etkin olması, işgücüne katılımlarının artırılması, gerek toplumsal gerekse bireysel açıdan sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda kadın istihdamındaki artış, kadın yoksulluğunun önüne geçilmesi, hane içinde gelirin artması ve daha yüksek bir yaşam standardına ulaşmak demektir (Ecevit, 2010, s. 2). Kadınlar ve kız çocukları dünyada nüfusun %50' sini meydana getirmektedir. Bu durum dünyanın potansiyelinin de yarısını oluşturdukları anlamına gelmektedir (Küresel Amaçlar, 2020). Aynı durum Türkiye için geçerlidir. TÜİK tarafından açıklanan veriler 2019'da, kadın nüfusun 41 milyon 433 bin 861 kişi, erkek nüfusun 41 milyon 721 bin 136 olduğunu göstermiştir. Bir başka deyişle; kadınlar toplam nüfusun %49,8' ini erkekler ise %50,2' sini oluşturmaktadır. Ancak toplumsal cinsiyet eşitsizliği günümüzde ne yazık ki hala oldukça yaygın durumdadır. Bu durum ise toplumsal ilerlemenin önünde büyük bir engel oluşturmaktadır (TÜİK, 2020). İlerlemenin önünde güçlü bir engel konumunda olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hassas bir şekilde araştırılması ve bu durumun ortadan kaldırılması için elde edilen veriler ışığında önleyici ve

engelleyici mekanizmaların oluşturulması sağlanmalıdır. 2000' li yılların başında Avrupa Birliği üyeliği yolundaki düzenlemelerin hızlanması ve kadınların işgücüne katılımını sağlayan gelişmeler, toplumsal alanda cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik düzenlemelerin artışı sağlamıştır. Anayasadaki düzenlemelere ek olarak pek çok düzenlemede cinsiyet eşitliği ön plana çıkmaktadır. Bu çerçevede gerek istihdama katkı, gerek sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler gibi birçok alanda eşitsizliğin önüne geçilmesi ve giderilmesi için "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu" 2016 yılında faaliyete geçmiştir. Tüm bunlar toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama ve ayrımcılıkla mücadele noktasında önem arz etmektedir. Ancak atılan adımlara karşın özellikle işgücü piyasasında kadına yönelik ayrımcılığın devam ettiği görülmektedir. Devam eden bu durum, toplumun davranışsal kalıplarını değiştirecek türde cinsiyet eşitliği ile ilgili politikalara ve uygulamalara daha fazla odaklanılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliği her geçen gün daha da artan bir ilgiyle araştırmalara konu olmaya devam etmektedir (Erikli, 2020, s. 55). Kadınların iş hayatına katılımı ile ülke gelişmişlik düzeylerinin ve refah seviyelerinin arasında da oldukça yüksek bir bağlantı olduğunu söylemek mümkündür. OECD ülkelerindeki örnekler ile karşılaştırıldığında Türkiye, kadınların işgücüne katılımı bağlamında en düşük ülkelere biri durumundadır. 2020 Mart ayı "Türkiye' de Kadın Emeği Raporu" sonuçları, gerek iş gücüne katılım, gerek ücretlendirme politikaları, iş yaşam dengesinin kurulamaması ve ev içi bakım hizmetleri bağlamında, Türkiye' de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi adına ciddi çalışmaların yapılması gerektiği göstermektedir (Disk-Genelİş, 2020, s. 2).

Çin'in Vuhan kentinde 2020 yılında ortaya çıkan Covid-19 pandemisi tüm dünyayı uzun bir süre etkisi altına almıştır ve etkisi sürmeye devam etmektedir. Virüsün hızlı yayılımı ile pek çok ülke salgını kontrol altında tutabilmek üzere; sosyal mesafe, izolasyon ve karantina gibi

bir takım önlemler almıştır (Ünal & Gülseren, 2020). Tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi kuşkusuz ki insan hayatını her yönü ile etkilemiştir. Sosyal yaşam, ekonomi, çalışma tarzları, insan ilişkileri, satın alma davranışları, siyaset vb. pek çok alan pandemisinin etkisi ile değişim ve dönüşüm geçirmiştir. Özellikle çalışma hayatında esnek çalışma ve evden/ uzaktan çalışma uygulamaları birçok farklı boyutta etkiler yaratmıştır. Dünyada, salgın öncesi dönemde iklim değişikliği, ekonomiye katılımdaki güçlükler, güvenli gıda erişimi sorunu ve siyasette kadın sayısındaki durum cinsiyet eşitliği önünde engel oluştururken, Covid-19 pandemisi, virüsle mücadelede ev içerisinde kadına olan bağımlılığı daha da belirgin hale getirmiştir. Salgın ile kadınların karşılaştığı pek çok eşitsizlik daha da artmıştır. Sağlık, sosyal güvence, güvenlik, ekonomi bu yapısal eşitsizliğin görüldüğü alanlardan bazılarıdır. Salgından sonra daha da belirginleşen bu orantısız olumsuz etkilenmeyi engelleyebilmek adına yapılacaklar son derece önemlidir. Kadınların toplum içinde güçlü bir yere ve eşit haklara sahip olması gerekliliği sadece salgın döneminde değil, her zaman üzerinde durulması gereken bir konudur (skdturkiye, 2020). Bu noktada bu çalışma ile hedeflenen Covid-19' un Türkiye' de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine belirlenen başlıklar özelinde ne yönde etki ettiğinin incelenmesidir. Kadınların gerek aile içerisinde gerek ise çalışma hayatında pandemiye bağlı olarak, belirlenmiş alt hedefler ışığında durumdan ne yönde etkilendiği ile ilgili çıkarımlarda bulunulması hedeflenmiştir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği toplumsal kalkınmayı birçok boyutu ile yakından ilgilendiren son derece önemli bir konu olması sebebi ile son yıllarda oldukça fazla araştırmaya konu olmuştur. Öcal'ın (2021) Türkiye' de işgücü piyasasında kadınların durumunu toplumsal cinsiyet eşitliği açısından incelediği çalışmasında konu işgücüne katılım, istihdam, ücret ve ev işleri ile çocuk bakımı bağlamında değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre Türkiye' de kadınların, erkeklere kıyasla işgücüne katılımı

oldukça düşük olmakla birlikte AB ülkelerindeki kadın işgücüne katılımına kıyasla da düşük kaldığı görülmektedir (Öcal, 2021, s. 814). Çelik ve Gültaş'ın (2020) çalışmasına göre çalışan kadınların ağırlıklı olarak hak ettikleri ücrete erişemedikleri ve ücretlendirme noktasında eşitsizlikle karşılaştıkları, işletmelerde söz haklarının olmaması, terfi olanaklarının kısıtlı olması, iş ve aile sorumluluklarının yürütülmesinde yaşanan güçlükler ile karşılaştıkları görülmüştür (Çelik & Gürtaş, 2020, s. 284). Ersoy ve Ehtiyar'ın (2020) çalışmasında kadınların kariyer gelişimlerini etkileyen toplumsal cinsiyet faktörleri araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kadınların kariyer yapmasını zorlaştıran toplumsal cinsiyet rolleri olarak; cinsiyet ayrımcılığı; yoğun çalışma saatlerinin neden olduğu iş-aile çatışması, cinsel taciz faktörleri tespit edilmiştir (Ersoy & Ehtiyar, 2020, s. 14). Aynı zamanda iş hayatı, eğitim ve siyasi hayata katılımı, terfi etmede ve karar verme süreçlerine katılımı toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik ve ayrımcılık nedeniyle "Cam Tavan Sendromu" söz konusu olmaktadır (Ülger, 2018, s. 42). TBMM'deki milletvekillerinin cinsiyet bazında dağılımına bakıldığında, katılımı kadın-erkek dengesinin olmadığı göze çarpmaktadır (Şekil 2). TÜSİAD'ın 2020 yılında yayınladığı "Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri" başlıklı raporuna göre araştırmaya katılan kadınların %99'u karşılaştıkları en büyük sorunun artan ev işleri ve bakım sorumluluğu olduğunu iş-yaşam dengesi kurmanın zor olduğunu ifade etmiştir (Memiş, 2020)

Bu çalışmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği hedefinin alt hedeflerinden ikisi seçilmiş ve bu hedefler ile bağlantılı belirlenen iki konu özelinde değerlendirme yapılmıştır. Çalışmaya konu olan ilk hedef; ücretsiz bakım ve ev işlerinin kamu hizmetleri, altyapı ve sosyal koruma politikalarının sağlanması, hane ve aile içinde sorumluluğun ulusal açıdan uygun bir biçimde paylaşılmasının geliştirilmesi yoluyla tanınması ve değer görmesidir. Bu konu ile bağlantılı olarak

iş-yaşam dengesi başlığı değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada ikinci başlık ise Dünya Ekonomik Forumu (OECD) Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi ölçütlerinden "Ekonomik Katılım ve Fırsatlar" başlığı ile bağlantılı olarak çalışma hayatına katılım konusu değerlendirilmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde sürdürülebilirlik kavramı ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri açıklanmıştır. İzleyen bölümde Covid-19 ve iş-yaşam dengesi ele alınmıştır. Takip eden bölümde Covid-19 ve kadınların çalışma hayatına katılımı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği bağlamında ele alınmıştır. Literatür taraması sonucunda elde edilen bilgilerin derlenmesi ile Türkiye'de Covid-19 öncesi ve sonrası durum 2015-2021 yılları arasında değerlendirilmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Günümüzde ülkeler arası rekabet, bireylerin tüketim çılgınlığı, azalan doğal kaynaklar, yaşanan küresel felaketler ve hastalıklar gibi olumsuz yaşam koşulları ile karşı karşıya kalınmaktadır. Yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve beraberinde bireylerinin kendilerine daha kaliteli iyi bir yaşam alanı oluşturabilmesi sürdürülebilirlik kavramını ön plana çıkartmaktadır. Sürdürülebilirlik kavramından ilk olarak 1987'de Birleşmiş Milletler (BM) Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu (WCED) tarafından hazırlanan '*Ortak Geleceğimiz*' başlıklı Brundtland Rapor'da bahsedilmiştir. Kavram 'Sürdürülebilir Kalkınma' olarak ifade edilmiş olup günümüze kadar ilgi odağı olmaya devam etmiştir (Şen, Kaya, & Alpaslan, 2018, s. 3). Sürdürülebilirlik kavramı, sosyal, ekonomik ve çevresel koşulların daha yaşanabilir olması, gelecek için toplumsal refahı sağlayabilecek şekilde mevcut ihtiyaçları karşılamak olarak tanımlanmaktadır (Thiele, 2016, s. 2). Kalkınma, çeşitli toplumların kaliteli

bir yaşam sürdürülebilmesi için kendilerini geliştirme ve ülkelerinin ekonomik büyüme isteğine bağlı olarak sürekli değişkenlik göstermeye zorunlu bir kavramdır. Aynı zamanda, modernleşme ve farklılaşmayı da beraberinde getirmektedir. Günümüzde bu kavram sürdürülebilir olmasıyla birlikte sürekli gelişimin devamlılığını sağlayacak önemli bir kavramdır. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri toplumların yaşadıkları çağda ayakta kalabilmeleri, yaşanan ve yaşanabilecek her türlü olumsuzluklardan en hasarsız şekilde çıkabilmeleri için yaşamsal bir öneme sahiptir (UNDP, 2018, s. 12).

Sürdürülebilir kalkınma kavramı ise WCED' in yayınladığı Brundtland Raporu'na göre, mevcut teknolojiye ilave sosyal organizasyonların iyileştirilerek ve geliştirilerek, toplumdaki tüm bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamakla beraber ve daha iyi bir yaşam için tüm fırsatların yayılmasını sağlayan kalkınma olarak tanımlanmaktadır (WCED, 1987, s. 16). Bu kavram, yaşadığımız çağda merkezi bir kavram olmasının yanında hem dünyayı anlamanın bir yolu hem de küresel sorunları çözmek için bir yöntem olarak görülmektedir (Sachs, 2015, s. 1).

Sürdürülebilir kalkınma, Şekil 2' de görüldüğü gibi yoksulluğun ve açlığın olmadığı, iyi sağlık ve refah, kaliteli eğitim, cinsiyet eşitliği, temiz su ve sanitasyon, ucuz ve temiz enerji, insani değer taşıyan iş ve ekonomik büyüme, sürdürülebilir şehirler ve toplumlar, endüstride inovasyon ve altyapı, sorumlu tüketim ve üretim, azaltılmış eşitsizlik, iklim eylemi, suyun altındaki yaşam, karada yaşam, barış ve adalet gibi 17 küresel hedeften oluşan, gelecek nesiller için daha iyi bir yaşam planı oluşturmayı sağlayan bir bütündür (Kukreti, Painolli, & Rana, 2021, s. 583).

## Şekil 2: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri



**Kaynak:** (The United Nations Sustainable Development Goals (SDGs), 2018).

Toplumsal cinsiyet, toplum içerisindeki kadın ve erkeğin kültürel ve sosyal alandaki farklı tutum, rol ve davranışlarını açıklamak üzere kullanılmaktadır. Cinsiyet bireylerin fizyolojik ve anatomik farklılıklarına odaklanırken, toplumsal cinsiyet, kültürel ve toplumsal bağlamda kadın ve erkeğin farklılıklarına odaklanır (Belli & Aynacı, 2020). Toplumsal cinsiyette eşitliği; fırsatların kullanımı, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetlere ulaşmada kişinin cinsiyetinden kaynaklı herhangi bir ayrımcılığa uğramaması anlamına gelir. Toplumsal cinsiyette hakkaniyet ise; kadın ve erkeğin farklı gereksinim ve güçlerinin bulunduğu, bu farklılıkların belirlenerek iki cins arasındaki dengeyi kuracak şekilde gerekenlerin yapılması anlamını taşımaktadır. (Türk Tabipler Birliği, 2008). Toplumsal cinsiyet, sosyal olarak belirlenmekte ve toplumdaki topluma farklılık göstermektedir. Toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğin yer aldıkları toplumda ne şekilde algılandıkları, değerlendirildikleri ve kendilerinden beklenen davranış kalıpları bağlamında değer ve rollerini açıklayan, çok boyutu olan bir kavramdır (Türkmen & Alptekin, 2020, s. 609).

Sürdürülebilir kalkınma bütünü oluşturulan hedeflerden biri olan toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin kadın-erkek ayrımı yapılmaksızın, sahip oldukları ve gelecekte sahip olabilecekleri haklarını cinsiyet rollerine bağlı

olmadan kullanabilmeleri ve onlara sunulan fırsatların kullanılma özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım & Gül, 2021, s. 680). Toplumsal cinsiyet, aile ortamlarında, yaşanılan toplumlarda ve çeşitli kültürlerde yaratılan erkek ve kadınların rollerini ve sorumluluklarını ifade eder (UNESCO, 2003). Bir başka tanıma göre toplumsal cinsiyet kavramı, toplumların kültürel farklılıklarına göre toplumun cinsiyetlerden beklentileri ve erkek/ kadınların eşit koşullarda ayırım yapılmaksızın eşit rolleri üstlenmesidir (Akkaş, 2019, s. 101). Kavram ilk olarak 1968’de Robert Stoller’ın ‘Sex and Gender’ isimli yayınında kullanılmıştır (Avşar, 2017, s. 225). Toplumların cinsiyet üzerinde yarattığı rol ve sorumluluk algısı kültürle göre değiştikçe eşitlik veya eşitsizlik durumu oluşabilmektedir (Akkaş, 2019, s. 101). Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilen gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkenin ekonomik yeterlilik ve sosyal kalkınma alanında kendinden söz ettirebilmesi, bu kavramı küresel olarak kalkınma hedeflerinden biri haline getirmektedir (Savaş G. , 2018, s. 102). Ancak bu kavramın kullanılmaya başlandığı dönemden günümüze kadar, kadın-erkek; özel-kamusal alan; cinsiyet-iktidar arasındaki eşitsizliğin, farklılığın ve adaletsizliğin hatta kadınlara yönelik talep edilen ve edilebilecek her türlü hakkın odağında yer alan bir olguya dönüştüğü görülmektedir (Güzel, 2020, s. 84).

## **2.2. Covid-19 ve İş-Yaşam Dengesine Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Bakış**

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişmeler ile küresel rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalma çabaları, bireyleri yaşamlarını devam ettirebilmek için ekonomik anlamda ihtiyaç duyduğu ‘iş’ dünyasında her zamankinden daha yoğun çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Bu durum çalışan bireylerin gerek mental gerekse fiziksel olarak yıpranmasına neden olmaktadır. İşletmelerin verimliliği açısından çalışan bireylerin bireysel motivasyonları iş yaşam kalitesi için önemli hale gelmektedir. Bireylerin iş yaşamı dışında kalan özel hayatlarının da bireysel

motivasyonlarına etki edeceği düşünüldüğünde; zamanla bu iki yaşam biçiminin birbirlerinin alanlarını ihlal ettiğini söylenebilir (Akın, Ulukök, & Arar, 2017, s. 114). İş-yaşam dengesi, çalışan kişilerin yaşamdaki farklı roller arasında yaptığı tercihi ve bu rollerinin birbiri ile etkileşimini ifade eder (Özari, 2019, s. 23). İş yaşam dengesi kavramının sözlükteki karşılığı ise, ‘bireylerin aile ile geçirdikleri ve zevk aldıkları şeyleri yaptığı zamana kıyasla, iş yaşamında gerçekleştirdiği eylemler için harcanan zaman miktarı’ olarak tanımlanmaktadır (Cambridge Dictionary). Bireyler aile içinde geçen zamanın dışında, zamanlarının büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirmektedir. Bu yüzden aile içi yaşanan iletişimin sağlıklı veya tam tersi olumsuz, şiddet içerikli olmasının yansımaları işyerine; işyerinde yaşanan mobbing, stres veya iş arkadaşları ile iletişimin aynı ölçüde bireyler üzerindeki psikolojik yansımaları da aileye karşı olabilmektedir. Bu yüzden, bireylerin yaşadıkları bu ikili yaşam biçiminin sağlıklı olabilmesi ve her iki ortamda da doğru karar verebilmeleri iş-yaşam dengesini kaçınılmaz kılmaktadır (Kaliannan, Perumal, & Dorasamy, 2016, s. 349).

Kadınlar, ailelerine ekonomik katkı sağlayarak destek olmak, yaşam kalitelerini arttırmak, toplum içinde söz sahibi olabilmek, ekonomik özgürlüklerini kazanmak isteği ile iş yaşamında yer almaktadırlar. Toplumsal cinsiyet eşitliğini bozan kalıp yargılar, kadın ile erkek arasında güç dengesizliğine, kadının erkeğin gerisinde kalarak kısıtlanmasına yol açmaktadır. Bu ana sorunun yanında çalışan kadınlar hem eğitimde hem de mesleki gelişiminde eşitsizlik, iş bulma/ iş yerinde terfi edilmeme, iş yerinde cinsel ve psikolojik taciz, kayıt-dışı çalıştırılma, sosyal haklardan mahrum bırakılma ve iş güvencesizliği gibi pek çok sorunla baş etmek zorunda bırakılmaktadır. Çalışan kadın iş yaşamındaki rolünün dışında aile içinde ev işlerinden sorumlu kişi, eş, anne gibi rolleri de üstlenmektedir. Dolayısıyla kadının üstlendiği roller iş-aile-yaşam çatışmasını beraberinde getirmektedir (Umutlu, 2021, s. 9).

İş yaşam dengesi, normal şartlar altında aile içi sorumlulukları ve toplumsal cinsiyet eşitliği gibi konularla doğrudan ilişkili olmayan bireysel hakları vurgulayan bir kavramdır (Parlak, 2016, s. 9). Ancak bireyler, iş ve yaşam rollerini dengelerken birtakım zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır (Mary K. Feeney, 2019, s. 423). Bu bağlamda çalışmalar, kadınlara yüklenen ev işleri, çocuk bakımı, hane halkının yönetimi gibi sorumlulukları dikkate alındığında, iş yaşamında kadın çalışanları erkek çalışanlara oranla daha fazla zorluk yaşamak zorunda bıraktığını göstermektedir (Lewis & Beauregard, 2018, s. 6). Çünkü kadına toplum tarafından yüklenen algıyla beraber aile içi sorumlulukları yerine getirme beklentisinin üzerine bir de iş yaşamının gerekliliğini yerine getirme rolü eklenmiştir (Seval, 2017, s. 185). Bu durum ise iş-yaşam dengesini toplumsal cinsiyet eşitliği konusu ile bağlantılı hale getirmektedir. Pandemiden önce yapılan çalışmalar incelendiğinde; Gümüş ve Türkyılmaz' a (2017) göre, Türkiye' de toplumsal cinsiyet eşitliğinin istenilen seviyeye ulaşamaması, kadın istihdamının düşüklüğü, geleneksel aile yapısı ve aile politikalarına düşük pay ayrılması, kamu ve özel sektörün sağladığı çocuk bakım hizmetlerindeki yetersizlik, esnek çalışma modelinin yaygın olmayışı gibi nedenlerle iş-yaşam dengesi politikaları yeterli seviyede değildir (Gümüş & Türkyılmaz, 2017, s. 84). Seval (2017)' e göre, kadın; ev ve aile içinde sahip olduğu sorumlulukları, iş hayatına girmesiyle üzerinde edindiği yeni rollerle birlikte yerine getirirken uyum problemleri yaşayabilir. Kadınlar gerek iş hayatı gerek ise aile hayatının getirdiği rollere dair beklentilerin çok yüksek olmasından ve bu beklentilerin karşılanmasında yetersiz kaynak ve destekler sebebi ile iş-aile dengesini sağlayamamakta ve çatışma meydana getirmektedir. İş-aile dengesini sağlayamadığı durumlarda ise birey, aile, ilişki ve işsel problemler ortaya çıkmaktadır. Bu problemlerle her geçen daha fazla kadın karşı karşıya kalmakta ve bu durumdan her anlamda negatif yönde etkilenmektedir (Seval, 2017, s. 184). Sarıca ve Çağlı (2018) çalışmasında Türkiye' de çalışan

kadınlara potansiyel anne gözüyle bakılarak cinsiyetçi yaklaşım sergilenerek geleneksel-muhafazakâr- ataerkil bakış açısının devam ettirildiği, doğum izni veya çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği, kadın istihdamının teşvik edilmesinin yetersiz olduğundan bahsetmektedir (Sarıca & Çağlı, 2018, s. 114). Türkiye' de Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği(CEİD) tarafından 2018 yılında yapılan araştırmaya göre; çocuk, engelli ve yaşlı bakım hizmetleri ve eğitim kurumlarının yetersizliği, okulların iş saatleri ile uyumlu(tam gün) olmaması kadınların iş yaşamına dâhil olmamasına ya da iş yaşamından ayrılmasına neden olmaktadır (Toksöz & Memiş, 2018, s. 126).

Tarihte yaşanan salgın hastalıklar toplumlarda ekonomik ve sosyal kriz meydana getirerek bireyler üzerinde sağlık, eğitim, barınma ve sosyal yardım gibi harcamaların artmasına neden olmuştur (Yavuz, 2020, s. 184). Covid-19 salgını ile beraber bazı işletmeler uzaktan çalışma modellerine geçiş yapmış ve çalışanlarını evden çalıştırmaya devam etmiştir. Bazı bireyler ise birtakım tedbirlerle fiziksel olarak iş yerlerine gidip gelmeye devam etmiştir. Salgının seyri doğrultusunda alınan tedbirler kapsamında; işyerlerinin değişen çalışma koşulları, okulların kapanması ile çocukların uzaktan eğitimi, ev ödevlerinin kontrolü, hane içi yemek yapmak, temizlik yapmak gibi birtakım temel ihtiyaçların karşılanmasıyla birlikte kadınların iş yaşamı ile beraber hane içi işlerinin daha da katlanması güç bir hale gelmiştir (Akbaş & Dursun, 2020, s. 80). Bu nedenle salgın hastalıklar, kadınların sadece hane içinde ev işlerinden sorumlu bir birey olarak yer almasının yanında, iş yaşamında da aktif bir rol üstlenme isteğinde itici bir güç haline gelmiştir. Ancak kadınlara karşı sergilenen cinsiyetçi yaklaşımla birlikte özellikle Covid -19 salgınıyla beraber kadınların iş yaşamında yer alma oranı ne yazık ki ücretsiz izin, kısa çalışma ödeneği, uzaktan çalışma gibi yapılan çeşitli uygulamalarla erkeklere oranla daha az görülmektedir. Un Women Türkiye tarafından yapılan çalışmalara göre ülkemizde Covid-19 salgın sürecinin



başladığı andan itibaren iş yerlerinden izne ayrılan kadın çalışanlar, çalışan erkeklerin sayısına göre daha yüksektir (UN Women, 2020, s. 9). Yapılan araştırmalar, Covid-19 salgını ile birlikte son zamanlarda bireylerin daha fazla zaman baskısı altında olduğunu ve kadınların aile içinde edindikleri anne rolüyle erkeklere yani babalara kıyasla ücretli işe daha az, ev sorumluluklarına daha fazla zaman harcadıklarını göstermektedir (Andrew, ve diğerleri, 2020, s. 6)). “Covid-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi Araştırması” (2020) başlıklı araştırmada pandemi sürecinde, kadınlar erkeklere göre çok zorlanmıştır. Evden çalışma döneminde; kadın çalışanların işteki rollerinin ev sorumluluklarını, ailedeki rollerinin ise iş sorumluluklarını engellemesinden kaynaklı çatışmaları daha fazla yaşadığı görülmektedir. Araştırma sonuçları ayrıca kadınların, kendi kariyerleri eşlerinin kariyerlerinden daha öncelikli geldiğinde bile ev işlerini eşlerine kıyasla daha çok üstlendiklerini gözler önüne sermektedir (Yelçe, 2020). İş-aile, aile-iş çatışması bağlamında ise en yüksek grup altı yaşın altında çocuğa sahip kadınlardır. Araştırmanın ortaya koyduğu bir diğer sonuç, pandemi sürecinde evde çalışan evli kadın çalışanların bekâr kadın çalışanlara göre daha fazla zorlanmalarıdır. Bulgulara göre evli olan kadın çalışanların ev işlerine daha fazla zaman ayırırken kendileri için daha az zaman ayırdıkları, işlerini evden ayrı tutmakta daha çok zorlandıkları görülmektedir. Medeni durum dışında ayrıca bir çocuğa sahip olmanın da evden çalışma durumunu ve iş –yaşam dengesini etkileyen faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olmayanlarda evden çalışmayı tercih edenlerin yüzdesi %35’ civarında iken, çocuk sahibi olanların yüzdesi %20’nin altındadır (Bayazıt, Türetgen, Ayyıldız, & Kosova, 2021, s. 41). Covid-19 krizi, kadınlara yönelik olarak gerçekleşen sosyal ve ekonomik toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ne yazık ki daha da ağırlaştırılmıştır (BM Kadın Birimi, 2020). Bir araştırmanın sonuçlarına göre, kadın istihdamı küresel salgının yarattığı ekonomik krizlerden erkeklere oranla çok daha fazla olumsuz etkilenmiştir ve etkilenmeye devam edecektir

(ILO, 2020, s. 15). TÜSİAD’ın (2020) yayınladığı “Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri” başlıklı raporda kadın ve erkek çalışanların yaşadığı sorunlar arasında en çok, iş-ev dengesi ve şiddetin artması alanlarında farklılık görülmektedir. Ev işlerinin ve bakım ile ilgili sorumlulukların artması ile ilgili artış kadınlarda %99, erkek çalışanlar ise %25 oranındadır (Memiş, 2020, s. 6). Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA)’ nun yayınladığı ‘Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Şiddet ve Covid-19’ başlıklı 2020 yılı raporu da benzer yönde veriler içermektedir. Covid-19 salgını ile birlikte ev içerisinde kadına düşen sorumluluklar daha da ağırlaşarak yüklerini erkeklere kıyasla daha çok arttırmıştır (UNFPA, 2020, s. 1). “Covid-19 Salgını Döneminde “Zorunlu Evden Çalışma: İş ve Özel Yaşama Etkileri” (2020) başlıklı rapora göre kadın katılımcılardan yaklaşık %60’ ı, erkek katılımcıların %42’ si evden çalışmadan dolayı aileden kaynaklı sorumlulukların çoğaldığını ifade etmiştir. Evli olanların %58’ si, bekâr olanların %42’ si “evden çalışmadan dolayı ailevi sorumluluklarının arttığını” ifade etmiştir. Rapora göre; kadınların ve evlilerin ailevi sorumluluklarında görülen artış erkeklere ve bekarlara kıyasla daha yüksektir. Kadınlar, çok fazla şeyi aynı anda yapmaya çalıştığından uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi “kişisel ihtiyaçlara” vakit ayıramamıştır (Kadınlarda % 57; Erkeklerde %46). Kadınlar, evdeki sorumluluklarının artması, evdeki aile üyelerinin pandemi sebebi ile izolasyonu ve sürekli evde olan insan sayısının çoğalmasıyla “artan sorumlulukları nedeniyle iş yüklerinin de fazlaştığını” ve “normal mesai sürelerinin dışında da sürekli çalışmak zorunda olduklarını” ifade etmiştir. Dikkat çeken bir farklılık da kadınların, erkeklere kıyasla, iş disiplini sağlama noktasında daha fazla zorlandığıdır. Bunun en temel nedenlerinden biri ise toplumumuzda ev ve aile sorumluluklarının kadının sorumluluğunda görülmesidir (Uşen, 2020, s. 11). Great Place to Work Enstitüsü tarafından 400 binden fazla katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada(2021), çalışan annelerde tükenmişlik yaşama olasılığının,

çalışan babalara oranla %28 fazla olduğu, pandemi döneminde işten ayrılanların %80' inin kadın çalışanlardan oluştuğu görülmektedir (www.hrdergi.com, 2021). Deloitte (2020) araştırmasına katılan çalışan kadınların çoğuna göre, salgın iş/özel hayat dengelerini alt üst etmiş ve beden ve ruh sağlıklarını etkilemiştir. Katılımcıların bazıları ise güncel ve uzun dönemli kariyer hedeflerini dahi sorgular hale geldiğini ifade etmiştir. Katılımcıların bir kısmı çalışma saatlerinin arttığını, bunun sebebi de bir yandan tam zamanlı çalışırken, bir yandan da salgınla ilgili değişen durumların (okulların kapanması, aile üyeleriyle ilgilenme vs.) bir sonucu olarak üstlerine fazladan bakım sorumluluğu yüklenmiş olduğunu ifade etmiştir. Salgın sonrası dönem için "ilerlemek isteyip istemediğinizi sorgulamanıza sebep olan nedir?" sorusuna verilen cevaplara bakıldığında katılımcıların %41' i iş hayatı/ özel hayat dengesinin olmayışını ifade etmiştir (Deloitte, 2020, s. 8).

### 2.3. Covid-19 ve Kadınların Çalışma Hayatına Katılımına Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Bakış

Dünya genelinde kadın farkındalığı artarken, dünya nüfusunun yarısını temsil eden kadınların siyasi temsilde erkeklerle eşit hale gelebilmesi adına 95, ekonomiye eşit katılım ve fırsat eşitliğinin sağlanması adına ise 257 yıla ihtiyaç olduğu öngörülmektedir. Dünya Ekonomi Forumu' nun Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2020 endeksinde yer alan bu çarpıcı sayıların değişmesi ve kadınların her alanda haklarını savunmalarının ve hak ettikleri yere ulaşmak için mücadele etmelerinin yeterli olmadığı görülmektedir (Alemdar, 2019, s. 5).

Türkiye'de dahil olmak üzere birçok ülkede kadın ile erkek yasalar önünde eşit olsa da bugün hala işgücü içerisinde kadının istihdam edilmesi ve edilse bile cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşması söz konusu olabilmektedir. Geleneksel toplumsal roller, istihdam edilememe, çoğu kez toplumların yapısından kaynaklı olmakta ve ataerkillik bu

noktada ağır basmaktadır. Bu konu ile alakalı olarak ekonomik, toplumsal, demografik ve politik açıdan belirleyici faktörlerin de bulunduğunu ifade edilebilir. İstihdama katılan kadınlarda cinsiyete dayalı ayrımcılığın en çok işe alımlarda, ücretlendirmede ve terfi etme gibi alanlarda olduğu görülmektedir (Göcen, 2018, s. 315). Ekonomik açıdan değerlendirildiğinde çalışanlar arasında ücret farkının bulunması doğaldır fakat bunun asgari seviyesinin bulunmaması ve ücret farklarının gittikçe artması normal bir durum olarak karşılanmamalıdır (Genç & Vural, 2018, s. 53). Avrupa ülkeleri ile Türkiye'deki kadın istihdamı karşılaştırıldığında, kadınların iş hayatına katılımı oldukça düşüktür. Kadın istihdamı alanında yapılan projelere bakıldığında ise kadınların daha çok girişimcilikle ilgili alanlarda ve meslek edindirme kurslarında desteklendiği görülmektedir. Avrupa Birliği katılımı ile ilgili olarak kadın erkek eşitliği bağlamında gerçekleştirilen projeler bakıldığında kadınlar bağlamındaki projelerin yetersiz olduğu göze çarpmaktadır (Cavlak & Akpınar, 2019, s. 44).

Dünyada bugün hala kadınların istihdama katılımı önemli bir sorundur. Bu durumun yarattığı cinsiyete dayalı ayrımcılık ise her toplumda bir sorun olarak ele alınmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği hedefinin belirlendiği yıl olan 2015 yılı verileri dikkate alındığında Türkiye'de 15 yaş ve üstü nüfusun içerisinde istihdam yüzdesi %45,5' tir. Bu yüzde erkeklerde %64,8, kadınlarda ise %26,7'dir. 2016 yılı verilerine göre ise kadınların iş gücüne katılım oranı, Avrupa Birliği üyesi olan 28 ülkede %67,3 olarak gerçekleşmiştir. En yüksek katılım %86,2 ile İzlanda, en düşük katılım %55,2 İtalya'da gerçekleşmiştir. Aynı durum Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü(OECD) kıyaslaması bağlamında da söz konusudur. 35 üye ülkenin ortalamasında kadınların istihdama katılım yüzdesi %63,6' dır. OECD ülkeleri sıralamasında birinci sırada İzlanda yer alırken, sadece Meksika(%47) ve Türkiye'de katılım oranı(%32,5) %50' inin altındadır (Çetinkaya,

2018, s. 22). Aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılım yüzdesi %72, tir. Çalışan ya da iş arayan nüfusun toplamına tekabül eden iş gücüne katılım yüzdesinden, halihazırda işsiz olanları çıkararak, sadece emek piyasasına aktif katılanlar dikkate alındığında ise erkeklerde istihdam oranı 2016' da %65,1 ve 2017' de %65,6' dır. Kadınlarda istihdam yüzdesi 2016' da %28 ve 2017' de %28,9' dur. ILO verilerine göre OECD ülkeleri arasında Türkiye, 2015, 2016 ve 2017 yıllarında kadınların istihdama katılımı oranında en alt sırada yer alan ülkedir (İktisadi Kalkınma Vakfı, 2019). Dünya Ekonomi Forumu (WEF) 2017 Cinsiyet Ayrımcılığı Raporu' nda ise Türkiye 144 ülke arasında 131. sıradadır (WEF, 2017). Ülkemizde salgın öncesi 2018 yıllarına ait TÜİK verilerine bakıldığında 15-64 yaş grubunda toplam işgücüne katılım oranı sırasıyla %58.5 olarak görülmektedir. Bu oran erkeklerde %78.6 iken kadınlarda %38.3 olarak belirlenmiştir. Dünya Ekonomi Forumu (WEF) 2018 Cinsiyet Ayrımcılığı Raporu' nda ise Türkiye 149 ülke içinde 130. Sırada yer almaktadır (Savaş N. , 2019). Yaşadığımız Covid-19 salgını öncesinde ve sonrasında kadınların işgücüne katılım oranlarını karşılaştırdığımızda erkeklere oranla yetersiz olduğu ve salgınla beraber bu oranın daha da düştüğü görülmektedir (Gündüz, 2019). Pandemi öncesi dönemi kapsayan bu veriler ele alındığında, kadınların çalışma hayatında katılımı ve iş hayatındaki kazanımları ile ilgili bir eşitsizlik durumu olduğu görülmektedir.

Türkiye'de pandemi sonrası dönem incelendiğinde ise hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2019'da, Türkiye'de 15 yaş ve üstü istihdam edilenlerin yüzdesi %45,7' dir. Bu oran kadınlarda %28,7 iken erkeklerde %63,1' dir. 2019 yılında en yüksek istihdam %53,0 ile Tekirdağ, Edirne, Kırklareli'nde gerçekleşmiştir. En düşük istihdam ise %30,0 ile Mardin, Batman, Şırnak, Siirt'tir. En yüksek kadın istihdamı, %38,6 ile Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane'de, en yüksek erkek istihdam yüzdesi %71,3 ile Tekirdağ, Edirne, Kırklareli'ndedir. En düşük istihdam yüzdesi

kadınlar için %12,4, erkekler için %49,4 ile Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesindedir (İstatistiklerle Kadın 2020 Tuik, 2021). Covid-19 dönemini kapsayan çalışmadan elde edilen verilere göre; her dört kadından sadece birinin çalıştığı, geniş tanımlı kadın işsizliğinin %37,7 seviyelerinde olduğu, Covid-19 etkisiyle iş kaybı ve geniş tanımlı kadın işsizliğinin %43 oranında olduğu, Covid-19 döneminde kadınların aylık ortalama iş kaybının 1 milyon 484' e ulaştığı, kadın işgücünün ise son bir yılda yüzde 8,2 azaldığı ifade edilmektedir (Disk, 2021). Mart 2020' de yayınlanan 'Türkiye'de Kadın Emeği Raporu' na göre; işgücünde yer alan her 10 kadından 3'ü çalışmaktadır. 2019 yılında 500 bin kadın ev içi bakım hizmetlerine bağlı olarak işten ayrılmıştır. 12 milyon kadın ise ev işleri nedeniyle çalışma hayatına hiç dâhil olamamıştır. Türkiye'de kadın işsizlik oranı Avrupa Birliği üye ülkelerinin 2 katı, OECD üye ülkelerinin ise 3 katına ulaşmıştır. İşsiz kadın sayısına bakıldığında 2014 yılından 2019 yılına %52 artış göstermiş ve 2 milyona yaklaşmıştır. 1 milyondan fazla kadın uzun sürelerle ve kayıt dışı çalıştırılmış ve Türkiye'de erkekler, kadınlardan yüzde 8 fazla kazanmıştır (Disk-Genelİş, 2020). OECD (2020) Cinsiyet Ayrımcılığı Raporu'nda; Türkiye 153 ülke içinde kadınların ekonomiye katılımı ve fırsat eşitliği kategorisinde 136., işgücüne katılımında 135. sırada yer almaktadır (BBCNews). Covid-19 öncesi var olan cinsiyet eşitsizliğine ek, Covid-19 özellikle kadın istihdamının yüksek olduğu hizmet sektörünü derinden etkilemiş ve çalışma hayatındaki kadınlar, erkeklere kıyasla pandemiden çok daha yoğun olarak etkilenmiştir. Bu bağlamda erkeklere oranlar işini daha fazla kaybeden kadınların da etkisiyle 2020 yılında OECD ülkelerindeki işsizlik artmıştır (Pwc Türkiye, 2021).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerinden hareketle, Covid-19 salgınının kadın işgücü üzerindeki etkilerinin ele alındığı Diskar araştırmasına göre, kadınların emek piyasasındaki geri plandaki konumu, istihdam şekilleri, ücret adaletsizliği, cinsiyete dayalı ayrımcılıklar, karar

mekanizmalarında yeterli düzeyde bulunmamaları, cinsiyetçiliğe dayalı istihdam politikaları işgücü piyasalarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin belli başlı göstergeleridir (TÜİK, 2020). Elde edilen bilgilerden hareketle, kadınların hayatın her alanında karşılaştığı eşitsizlik ve ayrımcılık durumu özellikle Covid-19 ile birlikte daha da görünür hale gelmiştir. Türkiye’de kadın istidamı özelinde bakıldığında 2015 yılından 2019 yılına kadar kadınların istihdama katılımında belirli oranda artış görülmektedir. Ancak OECD ülkeleri ve Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye’ de kadın istihdamı üye ülke ortalamalarının oldukça altında kalmaktadır. Pandemi sonrası dönemde ise 2019 yılı sonrasında kadın istihdamında ciddi bir düşüş görülmektedir. Dünya genelinde görülen kadın istihdamındaki düşüşe karşılık Türkiye’ de bu durum dünya ortalamasının altında kalmaktadır.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Bugün tüm kurum ve kuruluşların Covid-19 kriziyle mücadele etmeye yönelik eylem planlarında toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına daha da duyarlı olmaları gerekir (ILO, 2020). Bunun nedenlerine bakıldığında ise öncelikle eşit katılımın, demokrasinin insan haklarının ve iyi yönetimin en önemli unsurlarından biri olması gelmektedir. Eşit katılım ile tüm alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliği temelli politikaların hazırlanması ve uygulanması sağlanacak, kadınların sorunları ve ihtiyaçlarıyla ilgili daha etkili çözüm önerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda eşitlik, kadının statüsünü yükseltecek çalışmaların düzenlenmesine ve hızlı, etkili ve sürdürülebilir kalkınmaya olanak sağlayacaktır (Savaş N. , 2019). Çalışmalar göstermektedir ki kadınlar iş-yaşam dengesini pandemiye bağlı olarak daha da kaybetmiş ve buna bağlı olarak da iş hayatından geçici veya kalıcı olarak çekilmeyi düşünür hale gelmiştir. Zaten pandemi öncesinde de Türkiye’de var olan istihdama katılım anlamındaki eşitsizlik bu duruma bağlı olarak daha da artma potansiyeline sahiptir. BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlenmesi Birimi’ nin

araştırmasına göre birçok kadın işe geri dönmeyi düşünmemektedir. Bu durum, ücretli işlerde çalışan kadın sayısındaki azalma, kadınların sağlığının yanı sıra ekonomik bağlamda gelişmeleri ve bağımsızlıkları anlamında da pek çok negatif etki yaratacağını göstermektedir (Lungumbu & Butterly, 2020).

Mart 2021’de yayımlanan DİSK/ Genel-İş’in “Covid-19 Salgınının Kadın İşçiler Üzerindeki Etkileri Araştırması” raporu, kadın çalışanların%38’ inin gelirinin düştüğünü ve son bir yılda geniş tanımlı kadın işsizliğinin 1 milyon 346 bin kişi arttığını göstermektedir. Araştırmaya göre erkeklerde de iş gücüne katılımın düştüğü, ancak bu eğilimin kadınlarda daha hızlı olduğu görülmektedir. Son bir yıl içerisinde kadın istihdamında yüzde 6,5’ lik düşüş görülürken, erkek istihdamında yüzde 2,7 olarak gerçekleşmiştir. Buna ek olarak "ümitsizler" şeklinde ifade edilen, iş aramayan fakat çalışmak üzere hazır olan bir grupta, kadınlarda yüzde 171 artış görülmüştür. Bu artışta rol oynayan en büyük etkenin kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı hizmet, perakende, ticaret, gıda sektörlerinin salgından en fazla etkilenen sektörler olması ve bu sektörlerde dair istihdam ümitlerinin azalması olduğu görülmektedir (2021). Tüm bunlar çalışma hayatına katılan kadın çalışanların, Covid-19’ a bağlı oluşan ekonomik olumsuzluklardan erkeklere göre daha fazla etkilenmelerine neden olmuştur (Deniz, 2020, s. 36).

Toplumsal cinsiyet kavramının, cinsiyetten farkı; cinsiyet, biyolojik olarak belirlenen, evrensel ve değişmez bir durum iken, toplumsal cinsiyet, sosyal olarak belirlenen, kültürel ve toplumsal olarak farklılık gösteren bir kavramdır. Farklı toplumlarda kadın ve erkeğe farklı rol ve sorumluluklar yüklenmektedir. Buna bağlı olarak toplumsal cinsiyete ilişkin roller, toplumun belirlediği, kadın ve erkeğin yerine getirmesini beklediği cinsiyete ilişkin beklentilerdir. Beklentilere bağlı olarak sosyalleşme sürecinde kadın ve erkeğe ilişkin rolleri öğrenen kişi farkında olmadan, toplumun ondan beklediği şekilde davranmaya başlamakta

ve sürekli toplumsal cinsiyete ilişkin kalıpları yeniden öğrenmektedir. Bunların ortaya çıkardığı cinsiyet hiyerarşisiyle birlikte toplumsal cinsiyet ortaya çıkmaktadır (Şeker, 2020, s. 92). Kadına yönelik algının yalnızca çalışma yaşamında değil toplumsal hayattaki yerleşmiş biçimi de çalışma hayatındaki eşitsizliğin belirleyicileri arasında yer almaktadır. Toplumda ev işleri, çocukların eğitimi gibi konulardan kadınların mesul tutulduğu düşünüldüğünde, kadının çifte mesainin olduğu bir dünya kaçınılmaz olmaktadır. Bu durum ise iş-yaşam arasındaki çizgiyi bulanıklaştırmaktadır. Harvard Business Review’ da yayımlanan bir araştırmada Y Kuşağı temsilcilerine “Çocukla ilgilenmek kimin görevidir?” sorusu sorulduğunda %70’ten fazlasının “kadının görevidir” şeklinde cevap vermiştir. Yani günümüzde halen toplumdaki ataerkil yaklaşım etkisi azalsa da baskın kalmaya devam etmektedir. Bu durum ise iş ortamına yansımakta ve eşitsizlik ortaya çıkmaktadır (Turan, 2020, s. 19). Tüm bunlara bağlı olarak kadına yönelik bu algı özellikle pandemi döneminde kadının ev içindeki görev ve sorumluluklarını daha artırmıştır. Bu eşitsizliğe bağlı olarak ise kadın çalışanların belli bir kısmı iş hayatından çekilmek durumunda kalmaktadır. Yapılan araştırmalara göre pandemi döneminden sonra işe devam etmeyeceği öngörülen kadın çalışan sayısı erkek çalışanlara oranla daha fazladır (Lungumbu & Butterly, 2020). Bu durumun önüne geçmek gerek toplumsal cinsiyet eşitliği açısından gerek ise toplumsal ilerleme ve refah açısından son derece önemlidir.

Günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliği ülkelerin kalkınma ve demokratikleşme hedefleri arasında önemli bir yere sahiptir (Şahin & Bayhan, 2020, s. 60) Kadınların iş gücüne katılımının artırılması ve cinsiyet dayalı eşitsizliklerin azaltılmasına yönelik politikaların uygulanması son derece önemlidir. Bu bağlamda kadınların toplumsal konumunun iyileştirilmesi ile ilgili olarak sosyal politikaların da birlikte uygulanması cinsiyet eşitliğini sağlamak üzere destekleyici olacaktır (İçli, 2018, s. 141). Bir diğer taraftan işgücü piyasasında kadınlara yönelik ayrımcılıkla

mücadele etmek üzere kota uygulamaları söz konusu olabilir. Genel olarak kadınların siyasal yaşama katılımlarını arttırmaya yönelik uygulanan bu tür uygulamaların, kurumlarda kotası belli pozisyonlarda belli bir oranın, ırkı, dini ya da cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa uğrayan dezavantajlı gruplara ayrılması şeklinde uygulandığı görülmektedir (Akbaş & Şen, 2013, s. 168). Örneğin Almanya’ da 2016 yılı itibariyle borsaya kayıtlı firmaların denetim kurullarında %30 oranında kadınlara yönelik kota uygulandığı ve kısa dönemli bile de olsa eşitliği sağlama yönünde olumlu sonuçlara ulaşıldığı göze çarpmaktadır (<https://www.dw.com>). Bu bağlamda özel veya kamu sektöründe belirlenecek kota uygulamaları ile toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama noktasına önemli bir adım atılabileceği düşünülmektedir (Erikli, 2020, s. 56).

Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını sağlama üzere; istihdam alanları yaratmayı sağlayacak yeni yatırımların yapılması, ev odaklı hizmetlerin kamu hizmetleri kapsamına alınması, ücretli çalışmanın alternatif düşünülmesi yönünde politikalar düşünülmelidir. Bu noktada; aktif işgücü politikalarının desteğiyle işgücü piyasasına girişin kolaylaştırılması ve teşvik edilmesi gerekmektedir. İş yerlerinde çocuk bakımı sorunun ortadan kaldıracak kreş ve yaşlı bakımını yerine getirecek kamusal hizmet kuruluşlarının faaliyete geçmesi, kadınların çalışma yaşamına katılımını artıracığından kamu, sosyal devlet ilkesi gereği bu sorumluluğu üstlenmelidir. Devlet bu noktada kadın ve erkek istihdamındaki eşitliği sağlama noktasında politikaları yürürlüğe koymalı, herkesin sosyal güvenlik kapsamında, yasalara uygun, eşit istihdama katılımı için gerekli adımları atmalıdır (Karabıyık, 2012).

Covid-19 krizinin ve uzaktan çalışma esnasında karşılaşılan farklı faktörlerin erkek ve kadınları hangi noktalarda, ne şekilde farklı etkiler yarattığını görmek üzere, kurumların küresel salgınla ilgili veriler de dâhil olmak üzere, elde ettiği tüm bilgiler, toplumsal cinsiyet bağlamında ayrıştırılmış olmalıdır. Bu veriler kurumların

kadın ve erkek üzerindeki farklı etkilerin farkına varmalarını sağlayacaktır. Aynı zamanda bu verilere bağlı olarak farklılıkları anlamaları ile müdahale planlarını bu doğrultuda uygulamalarını sağlamak ve üzere üst düzey yönetici ve liderler arasında farkındalığı yaratmak için kullanılmalıdır. Kadın çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilen, çalışma saatlerini azaltmaktan veya onlara işten ayrılmaktan başka bir seçenek bırakmayan uygulamalardan vazgeçmek gerekir. Kadınların çalışma yaşamındaki ilerleyişlerinden geri kalma ihtimalini yok etmek üzere işverenler, kadın çalışanların ve bakım sorumlulukları bulunan çalışanlarının desteklenmesinde yaratıcı olmayı ve empati ile yaklaşmayı ön plana almalıdır (ILO, 2020).

Deloitte (2020) araştırmasına katılan kadın çalışanlar “Covid-19 süresince dirençli kalmanızı sağlamak için atabileceği en yararlı adımlar neler olurdu? sorusuna; %48 Daha esnek çalışma seçenekleri sunması, %45 Ruh sağlığını korumaya yönelik olanaklar sunmak, %44 Takımlarındaki iyiler için iyi olduğuna emin olmak için irtibat halinde kalmak, %42 Çocuk bakımı programları organize etmek ya da destek vermek şeklinde cevap vermiştir. Araştırmaya katılan kadınların iş dünyasında ilerlemelerinin önündeki engel addettikleri durumları ve bunları aşmaya yardımcı olacağını düşündükleri önlemleri dikkate alınca, şirketlerin cinsiyet çeşitliliğini sağlama çabalarına yardımcı olmak adına şu adımlar atılabilir;

- Esnek çalışmayı norm haline getirmek,
- Empati ve güvenle öncülük etmek,
- Çalışanların günlük hayatlarına uyan öğrenme fırsatları yaratılması,
- Her şeyden önce, çeşitlilik, saygı ve kapsayıcılık tartışılmaz hale getirilmeli ve şirketin günlük kültüründe deneyimlendiğinden emin olunmalıdır,
- Öğrenme ve büyüme için ağ kurma, rehberlik ve mentörlük teşvik edilmeli; bunun farklı programlar ve ihtiyaçlara uyacak şekil ve zamanlarda yapılması sağlanmalıdır,

- Ödül, halefiyet ve terfi süreçlerinin bilinçsiz önyargıları giderecek şekilde ilerlemesi sağlanmalıdır (Deloitte, 2020).

Bu çalışma özelinde ele alınmış olan iş-yaşam dengesi konusu Avrupa Komisyonunun Cinsiyet Eşitliği Stratejisinde de yer bulmuştur. Komisyonun 2015'te sunduğu “2016-2019 Cinsiyet Eşitliği Stratejisinde”, Avrupa Parlamentosu ile Üye Devletleri'nden, iş-yaşam dengesi önerisini kabul etmelerini istemiştir ve aynı yıl Avrupa Komisyonu kapsamlı politik ve yasal tedbirleri kabul edilmiştir. Tedbirler, çalışan ebeveyn ve bakıcılar için iş-yaşam dengesi inisiyatifi, ailevi nedenler için izinler ve esnek çalışma düzenlemeleri ile ilgili öneriler içermektedir. Bu direktif, babalık izni hakkının uygulanması ve mevcut ebeveynlik izinlerinin güçlendirilmesi, ciddi biçimde hasta ya da bakıma muhtaç akrabalarına bakmakla yükümlü çalışanlar için bakıcı izni, yeni çalışma saatleri, 12 yaşına kadar çocukları olan çalışan ebeveynler için daha esnek çalışma düzenlemeleri talep etme hakları gibi uygulamaları içermektedir. Ayrıca bakıma muhtaç akrabalarının bakımı ile yükümlü bakıcılar için de yalnızca zaman anlamında değil (esnek ve/veya daha az çalışma saatleri) ek olarak uzaktan çalışma düzenlemeleri de öngörülmektedir (Komisyonu, 2018, s. 4). Bu uygulamalara bakıldığında Covid-19 pandemisi öncesini kapsadığı görülmektedir. Pandemi şartları değiştirmiş ve iş-yaşam dengesi bağlamında kadın erkek eşitsizliğini birçok alanda artırmıştır. Bu duruma bağlı olarak benzer önlemlerin geniş çapta ülkemizde de uygulamaya alınması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu noktada devletin desteği ve uygulamaları, belediyeler ve sivil toplum kuruluşlarının özellikle bakım evleri, kreş desteği ve sayılarının artırılması ile ilgili çalışmaları son derece önemlidir. Türkiye’de gerek kreş gerek ise bakım evi hizmeti veren kuruluş sayısı yeterli düzeyde değildir. Ayrıca devletin bu noktada sağladığı hizmetten faydalanmak üzere belirlenen sayı da yeterli değildir. Bu hizmetlerden faydalanan kişi sayısının artırılması ancak bu hizmeti veren

kurumların sayısının artırılması ile mümkün olabilecektir.

Önümüzdeki yıl, iş yerinde cinsiyet eşitliğini sağlama çabaları açısından kritik bir yıl olacaktır. İşletmeler; kadınların kariyer hedeflerini gerçekleştirmeleri ve çalışma hayatında kalabilmeleri için, esneklik, eşitlik ve kapsayıcılık hususlarını öncelikleri haline getirmelidir (Deloitte, 2020).

## KAYNAKÇA

- Akbaşı, K., & Şen, İ. G. (2013, Eylül). Türkiye' de kadına yönelik pozitif ayrımcılık: kavram, uygulama ve toplumsal algılar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 165-189.
- Akbaşı, Ö. Z., & Dursun, C. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Pandemisi Sürecinde Özel Alanına Kamusal Alanı Sığdıran Çalışan Anneler. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(5), 78-94. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1128136> adresinden alındı
- Akdemir, S., Davarcıoğlu Özaktaş, F., & Aksoy, N. (2019). Türkiyede ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 184-202.
- Akın, A. (2007). Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayrımcılığı ve Sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(2), 1-9.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye' de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *EKEV Akademi Dergisi*, 97-119. [http://www.ekevakademi.org/Makaleler/132721677\\_05%20Ibrahim%20AKKAS.pdf](http://www.ekevakademi.org/Makaleler/132721677_05%20Ibrahim%20AKKAS.pdf) adresinden alındı
- Alemdar, Z. (2019). *Dış Politikada Kadınlar*. 05 13, 2021 tarihinde [dspace.ceid.org.tr/](https://dspace.ceid.org.tr/)
- <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/381/ekutuphane3.5.2.1.24.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden alındı
- Andrew, A., Cattan, S., Dias, M. C., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., . . . Sevilla, A. (2020). *How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?* The Institute for Fiscal Studies.
- Avşar, S. (2017). Toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında tarihsel rollerini yitiren erkekliğin çöküşü: Küllerinden 'yeni erkek' liğin doğuşu. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 224-241.
- Bayazıt, M., Türetgen, İ. Ö., Ayyıldız, F., & Kosova, J. E. (2021). Covid 19 gölgesinde evden çalışma ve iş-yaşam dengesi araştırması (rapor 1). Sabancı Üniversitesi.
- Bayazıt, M., Türetgen, İ. Ö., Ayyıldız, F., & Kosova, J. E. (2021). *Covid-19 Gölgesinde Evden Çalışma ve İş-Yaşam Dengesi Araştırması (Rapor 1)*. Sabancı Üniversitesi. 05 15, 2021 tarihinde <https://sites.google.com/view/covid-19arastirmasi> adresinden alındı
- BBCNews. (tarih yok). <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-50822713>. 05 24, 2021 tarihinde [www.bbc.com](http://www.bbc.com): <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-50822713> adresinden alındı
- Belli, A., & Aynacı, G. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerini. *Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 4210. doi:10.26466/opus.663605
- Cambridge Dictionary. (tarih yok). Cambridge Dictionary.
- Cavlak, H., & Akpınar, İ. (2019). Türkiye-Avrupa Birliği Katılım Müzakereleri Sürecinde Sosyal Politika ve İstihdam Projelerinde Kadının Yeri. *IJEASS*, 40-58.
- Çelik, M., & Gürtaş, G. (2020). Kadın İş Görenlerin Karşılaştığı Sorunların İş

- Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Gaziantep OSB Örneği. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 265-287. doi:DOI: 10.21798/kadem.2021266731
- Çetinkaya, Ş. (2018). Kadının İş Gücüne Katılması Ve Beşeri Sermaye Açısından Kadın İşgücünün Türkiye-AB Ülkeleri Karşılaştırması. *Dergipark*, 16-33. 05 13, 2021 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/618787> adresinden alındı
- Deloitte. (2020). *Salgının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkisini Anlamak*. Deloitte. 05 21, 2021 tarihinde <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/about-deloitte/salginin-calisan-kadınlar-uzerindeki-etkisini-anlamak.pdf> adresinden alındı
- Deniz. (2020). *Çalışan Kadınlar Covid-19'a Yakalandı*. Bloomberg Businessweek Türkiye. 05 21, 2021 tarihinde [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms\\_758432.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_758432.pdf) adresinden alındı
- Disk. (2021, 03 07). 05 16, 2021 tarihinde Disk Araştırma Covid-19 Döneminde Kadın İşgücünün Durumu Raporu: <http://arastirma.disk.org.tr/?p=5034> adresinden alındı
- Disk-Genelİş. (2020). *Türkiye'de Kadın Emeği Raporu*. Disk. Mart 26, 2021 tarihinde <https://bianet.org/system/uploads/1/files/attachments/000/002/916/original/rapor.pdf?1583398048> adresinden alındı
- Ecevit, Y. (2010). *İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı*. Ankara: İşkur.
- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Ersoy, A., & Ehtiyar, V. R. (2020). Toplumsal Yük ve Kariyer: Konaklama Sektöründeki Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimlerini Etkileyen Toplumsal Cinsiyet Faktörlerinin Analizi. *Journal of Economy Culture and Society*(62), 1-20. doi:DOI: 10.26650/JECS2020-0072
- Genç, Y., & Vural, F. (2018). İstihdam Politikalarının Çalışma Hayatına Etkisi ve Sosyal Hizmetler. *Asos Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*(76), 53.
- Göcen, C. E. (2018). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılmadaki Yeri ve Uluslararası İstihdam Çabaları. *Econder International Academic Journal*, 2, 313-333. doi:: 0000-0001-8626-5808
- Gümüş, İ., & Türkyılmaz, B. (2017). Güney Avrupa Ve Türkiye'de İş-Yaşam Dengesi: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 64-88. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/329088> adresinden alındı
- Gündüz, R. (2019, Mart 8). OECD'de kadınların iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu ülke Türkiye. Mart 26, 2021 tarihinde <https://tr.euronews.com/2019/03/08/oecd-de-kadınların-is-gucune-katılım-oranının-en-dusuk-oldugu-ülke-türkiye> adresinden alındı
- Güzel, B. (2020). Türkiye'deki Sosyal Hizmet Uzmanlarının Toplumsal Cinsiyet Algısının Belirlenmesi. *Tıbbi Sosyal Hizmet Dergisi*(16), 82-100. doi:https://doi.org/10.46218/tshd.825323
- Hacıoğlu, A. B., & Sağlam, M. (2020). Covid-19 Pandemi Sürecinde Tüketici Davranışları ve E-Ticaretteki Değişimler. *MEDYA VE KÜLTÜREL ÇALIŞMALAR DERGİSİ*, 16-29.
- İçli, G. (2018). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 141. doi:10.5505/pausbed.2018.91886
- İktisadiKalkınmaVakfı. (2019). *AB Katılım Sürecindeki Türkiye'nin Kadın İstihdamı Karnesi*. İstanbul: İKV. 05 20, 2021



- tarihinde  
[https://www.ikv.org.tr/images/files/%C4%B0KV\\_Degerlendirme\\_Notu\\_AB\\_Kat%C4%B1m\\_S%C3%BCrecin\\_deki\\_T%C3%BCrkiyenin\\_Kad%C4%B1n\\_%C4%B0stihdam%C4%B1\\_Karnesi\(2\).pdf](https://www.ikv.org.tr/images/files/%C4%B0KV_Degerlendirme_Notu_AB_Kat%C4%B1m_S%C3%BCrecin_deki_T%C3%BCrkiyenin_Kad%C4%B1n_%C4%B0stihdam%C4%B1_Karnesi(2).pdf) adresinden alındı
- ILO. (2020). *COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma- Uygulama Kılavuzu*. ILO.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_759299.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf) adresinden alındı
- ipsos. (2020, 12 04). *Pandemi Sonrası Çalışma Modelleri Nasıl Değişecek? Kadının İstihdamı Nasıl Etkilenecek?* 05 21, 2021 tarihinde [www.ipsos.com/tr](http://www.ipsos.com/tr):  
<https://www.ipsos.com/tr-tr/pandemi-sonrasi-calisma-modelleri-nasil-degisecek-kadinin-istihdami-nasil-etkilenecek> adresinden alındı
- İstatistiklerle Kadın 2020 Tuik*. (2021, 03 05). 05 16, 2021 tarihinde Tuikweb:  
<https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=37221> adresinden alındı
- Kaliannan, M., Perumal, K., & Dorasamy, M. (2016). Developing A Work-Life Balance Model Towards Improving Job Satisfaction Among Medical Doctors Across Differentgenerations. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 343-351. doi:10.1353 / jda.2016.0035
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, XXXII(I), 231-260.
- Komisyonu, A. B. (2018). *Kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konusunda AB ne yapıyor?* Brüksel. 05 31, 2021 tarihinde <https://www.abbilgi.eu/tr/assets/docs/EU%20factsheet%20TR%20-%20Questions%20and%20Answers%20What%20is%20the%20EU%20doing%20for%20women's%20rights%20and%20gender%20equality.pdf> adresinden alındı
- Kukreti, A., Painolli, A. K., & Rana, N. (2021). Where Do We Stand: Factors Affecting Sustainable Development. *Prosedia Environmental Science, Engineering and Management* , 583-589.
- KüreselAmaçlar. (2015).  
<https://www.kureselamaclar.org/amaclar/toplumsal-cinsiyet-esitligi>. 05 23, 2021 tarihinde [www.kureselamaclar.org](http://www.kureselamaclar.org):  
<https://www.kureselamaclar.org/amaclar/toplumsal-cinsiyet-esitligi/> adresinden alındı
- KüreselAmaçlar. (2020). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Neden Önemli?*  
<https://www.kureselamaclar.org/> adresinden alındı
- Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The Meanings of Work-Life Balance: A Cultural Perspective. *The Cambridge handbook of the global work-family interface* (s. 720-732). içinde Cambridge University Press.
- Lungumbu, S., & Butterly, A. (2020, 11 26). *Covid-19 salgını kadınların eşitlik mücadelesini BM’ye göre 25 yıl geriletebilir*. 05 23, 2021 tarihinde [www.bbc.com.tr](http://www.bbc.com.tr):  
<https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-55087826> adresinden alındı
- Mary K. Feeney, J. M. (2019). Family-friendly policies, gender, and work–life balance in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422-448. doi:10.1177/0734371X17733789
- Matos, K. (2015). *Modern families: Same- and different-sex couples negotiating at home*. New York: NY: Families and Work Institute. Mayıs 16, 2021 tarihinde <https://www.familiesandwork.org/research/other> adresinden alındı
- Memiş, E. (2020). *COVID-19 SALGINININ KADIN ÇALIŞANLAR AÇISINDAN ETKİLERİ*. Tüsiad.
- Memiş, E. (2020). *Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Açısından Etkileri*. Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi. TÜSİAD.

- Onaran, B. T., Balsoy, G., & Pakkan, N. H. (2021). Özel Dosya: Toplumsal Cinsiyet ve Şiddet. *Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi*, 5-9. doi:DOI: <https://doi.org/10.47613/reflektif.2021.11>
- Öcal, A. T. (2021). Türkiye’de İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği. *World Women Conference-II*.
- Özari, S. E. (2019). Çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. İzmir.
- Parlak, N. K. (2016). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi*. Ankara: TAEM (Türk-Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi) Yayınları.
- Pwc Türkiye*. (2021). Çalışma Hayatında Kadınlar Endeksi: <https://www.pwc.com.tr/tr/hizmetlerimiz/insan-yonetimi-ve-organizasyon-danismanligi/yayinlar/calisma-hayatinda-kadınlar-endeksi-2021.html> adresinden alındı
- Rasoolimanesh, S. M., Ramakrishna, S., Hall, C. M., Esfandiari, K., & Seyfi, S. (2020). A systematic scoping review of sustainable tourism indicators in relation to the sustainable development goals. *Journal of Sustainable Tourism*, 1-22. doi: <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1775621>
- Sachs, J. D. (2015). *The Age of Sustainable Development*. Columbia University Press.
- Salgın neden en çok kadınları vurdu?* (2021, 03 07). 05 21, 2021 tarihinde <https://www.dw.com/tr/https://www.dw.com/tr/salg%C4%B1n-neden-en-%C3%A7ok-kad%C4%B1nlar%C4%B1-vurdu/a-56787185> adresinden alındı
- Sarıca, Y. P., & Çağlı, E. (2018). İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(1), 95-118.
- <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/467994> adresinden alındı
- Savaş, G. (2018). Türkiye’de Yaşayan Bireylerin Toplumsal Cinsiyet Eşit(siz)liği Algısı. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 2(1), 101-121.
- Savaş, N. (2019). *Karar Alma Mekanizmalarında Toplumsal Cinsiyet*. 05 20, 2021 tarihinde <file:///C:/Users/nyuceol/Downloads/KARARALMAMEKANZMALARINDAKADIN.pdf> adresinden alındı
- Seval, H. N. (2017). Çalışan Kadınların En Büyük Sınava: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/400164> adresinden alındı
- skdturkiye. (2020). *Covid-19’dan en çok kadınları etkiledi*. 05 21, 2021 tarihinde <http://www.skdturkiye.org/>: <http://www.skdturkiye.org/esit-adimler/guncel/covid19dan-en-cok-kadınları-etkiledi> adresinden alındı
- Şahin , S., & Bayhan , A. C. (2020). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu. *Lectio Socialis*, 60.
- Şeker, A. (2020). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin İrrasyonelliği. *Curr Res Soc Sci*, 6(2), 92-102. doi:10.30613/uresosc.651457
- Şen, H., Kaya, A., & Alpaslan, B. (2018). Sürdürülebilirlik Üzerine Tarihsel ve Güncel Bir Perspektif. *Ekonomik Yaklaşım*, 29(107), 1-47. doi: 10.5455/ey.39101
- The United Nations Sustainable Development Goals (SDGs)*. (2018). 05 21, 2021 tarihinde <https://sdgs.un.org> adresinden alındı
- Thiele, L. P. (2016). *Sustainability*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Toksöz, G., & Memiş, E. (2018). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. Ankara:

- Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD). Mayıs 21, 2021 tarihinde <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/ceidWeb1.4.1.1.4.pdf> adresinden alındı
- Turan, S. (2020). *Ş Dünyasında Kadın-Kökler düşündüğümüzden daha derinde ve değişim kolay değil*. Bloomberg Businessweek Türkiye. 05 21, 2021 tarihinde [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms\\_758432.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_758432.pdf) adresinden alındı
- TÜİK. (2020). *İstatistiklerle Kadın*. TÜİK. 06 02, 2021 tarihinde [tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732](http://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732) adresinden alındı
- Türk Tabipler Birliği. (2008, 03 07). *Türk Tabipler Birliği*. 02 21, 2021 tarihinde Türk Tabipler Birliği: <https://www.ttb.org.tr/875ydcj3> adresinden alındı
- Türkmen, D., & Alptekin, G. (2020). Ergenlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. *Uluslararası Dil, Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Güncel Yaklaşımlar Dergisi (CALESS)*, 609. doi:10.35452/caless.2020.32
- Umutlu, S. (2021). *Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik*. Ankara: Astana Yayınları.
- UN Women. (2020). *The economic social impact of covid-19 on women and men: rapid gender assesment of covid-19 implications in Turkey*. Ankara: UN Women, Türkiye.
- UNDP. (2018). *Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Toplam Faktör Verimliliği. Toplam Faktör Verimliliği için Politika Çerçevesi Geliştirilmesine Destek Projesi*.
- UNESCO. (2003). *UNESCO' s Gender Mainstreaming Implementation Framework*.
- UNFPA. (2020). *Toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet(TCDŞ) ile koronavirus hastalığına(Covid 19) yönelik önlem, koruma ve müdahale*. UNFPA Turkey.
- Uşen, Ş. (2020). *Salgını Döneminde "Zorunlu" Evden Çalışma:İş ve Özel Yaşama Etkileri*. İ.Ü. İKTİSAT FAKÜLTESİ İNSAN KAYNAKLARI ARAŞTIRMA MERKEZİ. 05 15, 2021 tarihinde <https://cdn.istanbul.edu.tr/FileHandler2.ashx?f=ozet.-inkam.-evden-calisma.pdf> adresinden alındı
- Ülger, G. E. (2018). Türk Anayasalarında Kadın Hakları ve Uygulamalarıyla İlgili Bir Değerlendirme. *Yasama Dergisi*(31), 24-45.
- Ünal, B., & Gülseren, L. (2020). COVID-19 pandemisinin görünmeyen yüzü:Aile içi kadına yönelik şiddet. *Klinik Psikiyatri Dergisi*(23), 89-94. doi:DOI: 10.5505/kpd.2020.37973
- WCED. (1987). *Our Common Future*. New York: Oxford: Oxford University Press.
- WEF. (2017). *The Global Gender Gap Report-2017*. WEF. 05 24, 2021 tarihinde [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf) adresinden alındı
- [www.hrdergi.com](http://www.hrdergi.com). (2021, 02 02). *hrdergi.com*: <https://hrdergi.com/pandemide-isten-ayrılanların-yüzde-80%E2%80%99i-kadın> adresinden alındı
- Yanikkerem, E., Topsakal, Ö., & Boz, A. (2020). Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 165.
- Yavuz, K. (2020). Covid-19 Salgınının Sosyal Politikanın Geleceği Üzerine Etkileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(45), 181-193. doi:10.29228
- Yelçe, A. D. (2020, 11 16). *hurriyet.com.tr*. 05 15, 2021 tarihinde <https://www.hurriyet.com.tr/yazarlar/ays-egul-domanic-yelce/covid-19-golgesinde-evden-calisma-ve-is-yasam-dengesi-41663387> adresinden alındı

Yıldırım, F., & Gül, H. (2021). Uluslararası Kalkınma Politikaları ve Kadınların Güçlendirilmesi Üzerine Bir Değerlendirme. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 679-695.