



Rusiani ve oğlu Habil, Endonezya kırsalında bulunan dükkanlarındayken (2010). Küçük işletmeler için düşük faizli kredilere erişim, özellikle kadınlar için, oldukça zor. Fotoğraf: Suzi O'Keefe/Oxfam

## G20 ve TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

G20, istihdam, sosyal koruma ve mali politika alanlarında kadın haklarını nasıl daha ileriye götürebilir?

Gerek G20 üyesi ülkelerde gerekse diğerlerinde kadınlar yaptıkları iş karşılığında daha az ücret alıyorlar, yarı-zamanlı işlerde çalışan kadınların oranı erkeklere kıyasla kat be kat fazla, kadınlar hane içlerinde, piyasada ve kurumlarda ayrımcılığa maruz kalıyorlar. G20 liderleri, 2012 yılında imzalanan Los Cabos Deklarasyonu'nda kadınların ekonomik ve toplumsal hayata katılımlarının önünde duran engelleri ortadan kaldıracakları, birlik üyesi ülkelerde kadınların sahip oldukları fırsatları genişletecekleri vaadinde bulunmuşlardı. Bu niyet beyanına destek veren Oxfam, G20'yi daha ileri adımlar atmaya, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularındaki gündem ve eylemlerini gözden geçirmeye davet etmektedir. Avustralya'nın dönem başkanlığını üstlendiği bu dönemde G20 gerçek anlamda kapsayıcı bir ekonomik büyüme vaadini hayata geçirme, toplumsal cinsiyet dinamiklerini gözetten bir ekonomik büyüme anlayışını ve buna uygun istihdam politikalarını izleyerek kadınları ekonomik krizlere karşı daha dayanıklı kılma şansına sahiptir.

# ÖZET

Dünya Bankası, “Dünya Bankası 2012 Raporu: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kalkınma” başlıklı raporunda toplumsal cinsiyet eşitliğini temel önemdeki kalkınma hedeflerinden biri olarak tanımlamış ve bu başlığı “akıllı ekonomi”nin bir gereği saymıştı. Aynı sene Los Cabos Deklarasyonu’nu kaleme alan G20 liderleri, kadınların ekonomik ve toplumsal hayata katılımlarının önünde duran engelleri ortadan kaldıracakları, birlik üyesi ülkelerde kadınların sahip oldukları fırsatları genişletecekleri vaadinde bulunmuşlardı. Bu niyet beyanına destek veren Oxfam, G20’yi daha ileri adımlar atmaya, gündem ve eylemlerini kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki vaatleri ışığında yeniden gözden geçirmeye davet etmektedir.

Gerek G20 üyesi ülkelerde gerekse diğerlerinde kadınlar yaptıkları iş karşılığında daha az ücret alıyorlar, yarı-zamanlı işlerde çalışan kadınların oranı erkeklere kıyasla kat be kat fazla, kadınlar hane içlerinde, piyasada ve kurumlarda ayrımcılığa maruz kalıyorlar. Toplumsal cinsiyet kimliği ile ırk, sınıf ya da gelir gibi başka türden toplumsal ve iktisadi güç eşitsizliklerinin üst üste bindiği anlarda ise kadınların durumu daha da kötüleşmekte. G20’nin toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcı ekonomik büyüme vaadinin gerçekleşebilmesi için –tüm insanların haysiyetlerini muhafaza ederek haklarına sahip olması ve doğal çevrenin korunması gibi– asıl önem arz eden meseleleri dışlayan ya da değersizleştiren mevcut ekonomik sistemin açıklarının ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet açısından derin ayrımcılıklar içeren bu sistem, kadınların yoksullaşmasına, pek çok durumda sahip oldukları potansiyelleri tam anlamıyla kullanamamalarına neden olmaktadır. Kadınların ve hatta ailelerinin sağlığına ve refahına ciddi bir tehdit teşkil eden toplumsal cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınların ekonomiye ve topluma sundukları son derece mühim katkılar ya bütünüyle göz ardı edilmekte ya da sınırlandırılmaktadır. Dünya üzerindeki yoksul nüfusun ve iktisadi karar alma mekanizmalarının dışında bırakılan grupların büyük çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır. Kadınların karşılığında herhangi bir ücret almaksızın üstlendikleri katkılar, kadınlar tarafından üretilen işleri değersiz kılan bu sistemde büyük ölçüde görünmez kılınmaktadır.

Büyüme ile ekonomik ve toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri arasındaki ilişki son derece karmaşıktır. Ekonomik büyümenin otomatik olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmadığını vurgulamamız gerekir. Aynı şekilde, toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeyen bir ekonomik büyüme modelinin kapsayıcı olması mümkün değildir.

- G20 içerisindeki yüksek gelirli ülkelerden yalnızca biri –Güney Kore– 1990’dan bu yana ekonomik büyüme ile beraber gelir eşitliğini arttırmayı başarmıştır.<sup>1</sup> Ne var ki, bu büyüme ücretler alanındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcı pratikler üzerine inşa olmuştur: Cinsler arasındaki ücret farkları bakımından Güney Kore tüm OECD ülkeleri arasında son sıralarda yer almaktadır.<sup>2</sup>
- Dünya çapında kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğindeki düşüş eğilimi mevcut haliyle sürdüğü takdirde, eşit işe eşit ücret ilkesinin hayata geçmesi tam yetmiş beş yıl sürecek.<sup>3</sup>
- Ücretsiz bakım emeğinin parasal değerinin GSYH’nin yüzde 10’u ile yüzde 50’si arasında olduğu tahmin edilmekte.<sup>4</sup> Ücretsiz emeğin iktisadi olarak varlığı kabul edilmiş ve buna uygun olarak karşılığı verilmiş olsaydı, GSYH yüzde 20-60 oranında artış gösterirdi.<sup>5</sup>
- Eğer kadınların ücretli istihdam oranları erkeklerle aynı olsaydı, ABD’nin GSYH’si yüzde 9, Avro bölgesindeki yüzde 13, Japonya’nın yüzde 16 artış gösterirdi. Önde gelen on beş gelişmekte olan ülkede ise kişi başına düşen gelir 2020 yılında yüzde 14, 2030 yılında ise yüzde 20 artış kaydedirdi.<sup>6</sup>

Oxfam’a göre, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları kendi başına birer amaçtır. Bunların olmaması yoksulluğa neden olduğu gibi, kalkınma ancak bu başlıklarda ilerleme kaydedilmesiyle mümkün olmaktadır. Bu makalede G20’nin ekonomik

büyüme ve kalkınma gündeminin kapsayıcı bir niteliğe kavuşabilmesi –dolayısıyla gerçek insanların hayatlarında sahici bir fark yaratabilmesi– için kadınların ve erkeklerin fırsatlardan eşit biçimde yararlanabilmeleri, insan haklarının tam anlamıyla hayata geçirilmesi ve sürdürülebilir kalkınma çizgisinin izlenmesi gerektiğini iddia ediyoruz. Bu saydıklarımız “kadın meseleleri”nden ibaret sayılamaz, bunlar gezegenimizin geleceğini belirleyen sistematik meselelerdir.

Oxfam’ın G20’ye tavsiyeleri şu şekilde özetlenebilir:

**Toplumsal cinsiyet eşitliği sistematik bir mesele olarak ele alınmalıdır. Buna uygun yönetim ve hesap verilebilirlik mekanizmaları ortaya konmalıdır.**

G20, kadınların ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmeye müsait bir toplumsal ortamın yaratılması için;

- Erkeklerle kadınların yaptıkları işler arasında toplumsal cinsiyet temelli farklılıklar olduğunu teslim etmeli, makroekonomik politikaların gerek sonuçları gerekse ortaya çıkardıkları fırsatlar itibarıyla toplumsal cinsiyet ayrımcılığına neden olabileceğini kabul etmelidir.
- Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından dile getirilen vaatler uyarınca, makroekonomik politikaların tasarımı, uygulama ve izleme aşamalarına toplumsal cinsiyet başlığının eklenmesini garanti altına alacak bir politika geliştirme mekanizması yaratmalıdır.
- Kadın örgütleri de dâhil sivil toplumla ilişkilenmeyi sağlayacak anlamlı mekanizmalar geliştirmeli, böylece ortaya konan politikaların kadınların yaşamıyla birebir ilişkilendirilmesini sağlamalıdır.
- 2015-Sonrası Gündem için hesap verebilir bir BM sürecine destek olmalı, Yeni Binyıl Kalkınma Hedefleri’nin ardından üretilen yeni belgelerin de aşırı iktisadi eşitsizlik, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konularını münhasıran içermesini garanti altına almalıdır.

**Toplumsal cinsiyet açısından adil bir mali politika teşvik edilmelidir.**

G20, toplumsal cinsiyet açısından adil bir mali politikanın teşvik edilmesi için;

- Kadınlar tarafından üstlenilen ücretsiz bakım işlerinin sayısını azaltırken, kadınların kamu sektöründeki istihdam fırsatlarını genişletecek bir kamu hizmetleri sisteminin finanse edilmesini teşvik etmelidir.
- Vergi sistemlerinin ve politikalarının toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki eşitsizlikleri kavramaya ve bu rolleri değiştirmeye katkıda bulunmasını sağlamalıdır.
- Ulusal bütçeleri ve vergi yasalarını toplumsal cinsiyet önyargılarını ortadan kaldırmak üzere yeniden gözden geçirmelidir.
- Bütçe süreçlerinin şeffaf kılınması için kadın örgütleriyle anlamlı işbirlikleri kurulmasını teşvik etmelidir.

**Düzgün iş ve sosyal koruma sağlanmalıdır.**

G20, kadınların yararına olacak düzgün işlerin ve sosyal koruma mekanizmalarının yaratılması için;

- Dünya çapında insan haklarını ve düzgün yaşam koşullarını destekleyecek evrensel bir sosyal koruma zeminini teşvik etmelidir. Bu minvalde kadınların yeterli düzeyde korunmasını mümkün kılacak kaynaklar tahsis edilmelidir.
- Ücretsiz yapılan bakım işlerinin yükünü dağıtmak üzere ücretsiz işin mahiyetini kavrayacak türden veriler toplamalı ve analiz etmelidir.
- İşyerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına son vermeli, ebeveynlik izni hakkı, çocuk ve yaşlı bakımına erişim, sosyal sigorta gibi aile dostu politikaları teşvik etmelidir.
- Kadınların erişebileceği düzgün işlerin sayısını arttıracak, cinsler arasındaki ücret makasını kapatacak, mesleki ayrışmaları azaltacak, kadınların ekonomik ve toplumsal haklarını ilerletecek istihdam politikalarını hedeflemelidir.
- Kadınların pazarlık gücünü ve konumunu pekiştirecek çalışma yasasını teşvik etmelidir.

# 1 GİRİŞ

Uluslararası toplumun en önde gelen hedeflerinden biri, tüm insanların haysiyetlerini muhafaza ederek haklarına sahip olmasını sağlamak ve doğal çevreyi korumak olmalıdır. Küresel ekonomik sistem bu hedeflere hizmet etmelidir. Aksi durumda, dünya üzerindeki kadın ve erkekler, çocukların ve yaşlıların bakımından doğal çevrenin korunmasına asıl önem arz eden meseleleri dışlayan, bunları önemsizleştiren bir ekonomik sisteme hizmet eder hale gelirler.

G20 bu sistemi değiştirme şansına sahip. Kadınların ve kızların karşı karşıya oldukları sistematik ayrımcılık, yoksulluğa neden olan güç eşitsizliğinin hem en yaygın nedeni hem de sonucudur. G20 ülkeleri, 2012 yılında Meksika’da imzalanan Los Cabos Deklarasyonu’nda bu gerçekliğe işaret ettiler. Bu deklarasyonla birlikte imzacı ülkeler, kadınların tam teşekküllü bir iktisadi ve toplumsal korumaya kavuşmalarının önünde duran engellerin ortadan kaldırılacağı, finansal hizmetlere ve eğitime erişimde yaşanan sorunların ortaya çıkarılacağı vaadinde bulundular.

Ne var ki, Los Cabos Deklarasyonu, tıpkı G20’nin diğer çerçeve metinleri gibi, küresel ekonominin bütününe toplumsal cinsiyet bakış açısıyla ele almaktan, kadınların iktisadi ve toplumsal haklarına kavuşmasını mümkün kılacak tutarlı politika çözümleri önermekten imtina etmektedir. Ne yazık ki, bu durum, küresel ekonomik sistemin altında yatan derin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini her daim görmezden gelmiş olan G20’nin genel politik yönelimiyle tutarlı bir durumdur.

G20 Asya finansal krizinin ardından maliye bakanlarından müteşekkil bir grup olarak ortaya çıktı. Dünya çapında yaşanan hızlı güç değişimleri karşısında 2008 yılında ülke liderlerinin temsil ettiği bir gruba dönüştü. O günden bu yana G20 zirveleri hükümet ya da devlet başkanlarını bir araya getiriyor. Küresel düzeyde ekonomiyi canlandırma hedefiyle hareket eden G20 kendisini “uluslararası düzeyde ekonomik işbirliğinin önde gelen forumu” olarak tanımlamakta.<sup>7</sup>

Küresel yönetim ve hesap verilebilirlik açısından değerlendirildiğinde G20’nin meşruiyetinin zayıf olduğu görülecektir. Gruba üye olacak ülkeler yalnızca iki ülke (ABD ve Kanada) tarafından belirlenmekte, 173 ülke ise dışarıda bırakılmaktadır. G20, bir sözleşmeye ya da ilkeler manzumesine sahip olmayan enformel bir oluşumdur. Birleşmiş Milletler de dâhil başka hiçbir oluşuma karşı sorumlu değildir.<sup>8</sup> Birlik üyesi olmayan düşük ya da orta gelirli ülkelerin katılımı ancak “davet” esaslı ile sınırlıdır. Karar alma süreçleri şeffaflıktan yoksundur. Kadın örgütleri de dâhil sivil toplumla ilişkisi ise son derece yetersizdir.

Ancak, tüm bu eksikliklere, haklı eleştirilere ve temel politikalarının ve yönetim yapısının yeniden gözden geçirilmesi gerekliliğine karşın, G20 finansal piyasaların stabilize edilmesinde, reformların eşgüdümlü kılınmasında ve küresel ekonominin canlandırılmasında belli bir başarı elde etmiştir.

G20'nin önemi dünyanın en güçlü ekonomilerinin hükümetlerini küresel iktisadi meseleler konusunda atacakları adımları eşgüdümlü kılmaları için bir araya getirebilmesindedir. Avustralya'nın dönem başkanlığını üstlendiği 2014 yılında G20 gerçek anlamda kapsayıcı bir ekonomik büyüme vaadini hayata geçirme, toplumsal cinsiyet dinamiklerini gözetilen bir ekonomik büyüme anlayışını ve buna uygun istihdam politikalarını izleyerek kadınları ekonomik krizlere karşı daha dayanıklı kılmaya şansına sahiptir.

Heinrich Böll Foundation, 2013 yılında, çalışma ekonomisi uzmanı James Heintz tarafından kaleme alınan bir rapor yayımladı.<sup>9</sup> G20'nin stratejilerini ve bu stratejilerin olası sonuçlarını toplumsal cinsiyet eşitliği teması etrafında tartışan bu rapor, birliğin toplumsal cinsiyet meselesine yaklaşımının son derece sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Okumakta olduğunuz bu makale Heintz'in çalışması üzerine temellenmiş olup, ekonomik eşitsizliklerle toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadın hakları ve kapsayıcı büyüme arasındaki bağı incelemektedir. Makale, seçilmiş bir dizi G20 ülkesini vaka olarak ele alıp, G20'nin ana çerçeve metinlerinin yukarıda anılan vaatlerle uyumlu olup olmadığını tartışmaktadır.

## 2 EŞİTSİZLİK, KADIN HAKLARI ve KAPSAYICI BÜYÜME

Kadınların iktisadi karar alma mekanizmalarından ve bu kararların müspet sonuçlarından faydalanma imkânlarından sürekli surette dışlanıyor olmaları, G20 tarafından izlenen makroekonomik politikaların etkinliğini sınırlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ekonomik ve toplumsal haklardan faydalanmanın önünde bir engeldir; G20'nin vaat ettiği kapsayıcı ekonomik büyümeyi ve sürdürülebilir kalkınmayı ulaşılması imkânsız bir hedef haline getirmektedir.

### TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE İKTİSADİ EŞİTSİZLİK

Dünyanın en zengin ülkeleri ile gelir dağılımı açısından en eşitsiz ülkelerini aynı anda bünyesinde barındıran G20'yi bir bütün olarak değerlendirdiğimizde (gelir, servet ve tüketim parametreleriyle itibariyle) iktisadi eşitsizliğin birliğin olduğu günden bu yana artış gösterdiğini görürüz.<sup>10</sup> En zengin yüzde birlik kesimin aldığı paydaki artışa karşılık, düşük ücretli güvencesiz işlerde orantısız bir artış gerçekleşti, sosyal güvenlik ağlarına akan fonlar ise düzenli olarak kesintiye uğradı.

G20 ülkelerinin büyük çoğunluğunda iktisadi eşitsizlik oranları hızla artış gösterirken, yalnızca beş ülke (Brezilya, Güney Kore, Meksika, Türkiye ve Arjantin) 1990'larda ve 2000'lerde büyüme oranlarını arttırmayı başardı.<sup>11</sup>

Oxfam'ın kısa zaman önce yayımladığı bir rapor, iktisadi eşitsizlik eğilimlerini ortaya koyarken eşitsizliğin gerisinde yatan esas neden olarak da küresel iktisadi sistemin siyaseten güçlü seçkinlerin kontrolünde olmasını işaret ediyor.<sup>12</sup> Raporda belirtildiği üzere, dünya nüfusunun en zengin yüzde birlik kesiminin serveti dünya nüfusunun diğer yarısının toplam servetinin tam 65 katına denk. Artan şirket kârları, ücretlerin Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYİH) içerisindeki değişmeyen oranları ve teknolojik değişimler, bir bütün olarak, servetin muazzam ölçülerde yoğunlaşmasına neden oluyor.<sup>13</sup> Üstelik gerek ulus-aşırı gerekse ulusal şirketlerin yönetim kurullarının ve üst düzey idari kademelerinin erkeklerin hâkimiyetinde olduğunu görüyoruz.<sup>14</sup>

Bütün bunlar olurken (eğitim gibi) kimi alanlarda erkeklerle kadınlar arasındaki toplumsal cinsiyet farkı daraldı; ne var ki, (istihdam, siyasal katılım, şiddet, hareket özgürlüğü, cinsel haklar ve üremeye ilişkin haklar gibi) kimi başka alanlarda ise farkın sürekliliğini koruduğunu veya daha da derinleştiğini görüyoruz. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın iktisadi eşitsizlikleri kalıcılaştırdığı, hatta iyiden iyiye şiddetlendirdiği gerçeği göz önüne alındığında, iktisadi eşitsizliklerin toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında ele alınmasının önemi daha da belirgin hale gelecektir.<sup>15</sup> Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilebilmesi için ekonomi politikalarının değişen toplumsal ve ekonomik bağlamları yansıtması gerekmektedir.

Makroekonomik politikaların oluşturulması açısından bakıldığında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin en temel kaynağı ücretsiz bakım emeğidir. Toplumsal hayatın sürekliliğinin olmazsa olmaz unsurlarından olan bakım emeği, aile ya da topluluk içindeki çocukların, yaşlıların ve hastaların bakımını, yemek pişirme, temizlik, kişisel temizlik ve (bilhassa gelişmekte olan ülkelerde) su taşıma ve yakacak toplama gibi ev içi işlerini ifade eder.<sup>16</sup>

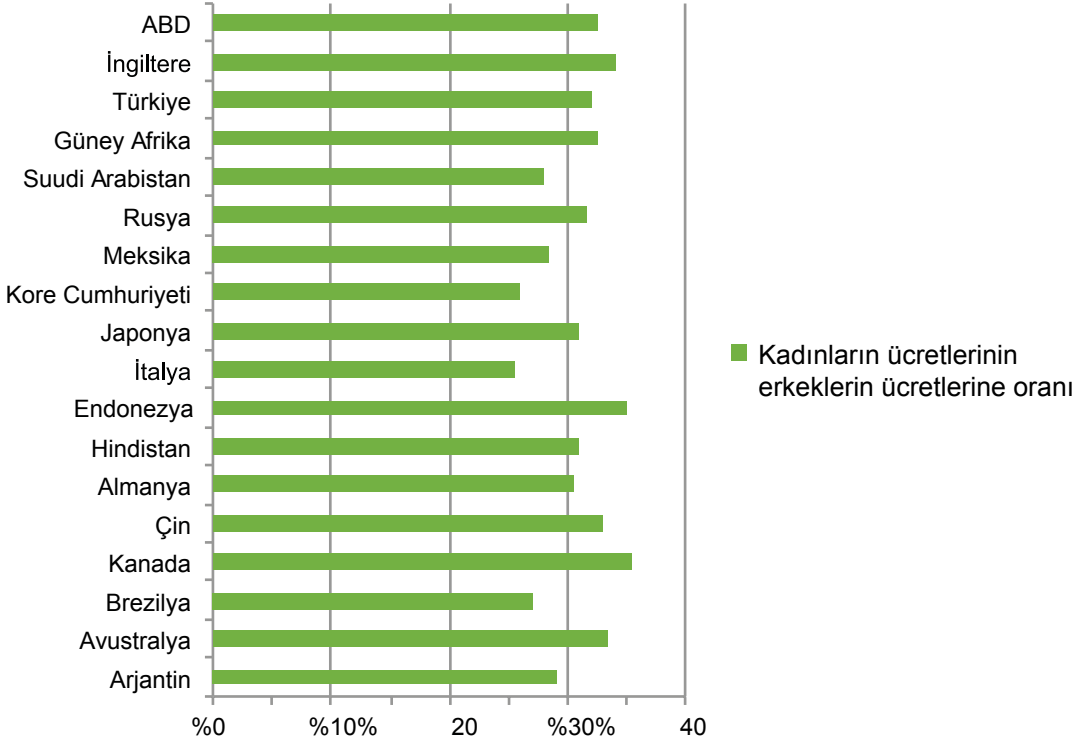
Kadınların ücreti ödenen ve ödenmeyen iş yükleri arasındaki ilişki, iktisat politikalarının oluşturulması bağlamında, en mühim ama bir yandan da en çok göz ardı edilen sistemik meselelerden biridir. *Gün başına* erkeklerden ortalama 2-5 saat daha fazla ücretsiz iş yapan kadınlar ekonomiyi ciddi biçimde sübvansede etmektedirler. Ücretsiz bakım emeğinin parasal değerinin GSYH'nin yüzde 10'u ile yüzde 50'si arasında olduğu tahmin edilmekte.<sup>17</sup> Ücretsiz emeğin iktisadi olarak varlığı kabul edilmiş ve buna uygun olarak karşılığı verilmiş olsaydı, GSYH yüzde 20-60 oranında artış gösterirdi.<sup>18</sup>

Kadınların düşük ücretli, güvencesiz ve sosyal güvenlikten yoksun işlerde yoğunlaşmış olmasının en önde gelen sebeplerinden biri, ücretsiz emeğin yükünün kadınların sırtına biniyor oluşu.<sup>19</sup> Ancak, kadınların emek gücüne katılım oranları arttığında dahi, ücretsiz işlerin büyük çoğunluğunu yine kadınlar sırtlanmak durumunda kalıyor.<sup>20</sup> Bu türden ücretsiz işlerin toplumlar açısından hayati önemde olduğuna şüphe yok, ancak bu yükün eşitsiz biçimde dağılıyor oluşu, esasen kadınları ilgilendiren zaman sorunları yaratıyor ve toplumsal, siyasal ve iktisadi alanlarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açıyor.

Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu gibi uluslararası finansal kuruluşlar ücretsiz bakım emeğinin küresel iktisadi sistemin işleyişi açısından önemini kabul etmiş olsalar da, makroekonomik politikalar oluşturulurken bu mevzuunun gereğince ele alındığını söylemek mümkün değil. G20 tam da bu eğilimi tersine çevirmekte öncü bir rol üstlenebilir.

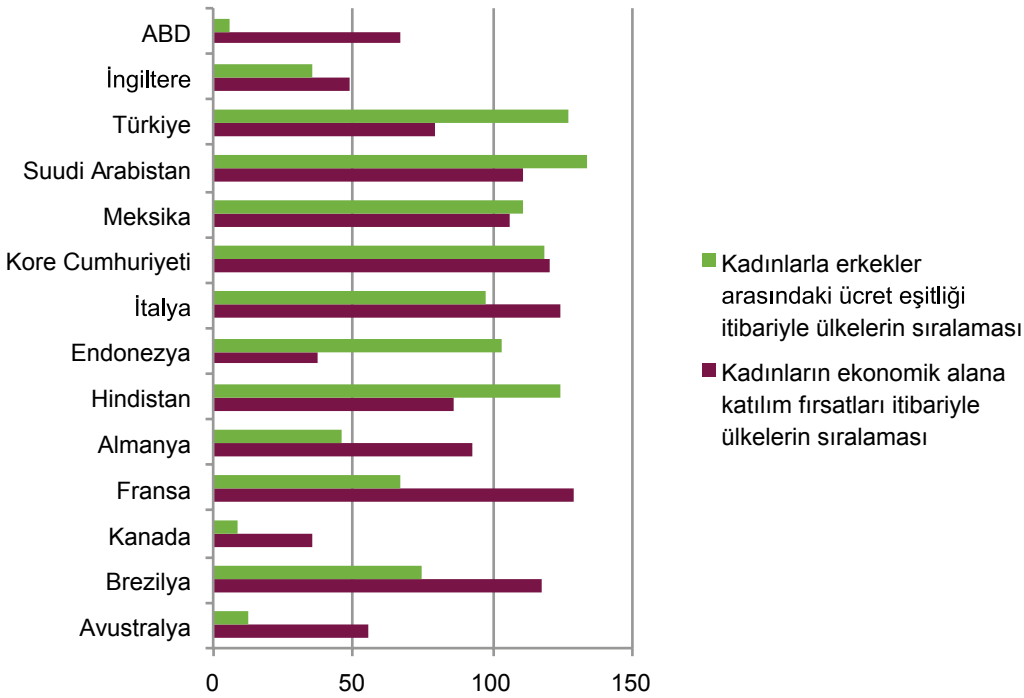
İktisadi alanda sistemik toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin gözlendiği diğer bir başlık ise ücretlerdir. Dünya Ekonomi Forumu'nun "Küresel Toplumsal Cinsiyet Farkı 2012 Raporu"nda işaret edildiği gibi, G20 ülkelerinin en azından on üçü, ücret eşitliği açısından incelenen 136 ülke arasında ancak ikinci dilim içinde yer bulabiliyor.<sup>21</sup> Kadınların ekonomi alanına katılımı ve sahip oldukları ekonomik fırsatlar incelendiğinde ise sekiz G20 ülkesinin yine ikinci dilimde yer aldığı görülüyor. (Bkz. Figür 1 ve 2.) Yarı zamanlı ve kayıt dışı işlerin ücretleri etkilediği bir gerçek. Genel olarak kadınlar erkeklere oranla yarı zamanla işlerde daha çok temsil ediliyorlar. Beş G20 ülkesinde (Arjantin, Avustralya, Almanya, İtalya ve Birleşik Krallık) kadın istihdamının üçte biri ile yarısı arasındaki bir kesimi yarı zamanlı işlerde gerçekleştirmekte. Yedi G20 ülkesinde (Arjantin, Brezilya, Hindistan, Endonezya, Meksika, Türkiye ve Güney Afrika) ise kadın istihdamının üçte biri ile yüzde 80'i arasındaki bir kesimi kayıt dışı işlerde gerçekleştirmekte. Bu veriler, uzun vadede kadınların ücret ve özlük haklarının aşağı dönük bir tazyik altında olduğu anlamına geliyor.<sup>22</sup> Anlaşılan o ki, iktisadi büyüme kapsayıcı olmaktan hayli uzak.

**Figür 1: G20 ülkelerinde ücret eşitliği yok<sup>23</sup>**



Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, "Küresel Toplumsal Cinsiyet Farkı Raporu, 2012". Sıralama 136 ülke arasından yapılmıştır.

**Figür 2: Fırsat sahibi olmak tek başına yeterli değildir. Çoğu durumda ekonomik fırsatlar ücretlerden daha iyi durumdadır.**



Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, "Küresel Toplumsal Cinsiyet Farkı Raporu, 2012." Sıralama 136 ülke arasından yapılmıştır.

Diğer yandan, eğer kadınların ücretli istihdam oranları erkeklerle aynı olsaydı, ABD'nin GSYH'si yüzde 9, Avro bölgesindeki yüzde 13, Japonya'nınki yüzde 16 artış gösterirdi. Önde gelen on beş gelişmekte olan ülkede ise kişi başına düşen gelir 2020 yılında yüzde 14, 2030 yılında ise yüzde 20 artış kaydedirdi.<sup>24</sup>



Ekonomi politikalarının toplumsal ve ekonomik alandaki durumla uyumlu olması gerekir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde kadınlar bugün itibariyle ücretli işgücünün yarısını oluşturmaktalar; bu oran 1969 yılında üçte birdi.<sup>25</sup> Bu artışın gerisinde yaşam koşullarının ağırlaşması, kadınların başını çektiği hane halkı sayısının artması, eğitim, ücretsiz emek angaryasını sınırlandıran ve yeniden üretim seçeneklerini çoğaltan teknolojilerin gelişmesi gibi nedenler yatmakta. Ancak, ücret makasının kapanması, ücretli aile izinlerinin yaygınlaşması, kadınlarla erkeklerin yapabileceği işler konusunda ayrımcılığın geriletilmesi için gidilmesi gereken hayli uzun bir yol var.

Oxfam, kadın ve kızları ekonomik büyümeye katılmaktan alıkoyan eşitsizliklerin ele alınmasını, eşitsizliğin aşılmasında ana strateji olarak bu kesimin haklarının teşvik edilmesini tavsiye etmektedir.<sup>26</sup> Ancak, G20 toplumsal cinsiyet konusunu henüz ekonomik öncelikleri arasına almış değildir. Ekonomi politikaları oluşturulurken ya da bu politikaların kadın ve erkekler üzerindeki etkileri değerlendirilirken toplumsal cinsiyet başlığı öncelikli bir alan olarak ele alınmamaktadır. Dahası, G20 ülkeleri, zaten hayli yetersiz olan toplumsal cinsiyet odaklı vaatlerinin de ne derece uygulamaya yansıdığını değerlendirecek mekanizmaları geliştirmiş değildir.

Oxfam, G20'ye toplumsal cinsiyet eşitliğini gündeme almasını ve politikalarını oluştururken toplumsal cinsiyet meselelerini öncelikli olarak gözetmesini sağlayacak daha sistematik ve bütüncül bir yaklaşım geliştirmesini tavsiye etmektedir. Bunlar kritik önemde tavsiyelerdir. Bu tavsiyeleri hayata geçirebilmek için G20 kadınlarla erkeklerin yaptığı işler arasındaki toplumsal cinsiyet farklılıklarını gözden kaçırmayacak bir sistem oluşturmalı ve makroekonomik politikaların yarattığı sonuçların ne türden toplumsal cinsiyet ayrımcılıkları yarattığını ortaya koymalıdır. Ayrıca, G20, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün vaatleriyle uyumlu şekilde, makroekonomik politikalarının tasarlanması, uygulanması ve izlenmesi aşamalarında toplumsal cinsiyet başlığını sisteme eklemeyecek bir politika geliştirme mekanizması yaratmalıdır.

## KADIN HAKLARI, TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ ve KAPSAYICI BÜYÜME

Eşitsizlik aşırı derecede artmış olmasına rağmen, Avustralya'nın başkanlık ettiği dönemde G20 ekonomik büyüme meselesini daha dar bir bakış açısından ele aldı ve kapsayıcı ekonomik büyüme mefumu birliğin resmî gündeminden düştü.<sup>27</sup> Gerçek anlamda kapsayıcı olan ve eşit şekilde paylaşılan büyüme, kadınların sesini ve failliğini, seçimlerini, fırsatlarını ve nihayetinde şiddete maruz kalmama özgürlüklerini hesaba katmalı, dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini gündeme getirmelidir. Bu türden bir ekonomik büyüme perspektifi hem varıl hem de yoksul kadınların, azınlıkların, ama aynı zamanda erkeklerin ve doğal çevrenin yararına işleyecektir. Ne var ki, Kalkınmada Kadın Hakları

Birliği'nin de (AWID) belirttiği gibi, bu türden bir büyüme, "sürdürülmesi mümkün olmayan tüketim ve üretim örüntüleri, kamusal sistemlerin özelleştirilmesi, eşitsiz toplumsal cinsiyet ilişkilerinin sömürülmesi üzerine inşa edilmiş olan ekonomi modellerini" zorlayacak ekonomi stratejileri gerektirmektedir.<sup>28</sup>

Ancak ne yazık ki, G20'nin geliştirmiş olduğu kapsayıcı ve paylaşılan büyüme anlayışı,<sup>29</sup> küresel ekonomik sistemin neden ve hangi biçimlerde eşitsizlikleri arttırdığını, insan haklarını ihlal ettiğini, toplumların (özellikle de yoksul kesimlerin) bağımlı oldukları doğal kaynakları tükettiğini ortaya koyamamıştır. Kadınların ekonomik karar alma süreçlerinden dışlanıyor ve kalkınmanın faydalarından yararlanamıyor oluşu gibi meseleleri hakkıyla ele alamamıştır.

Özellikle işe erişim ve ücretler bağlamında toplumsal cinsiyet eşitliği mefhumu büyümeyi teşvik etse de, tersinin geçerli olduğunu söylemek pek de mümkün gözükmemektedir. Tek başına ekonomik büyüme toplumsal cinsiyet eşitliğini ya da kadınların güçlenmesini beraberinde getirmemektedir. Bu konu üzerine yapılmış yakın zamanlı bir araştırmanın da ortaya koyduğu gibi, "eğitim ve istihdam alanlarında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ekonomik büyümeye katkısı olduğuna dair ikna edici kanıtlar bulunmaktadır," ancak "ekonomik büyümenin toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisi çok daha zayıf ve tutarsızdır".<sup>30</sup>

Bu bulgu, bağışçıların, çok-terafılı kalkınma kurumlarının, hükümetlerin ve şirketlerin müştereken ifade ettikleri, kadınlara yapılacak yatırımların "akılcı ekonomi" olacağı argümanı ile uyumlu görünmektedir. Durum son derece açık. Kadınların hanenin sahip olduğu kaynaklar üzerindeki kontrolü arttıkça, kaynakların çocukların yararına harcanması olasılığı artıyor, sağlık ve eğitim alanında olumlu sonuçlar ortaya çıkıyor ve uzun vadede büyüme teşvik edilmiş oluyor.<sup>31</sup> Çocuk bakımı gibi ücretsiz yeniden üretim emeğinin ağırlıklı kısmı kadınlar tarafından karşılanıyor. Böylece emek piyasasındaki üretken kaynakların bir sonraki kuşağı güvence altına alınmış oluyor.<sup>32</sup>

Ne var ki, kadın haklarının gelişimine ve hem kadınların hem de erkeklerin erişimindeki fırsatlara öncelik tanımayan G20 politikaları, eşitsizliği gidermek bir yana yeni eşitsizlik biçimleri yaratıyor.<sup>33</sup> Ekonomik büyüme, çoğu durumda toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini pekiştiriyor ya da yeni eşitsizliklerin ve insan hakları ihlallerinin ortaya çıkmasına neden oluyor. Örneğin Çin'de yeni iktisadi fırsatlar ortaya çıkmış olsa da, bir yandan göç oranları arttı, diğer yandan hükümetin ve işverenin çocuk ve yaşılı bakımı için verdiği ödeneklerde kesintiler oldu. Netice itibarıyla kadınların ücretsiz emeğinde artış gözlemlendi. Çin'in yeniden yapılandırılan kamu iktisadi teşekküllerinde kadınların işten çıkarılma riski çok daha yüksekken yeniden istihdam edilme şansları da bir o kadar düşük. İş bulabildiklerinde ise ağırlıklı olarak düşük ücretli ve kayıt dışı işlere mahkûm durumdadır.<sup>34</sup>

*Gelir büyümesi, her alanda cinsiyet eşitliğini artırmıyor.*

Dünya Bankası, 'World Development Report 2012: Gender Equality and Development'

*'Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik devam eder veya kötüleşirse, büyümenin 'kapsayıcı' olduğu iddia edilemez.*

James Heints, 'Missing Women'

# 3 KADIN HAKLARI ve KALKINMA KONULARINDA ULUSLARARASI TOPLUMUN VAATLERİ

G20 üyesi ülkelerin ekonomi politikaları vasıtasıyla insan haklarını güçlendirme sorumlulukları vardır. Bunun için de ne türden değişimlerin toplumun dışına itilmiş olan kadın ve erkeklerin hayatlarında müspet etkilerde bulunacağını derinlemesine değerlendirmeleri gerekir. İnsan hakları, kadın hakları ve sürdürülebilir kalkınma gibi başlıklar makroekonomi politikalarının başat unsurlarından kabul edilmelidir.

## KADINLARIN İKTİSADİ ve TOPLUMSAL HAKLARINI PEKİŞTİRME YÜKÜMLÜLÜĞÜ

G20 kendine has insan hakları standartları belirlemiş formel bir kurum olmasa da, tek tek üye ülkelerin uymak ve korumakla yükümlü oldukları haklar söz konusudur.<sup>35</sup> En asgari durumda G20'nin uygulamaya koyduğu politikaların çalışma hakları, iktisadi ve toplumsal haklar, sürdürülebilir kalkınma ile ilgili mevcut sözleşmelerle tutarlı olması gerekir.<sup>36</sup> Kadınların bu sayılan haklardan yararlanması önünde yer alan engellerin ortadan kaldırılması bilhassa önemlidir.

### Hak-temelli çerçeveler

İnsan haklarına ilişkin ilke ve yükümlülükler **İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si**'nde ortaya konmuştur. Kadınlara özel hakları tanımlayan **Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW)** çalışma hakkını ve işyerindeki hakları da kapsar. **Beijing Eylem Platformu (BPfA)** başlıklı çerçeve metni daha da ileri giderek hükümetleri, çift taraflı bağışçıları ve çok taraflı finans ve kalkınma kurumlarını, kadınların ihtiyaçlarını ve çabalarını gözeten, yoksulluğu ortadan kaldırmayı hedeflemiş makroekonomi politikalarını ve kalkınma stratejilerini gözden geçirmeye ve uyarlamaya davet eder.<sup>37</sup>

**Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi**'ne (ICESCR) ek olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından oluşturulmuş bir dizi konvansiyon da adil ücret politikaları için çağrıda bulunmuş ve cinsiyet farkları gözetilmeksizin eşit işe eşit ücret talebini dile getirmiştir. ILO tüm kadın ve erkeklerin özgür, adilane, güvenli ve insan haysiyetine uygun ortamlarda çalışabilmelerini teminat altına almak için "düzgün iş" adında önemli bir gündem maddesi açmıştır.<sup>38</sup>

### Kalkınma çerçeveleri

Hedef yıl olan 2015 öncesinde yoksulluğun yarı yarıya azaltılacağını belirten **Yeni Binyıl Kalkınma Hedefleri (MDGs)** kalkınma hızının arttırılması açısından önemli bir katalizör işlevi görmektedir. Ne var ki,

bu belgeler kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin vaatleri tam anlamıyla içermeyen ya da başka türden yapısal eşitsizliklere ve sürdürülebilirlik çerçevelerine değinmezler.<sup>39</sup> Temel eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği, parlamentoda kadın temsili ve kadınların işgücüne katılımı gibi kimi başlıklarda bir ilerleme kaydedildiği söylenebilir.<sup>40</sup> Ancak, kadınların hâlihazırda erişebildiği işlerin doğasının MDG1’de altı çizilen “düzgün iş ve üreten istihdam” vaadini yansıttığını iddia etmek güçtür.

**2015 Sonrası Kalkınma Çerçevesi’nin Yeni Binyıl Kalkınma Hedefleri’nin artı ve eksilerinden dersler çıkarması gerekir.** Bu tüm ülkeleri ilgilendiren bir meseledir. Dolayısıyla, insan hakları bağlamında ele alınmalı, aşırı yoksunlukları sonlandırmaya dönük vaatlerin bir parçası kabul edilmelidir. Bununla beraber adilane ve sürdürülebilir kalkınmanın önündeki sistematik tehditler ortaya konmalıdır. 2015 Sonrası Kalkınma Çerçevesi, yalnızca görünürdeki semptomları işaret etmekle sınırlı kalmamalı, eşitliğin önünde duran sistematik bariyerleri ortadan kaldırmayı hedeflemelidir. Sürdürülebilir kalkınma, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları teşvik edilmelidir. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi (UNFCCC) uyarınca iklim değişikliğini durdurmaya dönük eylemlere hız verilmelidir.<sup>41</sup>

Oxfam, toplumsal cinsiyet başlığını tüm amaç ve hedeflerin ayrılmaz bir parçası kılmak için mücadele ettiği gibi, iktisadi eşitsizliklerin ortadan kaldırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve kadın haklarının teminat altına alınması için bir dizi spesifik adım atılması çağrısında da bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet amacının unsurları dönüştürücü olmak zorundadır. Bir başka deyişle, eşitsiz güç ilişkilerini ve kadınlara karşı ayrımcılığı geriletmeli, kadınların çıkar ve ihtiyaçlarına yanıt olmalıdır. BPfA, CEDAW, Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı, Birleşmiş Milletler Güvenlik Konseyi kararları gibi kadın haklarına dair kurum ve çerçevelerin üzerine inşa edilmelidir. Bu alanda ortaya konacak herhangi bir çerçeve, kadın hareketinin ortaya koyduğu analiz ve önerilere yaslanmalı, 2015 sonrası danışmanlık sürecinde yer almış olan gruplara maddi fon sağlamalıdır.

# 4 G20'NİN YÖNETİŞİM ve KAPSAYICI EKONOMİK BÜYÜME GÜNDEMİ ve KADIN HAKLARI

## Yönetişim ve Kapsayıcılık

“G20'nin Kalkınma Vaatlerine Dair Saint Petersburg Hesap Verilebilirlik Raporu”nda<sup>42</sup> belirtildiği gibi, G20'nin birlik üyesi olmayan ülkelere karşı hesap verebilir olmasının yegâne yolu, bir grup üye olmayan ülkenin mevcut başkanlık tarafından yıllık zirve toplantılarına ve gelişmekte olan ülkelerle düzenlenen dışa açılma toplantılarına davet edilmesi.<sup>43</sup> G20'nin “diğer küresel kural koyucu kurumların gündem ve işleyişi üzerinde ne denli etki ve iktidar sahibi olduğu”<sup>44</sup> göz önüne alındığında, burada katılıma dair sorunlara ek olarak, birliğin karar alma ve başarılarına dair şeffaflığın ve hesap verilebilirliğin noksan olduğu bir “zayıf yönetim” sorunuyla karşı karşıya olduğumuz görülecektir.

Kadınların kurumlar içerisinde yeterince temsil edilmiyor olmaları onların çıkarlarını göz ardı eden cinsiyet körü politikalara bir mazeret olamaz. G20'nin kararları her iki cins tarafından oluşturulmalıdır. Ancak bu yolla kadınların ve kadın örgütlerinin kilit konumdaki iktisadi ve finansal karar alma süreçlerine dahil sağlanabilir, dolayısıyla kadınların toplumsal hayattaki gerçekliğini yansıtacak kararların alınması mümkün olabilir.

### **Kutu 1: Kadınların katılımı sayesinde Endonezya'da uygulanan politikalar çok daha sonuç getirici oldu**

Oxfam'ın Endonezya'da yürüttüğü “Kadının Sesini Yükselt” başlıklı proje sayesinde kadınların yerel yönetimlere erişim imkânı artmış, kadınlar köylerinde uygulanan katılımcı bütçe deneylerine etki etme şansı bulmuşlardı. Bütçe yapımı ve planlama aşamalarında katılımcılığın artmasıyla birlikte “yerel yönetimler program ve planlarının ne derece başarıya ulaştığı konusunda çok daha şeffaf hale geldiler.” Program, kadınların katılımının, kadınlara has alanlara yapılan yatırım üzerinde müspet bir etki yarattığını göstermiştir.

Kaynak: Oxfam, “Raising Her Voice: An overview of Oxfam GB's programme to promote women's political leadership and participation.”

## **G20'nin politika çerçeveleri: Kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında ilerleme kaydettiğimiz söylenebilir mi?**

G20 politikaları genellikle belirli bir cinsiyete özgü olarak formüle edilmez. Fakat bu durum, bu politikaların sonuçları itibariyle toplumsal cinsiyet ilişkilerini etkilemediği anlamına da gelmez. Örneğin, G20'nin mali konsolidasyon ve kemer sıkma politikaları kamu sektöründe kesinti yapılmasını emretmektedir ve şüphesiz bu kesintilerin toplumsal cinsiyet anlamında değişken sonuçları olmuştur. Kadınlar kamu hizmetlerinden

erkeklerle nazaran daha fazla yararlanırlar. Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde kadınlar genellikle düzgün işlere kamu sektörü aracılığıyla ulaşırlar.<sup>45</sup> Örneğin, Kanada’da kadınların istihdama katılım oranlarına ve emeklilik sistemine erişimine bakıldığında kamu sektörünün daha yüksek bir ekonomik eşitlik imkânı yarattığı görülecektir. Kamu sektöründeki tüm çalışanların yüzde 55’i kadinken, bu oran özel sektörde yüzde 30’a kadar geriler. Aynı şekilde kamu sektöründe çalışan kadınlar özel sektörde çalışanlardan yüzde 4,50 daha yüksek gelir elde ederler.<sup>46</sup>

Oxfam, G20’nin toplumsal cinsiyet meselesini sistematik olarak gündemine alması gerektiğini ve bu başlığı başat politika çerçevesine (Güçlü, Sürdürülebilir ve Dengeli Büyüme Çerçevesi) ve Kalkınma Eylem Planı’na eklemesi gerektiğini ifade eden Heintz’la hemfikirdir. Dahası, G20, uluslararası finans kurumlarının faaliyetlerini izlerken toplumsal cinsiyet başlığını da gündemine almalı ve toplumsal cinsiyet meselesini gerek G20 ülkelerinin gerekse bir bütün olarak uluslararası sistemin ilerlemesini değerlendirirken bir gösterge olarak kullanılmalıdır. G20’nin toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi bağlamında ne şekilde hesap verilebilir kılınacağını belirlemek için önde gelen paydaşları içerecek bir danışmanlık süreci tesis edilmelidir.<sup>47</sup>

Bunlar G20’nin dikkate alması ve hayata geçirmesi gereken mühim tavsiyelerdir. Birliğin ortaya koyduğu kalkınma vaatleri toplumsal cinsiyet eşitliği ile alakalı insan haklarıyla ve kalkınma standartlarıyla uyumlu hale getirilmelidir.

**Güçlü, Sürdürülebilir ve Dengeli Büyüme Çerçevesi** G20’nin en öncelikli politika çerçevesidir.<sup>48</sup> Buna göre, her bir üye ülke kendi ekonomik idaresinden sorumluyken, ortak amaçların başarılması diğer üye ülkelere bağlıdır. Çerçeve metinde “yoksulluğun süreklilik arz edecek biçimde ve kayda değer ölçüde azaltılması ancak kapsayıcı, sürdürülebilir ve dayanıklı bir büyüme ile mümkündür” diye yazar. Buna uygun olarak da beş politika alanında harekete geçileceği belirtilir:

- Sermaye akışları açısından aşırı hareketlilik riskini hafifletecek, istikrarlı ve iyi işleyen bir uluslararası para sistemini teşvik edecek para ve kur politikaları.
- Korumacı olmayan ticaret ve kalkınma politikaları; gelişmekte olan ülkelerde, özellikle de düşük gelirli ülkelerde kapsayıcı, sürdürülebilir ve dayanıklı büyümenin önündeki darboğazların –ki 2013 yılı itibarıyla bunlar daha çok altyapı, gıda güvenliği ve finansal kapsayıcılık başlıklarına ilişkindir– aşılması.
- Birçok ülke için büyüme dostu olan mali konsolidasyon (açıkların giderilmesi) politikaları.
- Gölge bankacılığın düzenlenmesini, bankacılık sisteminde yeni sermaye ve likidite standartlarının uygulanmasını ve “batmak için fazla büyük” diye anılan türden sorunların (bir işletme ekonominin bütünü açısından çok önemli görülüyorsa, hükümet bu işletmenin başarısız olmaması için yardımlarda bulunur) giderilmesini içeren finansal reformlar.

- Küresel düzeyde talebi arttıracak ve sürekli kılacak, (asgari ücretleri, emek kesiminin sahip olduğu koruma mekanizmalarını ve sosyal güvenlik araçlarını tırpanlayarak) yeni işlerin yaratılmasını mümkün kılacak, küresel dengenin yeniden tesis edilmesini sağlayacak ve büyüme potansiyelini arttıracak yapısal reformlar. Çok daha güvencesiz bir istihdam yapısının ortaya çıkmasına neden olan tam bu politiklardır. Üstelik araştırmalar bu politikaların düzgün işlerin yaratılmasına katkı sağlayıp sağlamadığı konusunda net değildirler.

Toplumsal cinsiyet perspektifinin bu çerçeveye katacağı pek çok şey vardır, ancak çerçeve, tıpkı yine G20 tarafından başlatılan Karşılıklı Değerlendirme Süreci gibi, politika tutarlılığı ve kolektif eylem açısından cinsiyet körüdür. “Eski alışkanlıklar”ı aşmanın vakti geldi, ancak G20 bu durumun farkında olsa da, politikalarının “sürdürülebilir ve dengeli bir küresel ekonomik gidişatla uyumlu olup olmadığını” değerlendirme görevini IMF’ye verdi.<sup>49</sup> IMF makroekonomik politikaların toplumsal cinsiyet boyutuna dair hayli faydalı bir analiz geliştirdi, eşitsizliklerin azaltılması için önemli bir araştırma başlattı.<sup>50</sup> Ancak, diğer yandan, IMF politikaları pek çok durumda kadınları ve yoksul halkları menfi biçimde etkilemekte.<sup>51</sup>

**Seul Kalkınma Konsensüsü**, ekonomik büyümeyi canlandırmak ve Yeni Binyıl Kalkınma Hedefleri’ni hayata geçirmek için özellikle gelişmekte olan ülkelerle işbirliği yapmayı, böylece ülkeler arasındaki kalkınma farklarını azaltmayı öncelikli hedefi olarak kabul etmiştir.<sup>52</sup> 2013 yılı itibarıyla sona ermiş olan **Uzun Vadeli Kalkınma Eylem Planı** G20’nin bu hedefe ulaşmak için neler yapması gerektiğini ortaya koyuyordu. Konsensüs’ün yalnızca iki yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine atıfta bulunmaktadır. Bu alanda tutarlılığın nasıl sağlanacağına dairse eylem planında hiçbir işaret yoktur. Toplumsal cinsiyete ilişkin vaatlerin kapsamı son derece dar tutulmuştur. İstihdam edilebilirliğin artırılması için yaşam boyu becerilerin geliştirilmesi stratejisi ile eğitim, sağlık sorunları ve toplumsal cinsiyet farkları arasındaki bağı işaret etmekle yetinilmiştir. Plan ayrıca “ekonomik büyümenin çevresel bozulmadan koparılması amacıyla” “yeşil büyüme” vaadinde bulunmaktadır.<sup>53</sup> G20’nin şu anda dönemsel başkanlığını yürüten Avustralya’nın kalkınma önceliği, gelişmekte olan ülkelerin altyapı yatırımlarını çekmesi için gereken koşulları yaratarak, vergi sistemlerini güçlendirerek ve finansal hizmetlere erişimi arttırarak kalkınma eylemleri ile ekonomik büyüme arasında bir bağ kurmaktır.

Ancak, bu vaatlerin dahi yeterince izlendiğini söylemek mümkün değil. Örneğin, “G20’nin Kalkınma Vaatlerine Dair Saint Petersburg Hesap Verilebilirlik Raporu” yalnızca insan kaynaklarının geliştirilmesine ayrılmış olan bölümde (daha spesifik olarak söylesek, beceriler bağlamında var olan toplumsal cinsiyet farklarının uluslararası düzeyde mukayese edilmesini sağlayacak göstergelerin yaratılması başlığı altında) toplumsal cinsiyet meselesine atıfta bulunur. Raporda kadınlara özel finansal düğüm noktalarının yaratılması ya da finansal hizmetlere erişimde yaşanan engellerin ortadan kaldırılması gibi inisiyatiflerin

“gündem”de olduğu belirtilir, ancak bu inisiyatiflerin ne şekilde derinleştirileceği ya da etkilerinin ne olacağı detaylandırılmaz.<sup>54</sup>

G20, 2013’ün Şubat ayında, “yatırım iklimini güçlendirmek” ve uzun vadeli yatırımlar için yeni kaynakları tespit etmek hedefiyle, **Yatırım için Finans Girişimi**’ni başlattı. Girişimin odak noktasında altyapı alanında hayata geçecek büyük ölçekli, uzun vadeli ve ulusal sınırların ötesine uzanan kamu-özel ortaklıkları vardı.<sup>55</sup> Ancak, altyapı yatırımlarının ne türden toplumsal (buna toplumsal cinsiyet başlığını da dâhil edebiliriz) ve çevresel hedefleri<sup>56</sup> gözetileceği ya da bu türden yatırımların yaratacağı toplumsal ve çevresel etkilerin doğuracağı riskleri hafifletme ihtiyacı<sup>57</sup> gündeme alınmamıştı. Bilhassa kadınlar ve etnik azınlıklar da dâhil olmak üzere marjinalize edilmiş toplumsal grupları menfi biçimde etkileyen büyük ölçekli altyapı yatırımları küresel düzeyde zorla yerinden edilmelerin en başta gelen nedenlerinden biridir. Bu türden yatırımlar karbon-yoğun olabilmekte, dolayısıyla doğal çevreye zarar verebilmekte ve nihayetinde insanların yaşam alanlarını olumsuz biçimde etkileyebilmektedir.<sup>58</sup>

G20’nin Eylül 2013 tarihli **Saint Petersburg Eylem Planı**, birliğin daha önceki dönemde vardığı konsensüsü yansıtır. Üye ülkelerin yeni iş yaratma, ekonomik toparlanmayı destekleme, kısa vadeli riskleri hesaba katma, “güçlü, sürdürülebilir ve dengeli büyüme”nin temelini inşa etme ve nihayet G20’yi “açık ve angaje bir diyalog”un gerçekleşeceği bir foruma dönüştürme vaatlerini ifade eder.<sup>59</sup>

Ne var ki, Eylem Planı aşağıdaki mevzuları göz ardı etmektedir:

- Kadınların yeniden üretime dönük (ücreti ödenmeyen) sorumlulukları ile üretime dönük (ücreti ödenen) sorumlulukları arasındaki ilişki.
- Ücretsiz bakım emeğinin hem hane içinde hem de haneden devlete doğru yeniden dağıtımı.
- Kadınların bilhassa işyerindeki ekonomik haklarını (örneğin, eğitim ya da üretken varlıkların denetimi ya da bu varlıklara erişim) güvence altına alacak yasal çerçevenin ve düzenlemelerin hayata geçirilmesi.
- Sosyal korunmanın sağlanması.<sup>60</sup>
- Kadınların politika tartışmalarına katkı sağlayabilmeleri, çözüm önerileri geliştirebilmeleri ve kurumlardan hesap sorabilmeleri için örgütsel kapasitelerinin geliştirilmesi.<sup>61</sup>

## **G20 katılım grupları**

G20’nin resmi katılım grupları olan İş 20 (B20), Gençlik 20 (Y20), Kızlar 20 (G20), Sivil 20 (C20) ve Emek 20 (L20), birlik üyesi ülkelerin dikkatini toplumsal cinsiyet eşitliğine çekmek adına bir dizi girişimde bulunmuşlardır. Örneğin, L20, kadınların işgücüne katılım oranlarını arttırmaları için üye ülkelere çağrıda bulunmuştur.

L20 alt grubu, 2014 yılı itibariyle, G20’ye eşitsizlikleri giderme, güvencesiz istihdam biçimlerini sınırlandırma ve kadınların çalışma



hayatındaki faaliyetlerini arttırarak daha kapsayıcı emek piyasalarını teşvik etme çağrısı yapmaktadır. İş eğitimi meselesinin sosyal koruma alanına yapılmış bir yatırım olarak ele alınması ve çıraklık sistemindeki eşitsizliklerin giderilmesi tavsiye edilmektedir.<sup>62</sup> Saint Petersburg Zirvesi öncesi 2013 yılında yayımlanmış bir tartışma notunda L20 grubu, G20'yi toplumsal cinsiyet dengesi ve cinsler arası ücret makası gibi konuları yeterince dikkate almamakla eleştirmiş, kadınların yeniden işgücüne katılımlarını sağlamak adına bakım ekonomisinin desteklenmesi çağrısında bulunmuş ve bu sektördeki çalışanların güvencesiz çalışma koşullarının iyileştirilmesini önermişti.<sup>63</sup> Grup ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliğine dair tedbirlerin altyapı yatırımları ve "yeşil ekonomi" başlıklarına da dâhil edilmesi çağrısında bulunmaktaydı.<sup>64</sup>

B20 grubu, 2012 yılında Meksika'da kadın çiftçilerin desteklenmesi tavsiyesini dile getirdi. Ertesi yıl Rusya'da ise kadınların finansal sisteme dahlinin güçlendirilmesi önerildi.<sup>65</sup> 2014 yılında Avustralyalı bileşenlerden müteşekkil olacak olan B20, Rusya'da ortaya konan gündemi izleyecek ve bilhassa şu dört alanda etkili olmaya çalışacak: büyümenin finanse edilmesi, beşeri sermaye, yatırım ve altyapı, ticaret.<sup>66</sup> B20 alt grubunun 2014 zirvesi bu makalenin yayımlandığı zamana denk geldiğinden Avustralya iş dünyası içerisinde kadın temsilini savunan kesimlerin ne derece etkili olabildiğini henüz bilemiyoruz.

Avustralya C20 savunuculuk platformu, kapsayıcı büyüme ve istihdam, altyapı gelişiminin sosyal altyapı yatırımları ile birlikte düşünülmesi, iklim ve sürdürülebilirlik, yönetim (vergi kaçakçılığı, vergiden kaçınma ve yolsuzluk gibi alt başlıklar da buraya dâhildir) gibi başlıklara odaklanmaktadır. Kapsayıcı büyüme konusuna özel bir yer veren C20 bildirisinde G20'ye, kadınlara özel hedefli istihdam eğitimleri ve eğitim stratejileri marifetiyle kadınların işgücüne katılım oranlarını yükseltme çağrısı yapılmaktadır. G20'nin aldığı tüm kararların toplumsal cinsiyet babında ne türden etkiler ortaya çıkardığının dikkate alınması gereği vurgulanmaktadır.<sup>67</sup>

G20 ile L20, C20, L20 ve diğer alt gruplar arasında daha etkili bir işbirliği yaratmak, kadın hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği mevzularında daha bütüncül bir yaklaşımı birlikte savunmak mümkündür.

# 5 KADIN İSTİHDAMI, MALİ POLİTİKA ve SOSYAL KORUMA ALANLARINDAKİ EĞİLİMLER

Figür 3: Kapsayıcı büyümeyi destekleyici politika analizi



## G20 Ülkelerinde İstihdam ve Sosyal Koruma

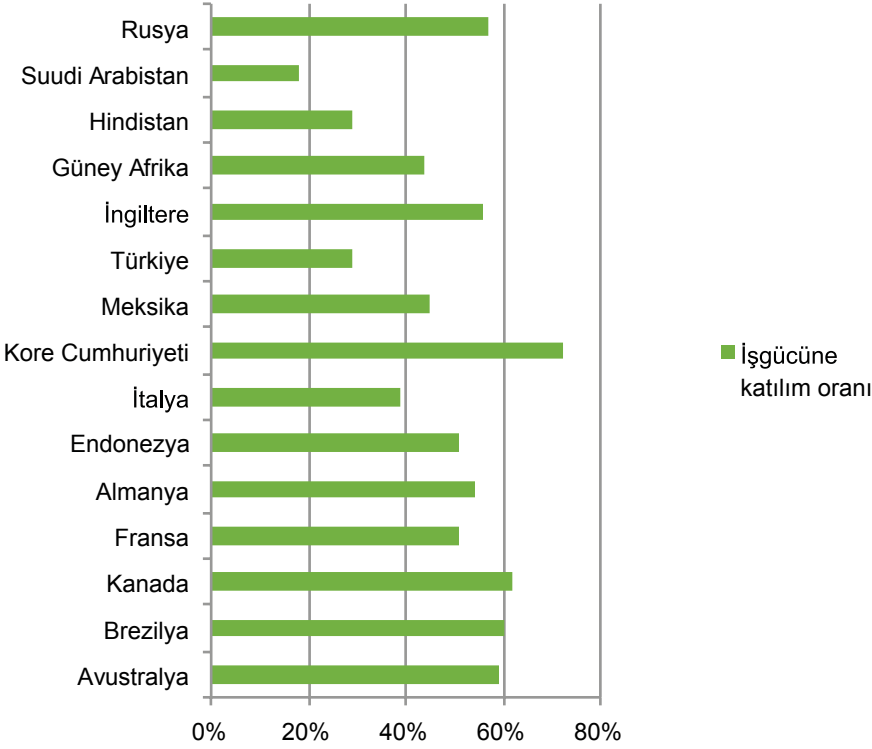
G20'nin kadınların giderek artan oranlarda işgücüne katılım gösterdiği gerçeğine gereken ölçüde ilgi gösterdiğini söylemek mümkün değildir. Daha çok sayıda kadının kayıt dışı olarak istihdama katılıyor oluşu, kadınların formel, ücretli işlere erişimindeki önemli engeller ya da ücret alanında toplumsal cinsiyetten kaynaklanan eşitsizlikler yeterince bahis konusu edilmemektedir. G20, iş ve bakım sorumluluklarını birbirine bağlamak adına esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasını teşvik ediyor, ancak sosyal koruma konusunu yeniden kalkınma gündeminin bir parçası haline getirmeli.

1980 ile 2008 yılları arasında dünya çapında 52 milyon kadın işgücüne katıldı, böylece kadınların işgücüne katılım oranı<sup>68</sup> 1980'de yüzde 50 iken 2008'de yüzde 52 oldu. Buna karşılık aynı dönemde erkeklerin işgücüne katılım oranı yüzde 82'den yüzde 78'e geriledi. Küresel mali krizin öncesinde kadınların istihdam oranları, ekonomik gelişmeye, eğitim seviyelerindeki yükselişe ve düşen doğurganlık oranlarına bağlı olarak artış göstermekteydi.<sup>69</sup>

*Piyasa-odaklı stratejilere artan yönelmeyle beraber, aile içinde ve toplumda kadınları güçlendirerek daha fazla seslerini duyurmalarına katkıda bulunan formel işlerde azalma görülmektedir.*

N. Kaber et al, 'Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth: Transforming the Structures of Constraint'

**Figür 4: Kadınların işgücüne katılımı (2011)**



Kaynak: Dünya Bankası Verileri (2009-2013)

2008 iktisadi krizinden bugüne kadarki döneme baktığımızda, istihdam alanındaki toplumsal cinsiyet farkının, kadınların istihdam alanındaki kırılmalıklarının ve toplumsal cinsiyet itibariyle meslekî ayrışmaların kimi bölgelerde (Latin Amerika, Karayipler ve Ortadoğu) değışmeden kaldığını, pek çok başka bölgede (Güney Asya, Doğu Asya ve Afrika) kötüye gittiğini, kimi bölgelerde (Orta ve Doğu Avrupa) ise kadınların “avantajına” seyrettiğini görüyoruz.<sup>70</sup> Kadınlar kriz öncesi dönemde giderek artan oranlarda istihdama katılım sağlamaktayken, kriz sonrasında bu genel eğilim tersine dönmüş durumda. Toplam 13 milyon kadın bu dönemde işini kaybetti. ILO'nun tahminlerine göre, bu eğilim 2017 yılından önce, yani krizin zirve noktasının ardından en az on yıl geçmeden değışmeyecek.<sup>71</sup>

G20 ülkelerinin bazıları ise son derece kötü bir performans sergilemekte. Grup üyelerinin yalnızca yarısından biraz fazlasında kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 50'yi aşıyor. (Bkz. Figür 4)

Tüm dünyada kadınların işgücüne katılım oranının Suudi Arabistan'dan düşük olduğu ülkeler Afganistan, Cezayir, İran, Irak, Ürdün, Suriye ve Filistin'in Batı Şeria ve Gazze bölgeleri.<sup>72</sup> Burada en önemli gerekçe kadınların, özellikle kamusal alanda, işgücüne katılım becerisini ve tercihini doğrudan etkileyen sınırlayıcı toplumsal ve kültürel normlar. Genel olarak bakıldığında, toplumsal cinsiyet farkları Ortadoğu'da, Kuzey Afrika'da ve Güney Asya'da daha büyük. Bu bölgeler aynı zamanda kırılmalı istihdam biçimleri itibariyle erkeklerle kadınlar arasındaki farkın da en fazla olduğu bölgeler.

Ne yazık ki, hızla büyüyen kimi ekonomiler kadınların işgücüne katılımı alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini giderme ve de cinsler arasındaki ücret farklarını azaltma konusunda zayıf bir performans sergilemekte.<sup>73</sup>

*Anketimize katılan bekar annelerin %96'sı ücretli iznin, bir iş yeri politikası olarak kendilerine yardım edeceğini belirtiyor. Amerikalı'ların %80'i ise hükümetin, yüksek kaliteli ve uygun ücretli çocuk bakımı hizmetlerine erişimi artırması gerektiğini söylüyor.*

The Shriver Report (2014), 'A Woman's Nation Pulls Back from the Brink'

G20 içindeki yüksek gelirli ülkelerden yalnızca Güney Kore, 1990'dan bu yana ekonomik büyümesine paralel olarak gelir eşitliğini düzeltmeyi başarmış durumda.<sup>74</sup> Ne var ki, araştırmaların da ortaya koyduğu gibi, toplumsal cinsiyet eşitsizliği Güney Kore'nin ekonomik büyümesinde önemli bir rol oynuyor.<sup>75</sup> Kadınların ücretleri erkeklerinkine kıyasla düşük tutuluyor. Güney Kore'nin toplumsal cinsiyet endeksi düşük; toplumsal cinsiyet itibarıyla ücret farkları sıralamasında Güney Kore tüm OECD ülkeleri arasında en sonda yer alıyor.<sup>76</sup> Bu türden ayrımcılıklar ve eşitsizlikler uzun vadede bir maliyet yaratacaktır.

Pek çok araştırmanın ortaya koyduğu gibi, toplumsal cinsiyet kökenli iktisadi eşitsizlikler kadınlara yönelik başka toplumsal, kültürel ve siyasal ayrımcılık pratikleriyle birleşerek, sürdürülebilir kalkınmaya ve kapsayıcı ekonomik büyümeye giden yolu ciddi ve sistematik biçimde harap ediyor. Kurumsal ve yasal alandaki formel değişikliklere ve de kadınlara karşı (hem piyasada hem de piyasa dışı alanlarda) ayrımcılığı kışkırtarak onları marjinalize eden toplumsal ve kültürel normlardaki, tavırlardaki ve inanışlardaki enformel değişime ek olarak, makroekonomik ve mali sistemlerde de değişime ihtiyaç var. Hem G20 ülkelerindeki hem de gelişmekte olan ülkelerdeki etnik ve ırksal azınlıklar açısından bu ihtiyaç çok daha yakıcı.

Örneğin, ABD'de toplumsal cinsiyet, ırk ve etnisite ilişkileri bir araya gelerek son derece güçlü bir eşitsizlik mekaniği yaratmakta. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ise tüm ırk gruplarını ortak kesen bir dinamik. 2012 itibarıyla, tüm tam zamanlı çalışanlar arasında, Afro-Amerikalı kadınlar aynı alanda çalışan Afro-Amerikalı erkeklerin yüzde 90'ı (beyaz erkeklerin yüzde 68'i), Latin Amerika kökenli kadınlar aynı gruptaki erkeklerin yüzde 88'i (beyaz erkeklerin yüzde 59'u) ve Asyalı kadınlar Asyalı erkeklerin yüzde 79,7'si kadar ücret almaktaydı.<sup>77</sup>

Kadın Politikaları Araştırma Enstitüsü'nün ortaya koyduğu gibi, mevcut işgücünün büyük çoğunluğu, toplumsal cinsiyet bağlantılı ücret farkının, mevcut yakınsama oranları hesaba katıldığında, kapanacağı yıl olan 2058'den önce emekli olmuş olacak.<sup>78</sup> Eşitsizliğin gerisinde kadınların yoğun olarak çalıştığı "çalışan yoksul" sektörlerindeki<sup>79</sup> düşük ücret artışı, aile dostu hastalık izni ve çocuk bakımı politikalarının bulunmaması (ki bu bakım emeği babında hane içinde halen devam etmekte olan eşitsizlikle de ilişkilidir), istihdam ayrımcılığı ve hâlihazırda var olan yasal korumaların yeterince uygulanmıyor oluşu gibi etmenler bulunmakta. Kanada'da Aborjin kökenli kadınların istihdam oranları, Aborjin kökenli olmayan kadınlarınkinden yüzde 15, erkeklerinkinden ise yüzde 34 daha düşük seviyededir.

Çin'de kadınların işgücüne katılım seviyesi görece yüksektir (yüzde 68), ancak kadınlar yeterince korunmamakta ve işverenleri, devlet ya da hane üyeleri tarafından desteklenmemektedirler. Bu da kadınların giderek daha yoğun biçimde düşük ücretli kayıt dışı işlerde birikmesine neden olmaktadır (Çin'de kadınların yüzde 38'i kayıt dışı istihdam edilmektedir).<sup>80</sup> Brezilya 1980'de yüzde 36 olan kadınların işgücüne katılım oranını 2011'de yüzde 60'a çıkarmayı başardı, ancak ülkenin bütününe bakıldığında eşitsizliğin hâlâ muazzam düzeyde olduğunu ve kadınların neredeyse yarısının kayıt dışı sektörde çalıştığını görürüz.<sup>81</sup>

*Her kadın eşit iş için,  
eşit ücreti hak eder.  
Kadınlar, işlerinden  
ödün vermeden bebek  
sahibi olma hakkına  
sahiptir. Bir anne  
zorluklara girmeden,  
hasta bir ebevyene  
bakabilmek için izin  
alabilmelidir – bu, bir  
baba için de geçerli  
olmalıdır.*

ABD Başkanı Barack Obama,  
Ulusa Sesleniş Konuşması,  
Ocak 2014

Avustralya’da kadınların işgücüne katılımı yüzde 65 gibi görece yüksek bir seviyede olsa da<sup>82</sup> kadınlar ağırlıkla yarı-zamanlı ve geçici işlerde çalışmakta ve istedikleri ölçüde istihdam edilmemektedirler. Üst kademe idare birimlerinde ise kadınların çok daha az temsil edildiği görülmektedir.

Tüm dünya çapında, kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğindeki düşüş eğilimi mevcut oranda sürdüğü takdirde, eşit işe eşit ücret ilkesinin hayata geçmesi tam 75 yıl sürecek.<sup>83</sup>

*Dünya çapında, kadınlarla erkekler arasındaki ücret eşitsizliğindeki düşüş eğilimi mevcut oranda sürdüğü takdirde, eşit işe eşit ücret ilkesinin hayata geçmesi tam 75 yıl sürecek.*

#### **Kutu 2: En iyi uygulamalara bir örnek: Quebec’te uygulamaya konan düşük ücretli çocuk bakım programı**

1997 yılında Kanada’nın Quebec eyaletinde kadınların ve yoksul ailelerin toplumsal konumunu iyileştirmek ve daha nitelikli bir işgücü yaratmak amacıyla düşük ücretli bir çocuk bakım programı başlatıldı. 2011 itibarıyla, çocuk başına günlük 7 Kanada doları maliyeti olan bu program okulöncesi yaş grubundan 215 bin çocuğu, yani tüm eyaletteki çocukların yaklaşık yarısını kapsıyordu. Programın eyalet yönetimine maliyeti yıllık 2,2 milyar Kanada dolarıydı, yani kabaca eyaletin GSYH’nin 0,7’sine denkti.

1996 ile 2011 arasında Quebec eyaletinde kadınların istihdam oranı Kanada’nın bütününe göre daha yüksek oranda arttı. Eyalet sınırları içerisinde anne olan kadınların işgücüne katılım oranındaki artış çocuksuz kadınlarinkinden daha fazlaydı. Kanada’nın tümünde ise durum tam tersiydi. Dahası, bekâr annelerin bulunduğu hanelerin görece yoksulluk oranı yüzde 36’dan yüzde 22’ye geriledi. Bu hanelerin vergiler hariç ortalama reel gelirlerinde ise yüzde 81’lik bir artış gerçekleşti.

Bir hesaplama göre, eyalet çapında çalışma imkânı bulabilen çocuklu kadınların sayısı düşük ücretli çocuk bakım programı sayesinde 2008 yılında yaklaşık 70 bin artmıştı. Bu artış toplam kadın istihdamında yüzde 3,8’lik bir artışa denk geliyordu. Yine aynı çalışmaya göre, Quebec’in GSYH’si yaklaşık yüzde 1,7 (5 milyar Kanada doları) artış göstermiş, hem eyalet hem de federal düzeyde elde edilen vergi dönüşleri programın maliyetini kayda değer miktarda aşmıştı.

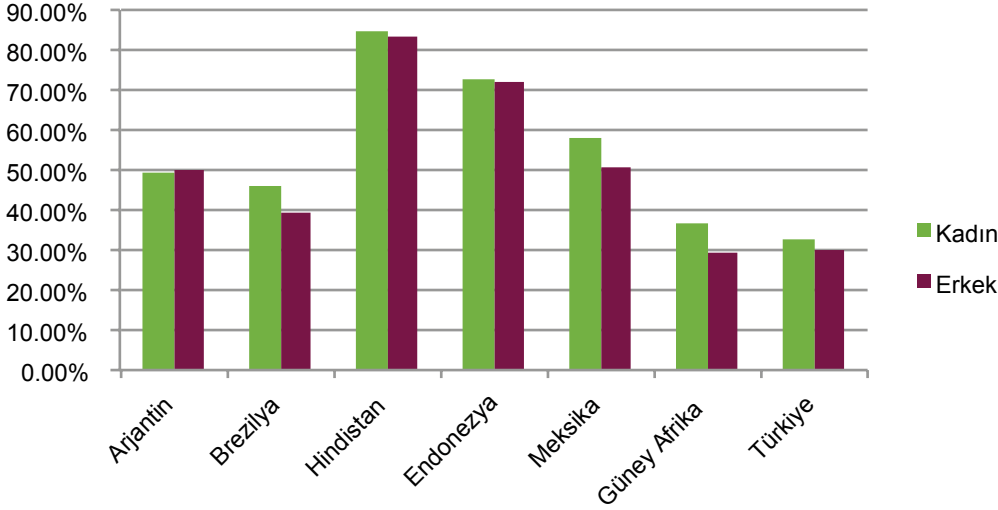
Mevzuat açısından G20 ülkelerinin ücretli ebeveynlik izni ve kadınlarla erkeklere eşit ödenek ödenmesi konusunda karma bir görünüm arz ettiklerini söyleyebiliriz. Birçok G20 ülkesinde ücretli ebeveynlik izni zorunluluk, fakat bu izinler ortalama birkaç günü geçmiyor. (Bkz. Figür 6.) Ebeveynlik izninin en çok olduğu ülke ise 14 günle Birleşik Krallık.

İşe alımlarda ayrımcılık yapmama ilkesi pek çok G20 ülkesinde uygulanması gereken bir kural. Ancak, çalışma hakkının ve işyeri haklarının toplumsal cinsiyet açısından düzenlenmesi gerekiyor.<sup>84</sup> İstihdam alanındaki toplumsal cinsiyet farklarının karmaşıklığına işaret etmek tek başına yeterli değil. Yasal mevzuat değişiklikleri, ayrımcılığın aşılmasına katkı yaparak, kadınların nitelikli işe erişiminde müspet bir fark yaratabilir.

Kadınların güvencesiz, kayıt dışı işlerde çalışmak zorunda kalıyor oluşlarının gerisinde toplumsal cinsiyet ve iktidar eşitsizlikleriyle erkeklerin yaptığı işleri kadınlarinkinden daha değerli gören dışlayıcı toplumsal normlar bulunuyor. Düşük ücretli, niteliksiz, güvencesiz, kayıt dışı işlerden, daha sıkı düzenlenmiş, formel işlere geçiş genel olarak kadınların toplumsal ve iktisadi haklarında bir iyileşmeye neden oluyor. Dahası, kadınların karşılığı ödenen sorumlulukları ile ücretsiz

sorumlulukları arasında kalarak yaşadıkları zaman sorunlarını dindirmeye yönelik tedbirler (örneğin, işe giderken geçirilen zamanı kısıtlayacak altyapı yatırımları ya da piyasadaki ayrımcılığı hedef alan politikalar) bu farkların kapatılması ve büyümenin artırılması için de elzem.<sup>85</sup>

**Figür 5: Seçilmiş G20 ülkelerinde kayıt dışı istihdam oranları**



Kaynak: ILO'nun kayıt dışı ekonomide istihdam üzerine güncel istatistik verileri (Haziran 2012)

Sosyal koruma itibariyle G20'nin kolektif yaklaşımının gözden geçirilmesi gereken bir dolu eksiği var. 2011 yılında ILO tarafından hazırlanan kapsamlı raporun da belirttiği gibi, yoksulluğun azaltılmasında ve küreselleşme süreçlerinin çok daha adil ve kapsayıcı hale getirilmesinde sosyal koruma son derece önemli bir role sahip.<sup>86</sup> Ne var ki, G20 bu raporda önerilen iktisadi krize karşı bir sosyal koruma zemini oluşturma gibi tedbirleri hesaba katmış değil. Nancy Alexander'ın Rio+20 süreci bağlamında işaret ettiği gibi, "sosyal koruma" G20'nin hakkaniyet meselesine yaklaşımını karakterize etmektedir, ancak BM tartışmalarında sosyal koruma daha çok kalkınmaya dönük hak temelli bir yaklaşımın veçhelerinden biri olarak ele alınır.<sup>87</sup> Saint Petersburg Hesap Verilebilirlik Raporu ise sosyal koruma mevzuunu son derece sınırlı bir şekilde ele alır.

Tekil düzeyde G20 ülkelerine baktığımızda kimi olumlu hikâyelere rastlamak mümkün. Örneğin, Güney Afrika'da sosyal hizmetler artık hükümetin Genişletilmiş Kamu İşleri Programı dâhilinde sunuluyor. Hayli yüksek sayıdaki HIV/AIDS hastaları düşünüldüğünde bu çok önemli bir yenilik.<sup>88</sup> Bu türden programların istihdam üzerinde de olumlu etkileri olabilir. Güney Afrika'da sosyal hizmetlerden faydalananların emek piyasasına katılımı faydalanmayan hane halkına oranla yüzde 13-17 daha fazla arttı, kadınlarda bu oranın daha da yüksek olduğu söylenebilir. Brezilya'da ise *Bolsa Familia* adlı sosyal refah programından faydalananların çalışma ihtimali faydalanmayanlardan daha yüksek.<sup>89</sup>

G20, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadın haklarını geliştirmek istiyorsa, ayrımcılık karşıtı yasal mevzuatı teşvik etmenin ötesine geçmeli ve ebeveynlik izni, çocuk bakımı, ücretli bakım izni, sosyal koruma gibi daha geniş kapsamlı meseleleri gündemine almalı. Varlık sahipliği, meslekler arasındaki toplumsal cinsiyet ayrımlarının düzeltilmesi ve

finansal kapsayıcılığın artırılması gibi başlıkların yanı sıra, kadınların ücretsiz bakım emeği yoluyla yaptıkları katkıları tanıyacak, angaryayı sınırlayacak ve bakım emeği sorumluluğunu (devlet, topluluk ve erkekler arasında) yeniden paylaştıracak politikalar oluşturmalı.

**Figür 6: Ücretli annelik izni**

YASAL ÜCRETLİ ANNELİK İZNİ HANGİ ÜLKEDE KAÇ GÜN?		
<b>90 Günden Az:</b> Arjantin, Çin, Hindistan, Endonezya, Kore Cumhuriyeti, Meksika, Suudi Arabistan	<b>90 Günden Fazla:</b> Avustralya, Brezilya, Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Rusya, Güney Afrika, Türkiye, Birleşik Krallık	<b>Sıfır</b> ABD

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, Toplumsal Cinsiyet Farkı Raporu, 2013

G20, istihdam ve sosyal koruma alanlarında geliştirdiği politikaların kadınların iktisadi ve toplumsal haklarına katkıda bulunmasını garantilemek adına kadınların üstlendiği ücretsiz iş yükünü tanımalı ve kadınların güvenceli düzgün işlerde çalışmasını teşvik etmelidir.

## G20 ÜLKELERİNDE MALİYE POLİTİKASI

Hükümet harcamaları, vergilendirme ve kamu borçları gibi araçlar, kadınların formel istihdam alanında yer almalarını ve işgücü içinde kalmalarını sağlayacak teşvikler oluşturarak, onların ekonomik ve toplumsal anlamda yararına hizmet etmelidir. Kamu harcamalarındaki kesintiler kadınların kamu hizmetlerine erişimine zarar vermemeli, onların düzgün işlere erişimine engel çıkarmamalıdır.

Genel olarak G20 ülkeleri kamu harcamalarının ya da borçlarının sınırlandırılmasına odaklanmış, özellikle de vergilerdeki artışlara rağmen harcamaların kısıtlanması politikasını öne çıkarmıştır.<sup>90</sup> Kamu sektöründeki istihdam olanaklarının ve hizmetlerin sınırlandırılması, sosyal güvenlik haklarının daraltılması, emek kesimi haklarının tırpanlanması gibi kemer sıkma önlemlerinin gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde menfi sonuçlar yarattığı belgelenmiştir. Yakın zamanlı bir araştırmaya göre, “26 üst gelir grubu ülkesine kıyasla 68 gelişmekte olan ülkenin krizin üçüncü evresinde (2013-2015) kamu harcamalarında GSYİH’lerinin yüzde 3,7’si oranında kesinti yapacağı öngörülmektedir”.<sup>91</sup> Ne var ki, bu politikalar ekonomik büyümeyi arttırmak bir yana eşitsizliği gideren ve daha adilane bir büyümeyi mümkün kılan kimi mekanizmaların da devreden çıkmasına neden olmuşlardır.<sup>92</sup>

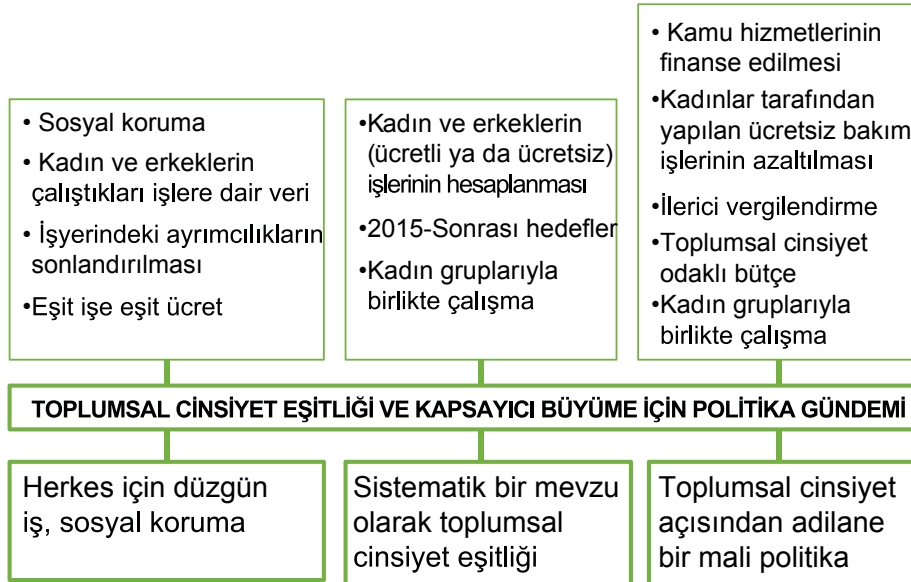
### Kutu 3: F Planı – Kadınlar için iyileşme planı

Birleşik Krallık'ta bulunan Kadınlar İçin Bütçe Grubu, hükümet harcamalarında yapılan kesintilerin kadınların istihdama katılma fırsatlarını kısıtladığını, kadınların bir yandan ailelerinin bakımını üstlenirken bir yandan da geçimlerini kazanmalarını zorlaştırdığını ortaya koydu. Yapılan araştırmaya göre, kadınlar en büyük zararı vergi ve sigorta primlerinde yapılan değişikliklerden görmekte: "Hükümetin kendi yaptırdığı etki analizine göre, bu tedbirden faydalananların yüzde 57'si erkeklerken, yalnızca yüzde 43'ü kadınlardır." Grup, hükümetin aşağıda sıralanan tedbirleri almasını önerir:

- Nitelikli bakım hizmetlerine yatırım yapılması;
- Kamu hizmetlerindeki kesintilerin durdurulması;
- Partneri çalışan işçi kadınların gelirden pay almalarının güvence altına alınması;
- Asgari ücretin asgari geçim ücreti seviyesine yükseltilmesi;
- Sosyal güvenlik sistemini zayıflatan tedbirlerin terkedilmesi;
- Vergi gelirlerinin esasen varsıl insanlardan ve şirketlerden elde edilmesi;
- Sosyal konuta yapılacak yatırımların desteklenmesi.

Kaynak: UK Women's Budget Group (2013), "To Ensure Economic Recovery for Women, We Need Plan F".

Figür 7: Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcı büyüme için politika gündemi



Vergi sistemlerinde yapılan değişiklikler kadınların zararına sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Örneğin, 1980'lerde Kanada'da alınan vergi sistemini bireyselleştirme kararı kadınların işgücüne katılımında kayda değer bir artışa neden olmuştur. Ancak, daha sonra Muhafazakâr hükümetin gündeme getirdiği vergi politikası, beşten daha az sayıda çocuğun olduğu hanelerde en yüksek ücret alan bireye vergi muafiyeti getirmeyi içermektedir. "Gelir vergisinin dağıtılması" olarak anılan bu politika geçmiş dönemin kazanımlarını geri alma tehlikesini ortaya çıkarmış, hane içinde daha az ücret alan bireylerin ücretli işten çıkması ihtimalini doğurmuştur.<sup>93</sup> Dolaylı vergilerin de toplumsal cinsiyet itibarıyla farklı etkileri söz konusudur.

Bu türden politikaların toplumsal cinsiyete ilişkilerine nasıl etki ettiği bir dizi kadın grubu ve feminist akademisyen tarafından ele alınmaktadır.<sup>94</sup> Örneğin, Caren Grown ve Devaki Jain, G20'nin teşvik ettiği vergi politikalarına dair veri sunabilecek, birçok ülkeyi içeren hayli kapsamlı bir araştırma projesi yürütmüşlerdir.<sup>95</sup>



# 6 KADINLARIN ÜCRETLİ ve ÜCRETSİZ ÇALIŞMA HAYATLARINA DAİR ÖRNEKLER

G20 kolektif işleyen bir yapı olduğu gibi, üye devletlerin her birinin sınırları içerisinde yerine getirmekle yükümlü oldukları sorumluluklar da söz konusudur. Aşağıda sıralanan vaka analizleri, kadınların ücretli ve ücretsiz çalışmasının ne ölçüde hesaba katıldığını (ya da katılmadığını) ortaya koymaktadır.

## HİNDİSTAN: KADIN İSTİHDAMI DÜŞÜŞTE<sup>96</sup>

Hindistan örneği hızlı ekonomik büyümenin otomatik olarak toplumsal cinsiyet eşitliğine, kadın haklarında gelişmeye ya da ekonomik güçlenmeye neden olmadığını gösterir. Yakın zamanda yayımlanan bir ILO raporu, hızlı ekonomik büyümeye rağmen Hindistan'da kadınların kayıt içi istihdam oranlarında düşüş yaşandığını ortaya koymaktadır. 2004-05 yıllarında yüzde 37 olan kadın istihdamı oranı 2009-10'a gelindiğinde yüzde 29'a gerilemiştir.<sup>97</sup> Bu durum, "tüm yaş gruplarını, eğitim seviyelerini, kırsal ve kentsel alanları" ortak kesmektedir.<sup>98</sup> Tüm G20 ülkeleri içinde Hindistan ve Türkiye kadınların işgücüne katılım oranları bakımından en gerilerde yer almaktadır. Onların altında yer alan yegâne ülke, kadınların toplumsal hareketliliğinin bir dizi ciddi sınırlamaya tâbi olduğu Suudi Arabistan'dır.

Hindistan'daki düşüşün yaklaşık yarısı orta öğrenim düzeyinde kadınların daha fazla yer alıyor olmaları, hane halkı gelirlerindeki artış (bu çalışma isteğini azaltan bir durumdur) ve "işgücü verilerindeki ölçüm sorunları" gibi etmenlerle açıklanmaktadır.<sup>99</sup> Geriye kalan kısım ise kadınların doğru fırsatlara sahip olmamaları ve büyüme kaydetmeyen ekonomik sektörlerde birikmiş olmaları ile açıklanmaktadır.

Bu durum bize istatistiklerin ortaya koymadığı çok daha karmaşık bir gerçeklikle karşı karşıya olduğumuzu gösterir. Çoğu zaman görünür olmayan kültürel ve toplumsal normlar, dışlayıcı pratikler ve kadınların toplumsal hareketliliğini sınırlandıran, hangi işlerin erkekler tarafından tercih edilir olduğunu belirleyen cinsler arası eşitsiz güç ilişkileri, kadın istihdamındaki eğilimleri de belirlemektedir.

Oxfam'ın Hindistan Ofisi tarafından yayımlanan yakın zamanlı bir raporda kadına şiddet olgusu ile kadınların istihdam deneyimleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir.<sup>100</sup> Rapora göre, yoksul ve kayıt dışı istihdam alanında yer alan kadınlar varsıl kadınlara göre daha büyük bir risk altındadırlar. Hane halkı üyeleri günlük işlerden düzenli ama kayıt dışı ya da kayıt içi işlere geçtiklerinde kadına şiddet vakalarının sayısında azalma görülmektedir. Ancak risk bütünüyle ortadan kalkmış değildir.

Kadın ev dışına çıktığında cinsel taciz ve şiddete karşı daha kırılgan bir durumda kalmaktadır. Kadına şiddet vakalarının yaygınlığı, ücret

ayrımcılığı, düzensiz ödemeler ve belirsiz çalışma koşulları gibi etmenlerle birleştiğinde,<sup>101</sup> kadını işgücünün dışında tutan muhafazakâr zihniyet yapısı daha da pekişmektedir.

Kentsel alanlarda “düzenli çalışan” şeklinde sınıflandırılan kadınların oranı kendi hesabına çalışan ya da gündelik çalışan kadınların oranından daha fazladır (son yirmi yılda bu klasmandaki kadınların oranı yüzde 28’den yüzde 38’e yükselmiştir<sup>102</sup>). Hindistan’ın ekonomik kalkınma planları “toplumsal cinsiyet itibariyle kapsayıcı büyüme”yi hedeflemektedir. Mahatma Gandhi Ulusal Kırsal İstihdamı Garanti Altına Alma Yasası (MGNREG) tüm işgücünün yüzde 33’ünü kadınlara ayırmaktadır. Program kadınların bakım yükümlülüklerini de hesaba katacak biçimde tasarlanmıştır.

Kadın istihdamı dâhil kapsayıcı büyümeyi ilerletmeye dönük müdahaleler, gelire odaklanmanın ötesine geçip politikaların uygulamaya konacağı bağlamı da değerlendirmeye almalıdır. Örneğin Hindistan’da kadınların güvenli seyahatlerinin sağlanmasına, esnek istihdam politikalarının uygulanmasına, annelik izinlerinin serbestleştirilmesine, kadın ve erkeklerin iş eğitimlerinin farklılaştırılmasına dönük önlemler düşünülmelidir.<sup>103</sup>

#### Kutu 4: Hindistan’ın “Farkı Kapat” kampanyası

2013 yılında başlatılan Farkı Kapat kampanyası genel anlamda eşitliği hedefleyen bir girişimdir. Kampanyanın hedefinde mülkiyet hakları, sağlık, eğitim, besin hakkı, bütçe tahsisleri gibi tüm alanlardaki eşitsizlikleri görünür kılmak ve ortadan kaldırmak vardır. Kampanya ilk başladığında odağında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri vardı. Bu bağlamda Hindistan’ın on iki eyaletinden elli binden fazla insana “Hindistan’da kadınla erkek arasındaki farkı nasıl kapatırdınız?” sorusu yöneltildi. Dile getirilen tavsiyeler arasında kamu kurumlarında kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanması, kadına şiddetin engellenmesine yönelik yasal mevzuata bütçe ayrılması ve bu mevzuatın etkin biçimde uygulanıp denetlenmesi, kanun ve politikaların daha şeffaf kılınması vardı.

Kaynak: Oxfam (2012), “Indians Demand Equality for Women”, <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/indians-demand-equality-for-women-302024>.

## AVUSTRALYA: EŞİTSİZLİK, BAKIM DOSTU POLİTİKALAR ve SİYASA TUTARLILIĞI

Geride bıraktığımız on sene içerisinde Avustralya’da kadınların tekrardan işgücüne katılımlarını hedefleyen ve bakım sorumluluklarına destek olmayı önüne koyan bir dizi siyasa hayata geçirildi. Her bir işyerinin toplumsal cinsiyet eşitliği göstergelerini izlemesini ve rapor etmesini şart koşan İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kurumu, işyerinde cinsler arasındaki ayrımcılığı sınırlandırmaya yardımcı olmuş, kadınlar açısından daha destekleyici bir işyeri ortamının sağlanmasını mümkün kılmıştır. Bakım sorumluluğu olan tüm çalışanlara esnek çalışma düzeni talep etme hakkı veren yakın zamanlı müdahaleler ya da hükümet tarafından desteklenen ücretli ebeveynlik izni düzenlemesi, kadınların bakım alanındaki rollerini tanıyıp destekleyerek kadınların işgücüne eşit biçimde katılmalarını kolaylaştırmıştır.

Ne var ki, kadınların işgücüne katılımlarının önünde halen engeller söz konusudur. Avustralya’nın sosyal koruma sistemi çocuklara bakmak için

işgücü dışında kalmayı tercih eden kadınlara destek olmaktadır, gelir vergisi ve özlük haklarındaki kesintiler gibi kimi etmenler özellikle hane içinde ikinci gelir kazanan konumunda olan kadınların çalışma şevklerini kırmaktadır. Ayrıca kadınlarla erkeklerin emeklilik tasarrufları arasında da ciddi farklar vardır, çünkü primler ücretli işle bağlantılı durumdadır.<sup>104</sup> Kadınların ağırlıklı olarak yarı zamanlı ya da günlük işlerde çalışmaları, işgücüne katılımlarının toplamda düşük olması ve erkeklere kıyasla ortalama daha düşük ücretler alıyor olmaları gibi etmenler, kadınların hanesine kayıp olarak yansımaktadır.<sup>105</sup>

Tüm bunlara ek olarak, işyerindeki alışlagelmiş pratikler ve tavırlar kadınların yükselme şansına ket vurmakta ya da onları esnek bir iş düzeni içinde anlamlı işler yapmaktan alıkoymaktadır. Nihayetinde Avustralya örneği kadınları çalışma hayatında destekleyici bir model sunsa da, aynı zamanda hükümetin hayata geçirdiği politikalarla mevcut vergi ve sosyal koruma mekanizmaları arasında bir tutarlılık sağlanması gerektiğini de ortaya koymaktadır.

## ENDONEZYA: KADIN İSTİHDAMININ “ESNEKLEŞTİRİLMESİ”

Oxfam, ekonomik krizin işçiler üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla 2010 yılında Batı Java adasında bir araştırma yaptı. Raporu göre, “emek piyasasının esnekleştirilmesi” ekonomik krizin öncesinde başlamış olsa da fabrika sahipleri maliyetlerini düşürüp kâr marjlarını arttırmak için krizden istifade etmişlerdi. Bilhassa yerel hükümetlerin hukukun üstünlüğü ilkesini tutarsızca uyguluyor oluşu bu durumu daha da pekiştirmişti.<sup>106</sup>

Çalışma işçilerin ne türden bir muameleyle karşı karşıya olduklarını açıkça ortaya koymuştu. Örneğin, bir fabrikada sekiz ile on dört yıl arası aynı fabrikada çalışmış olan 79 kadın işten çıkarılmış ardından daha esnek çalışma koşullarında ve düşük ücretlerle tekrar işe alınmışlardı. İşçiler yasal hakları olan tazminatlarına kavuşmak için mücadele etmiş ve yerel idare binası önünde sekiz günlük bir protesto gösterisi düzenlemişlerdi. Sonunda fabrika geri adım atmıştı, ancak o sırada başka sözleşmeli işçiler de işe alınmıştı.

Bu örnek, finansal krize cevap olarak ortaya çıkan iktisadi aklın, kadınların yüksek işgücüne katılım oranlarına sahip oldukları ihracat sektörlerinde ne türden kırılabilirliklerle boğuştuğunu anlamakta yetersiz kaldığını açıkça göstermektedir. Daha da kötüsü, Endonezya hükümeti işçileri koruyan mevcut düzenlemeleri tutarlı biçimde uygulamamış, sonuçta şirketlerin, işgücünün daha da esnekleşmesi yönünde hâlihazırda var olan eğilimi hızlandırarak krizi fırsata çevirmelerine izin vermiştir.

Sonuç, özellikle kadınların gelirlerinin düşmesinden daha kötü durumlarla karşı karşıya kalmaları olmuştur. İşlerini kaybeden kadınlar evde şiddete maruz kaldıkları gibi boşanma riskiyle de karşı karşıyadırlar. Odak grup çalışması sırasında konuşan kadınlardan biri, işini kaybetmenin evde nasıl bir duygusal ağırlık yarattığından bahsetmiştir. Kadınların yarısı için iş kaybı

*‘Fabrikalar, daha az maaş verebilecekleri genç işçilerle sözleşme yapmak istiyorlar.’*

Bir sendika başkanı, Endonezya. ‘The Global Economic Crisis and Developing Countries: Impact and Response’

çatışmanın artması anlamına gelmektedir. Aile ilişkilerinde yaşanan tüm bu gelgitlere rağmen, tüm işçilerin bu türden mağduriyetlerle baş etmede en öncelikli mekanizması sosyal ağlar ve aile ilişkileridir. Sosyal ağlar işçilerin finansal kredilere ulaşmalarını sağladığı gibi, besin ve bakım gibi gündelik ihtiyaçların karşılanmasını da mümkün kılmaktadır.

Emek alanını düzenleyen yasaların işçileri koruması gerekir. Ancak Endonezya'da yasalar kâğıt üstünde iyi yasalar olsa da tutarlı biçimde uygulanmamaktadır. Asgari ücreti âdemi merkezileştirmiş olan ulusal çalışma yasası, istihdam, sosyal koruma ve mali politikalar alanını düzene koyacak önemli bir etmedir. Endonezya ulusal çapta sosyal güvenlik ve sigorta sistemlerine sahiptir. Ne var ki, uygulama yetersiz kalmakta, işçilerin ezici çoğunluğunu oluşturan işsizler ve kayıt dışı çalışanlar bu sistemin kapsamına girmemektedir.

## TÜRKİYE: EŞİTSİZLİK, KIRILGANLIKLAR ve HÜKÜMETİN BAŞARILARI

Oxfam ve Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV), 2013 yılında, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı ve kadın istihdamını etkileyen mali ve sosyal politikalar üzerine bir rapor hazırladı. Rapora göre, 2005 yılından bu yana devam eden yukarı yönlü trende rağmen, 2011 yılı itibarıyla Türkiye kadınların işgücüne katılımı bakımından yüzde 29,5 ile tüm G20 ülkeleri arasında sondan ikinci sıradaydı.

2004 ile 2012 yılları arasında pek çok kadın tarımdan çıkmış, kayıt dışı ekonomiden kayıt içi ekonomiye geçmişti. Ne var ki, kadınlar söz konusu olduğunda kayıt dışı çalışma halen çok yaygındır. Çalışan kadınların yarıdan fazlası sosyal haklardan ve iş güvencesinden yoksun bir şekilde çalışmaktadır. Bu durum kadınları işverenler karşısında çok daha kırılgan kılmakta, asgari ücret, özlük hakları, annelik izni gibi temel haklarını talep etmekten alıkoymakta, finansal hizmetlere ve enformasyona erişimlerini sınırlamaktadır. Ücretsiz bakım işleri halen kadınların üstlendiği işlerin en büyük parçasını oluşturmaktadır.

Kadınların istihdam örüntüleri açısından Türkiye'de kırsal alanlar, sanayi bölgeleri ve gelişkin kentsel alanlar arasında halen büyük farklılıklar söz konusudur. Ülkenin doğusunda tarım istihdamı ve kadınların tarım işgücüne katılımları ulusal ortalamasının iki katı kadardır.<sup>107</sup>

Dünyanın pek çok yerinde olduğu gibi, Türkiyeli kadınlar tarımdan hizmet sektörüne geçiş yaparken, yüksek kademede yer alan işlerin büyük çoğunluğu erkekler tarafından işgal edilmektedir. Kadınlar ağırlıkla düşük ücretli ya da yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır.<sup>108</sup> Ayrıca eşit işe eşit ücreti şart koşan yasal düzenlemelerin varlığına rağmen cinsel arasında muazzam bir ücret farkı vardır, kadınlar arasında işsizlik çok daha yaygındır.

Eşitlik ilkesini getiren yasal mevzuat değişikliği, okuryazarlığı arttırmaya dönük çabalar, zorunlu eğitim, kadınlara yönelik istihdam teşvikleri, gelişmekte olan bölgelerde kayıt dışılığı sınırlandıracak yatırım teşvikleri,

sosyal güvenlik sisteminin ev işçilerini ve tarımda çalışanları da kapsayacak şekilde değiştirilmesi gibi hükümetin uygulamaya koyduğu kimi politikalar, kadın istihdamı ve kadınların işgücüne katılımı bakımından yukarı yönlü bir eğilim yaratmıştır.

Ne var ki, mevcut politikaların sınırlarını aşmaya yönelik yeni adımların atılması şarttır. Her şeyden önce, eşit işe eşit ücret ilkesine sahip olan anayasanın, medeni hukukun, çalışma hukukunun ve ceza yasasının kadınların haklarından yararlanmalarını sağlayacak biçimde uygulanması gerekmektedir. Alınabilecek diğer önlemler arasında şunlar sayılabilir: Çocuk ve yaşlı bakımına yönelik tesis ve imkânların artırılması; işle ev yaşamı arasında denge sağlayabilmek adına ebeveynlik izinlerinin yasal bir zemine kavuşturulması; annelik izninin kadınlar açısından bir dezavantaj olmaktan çıkarılması; kadınların emek piyasasına katılımını sınırlandıran yasaların ortadan kaldırılması; eğitim imkânlarının genişletilmesi; sosyal güvenlik sisteminin kapsamının genişletilmesi; emek piyasasındaki dikey ayrımcılığın sonlandırılması. İşyerindeki ayrımcılığın sonlandırılması kadınların istihdam olanaklarını arttırmaya dönük bir başka mühim hamle olacaktır.

## KANADA: İLERLEME DURMA NOKTASINDA

Kanada'da kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artış son yirmi yılda neredeyse durma noktasına geldi. Aynı süre zarfında kadın ve erkeklerin kazanılmış gelirlerden aldıkları paylar arasındaki fark ise neredeyse değişmeden kaldı.<sup>109</sup> 25-64 yaş arası kadınların tam zamanlı istihdam oranı son beş yılda neredeyse hiç değişmeyerek ortalama yüzde 57 seviyesinde kaldı. Erkeklerde aynı oran yüzde 76'dır. Özellikle Aborjin kökenli kadınlar söz konusu olduğunda bu fark çok daha dramatiktir. Bu gruptaki kadınların istihdam oranı Aborjin kökenli olmayan kadınların istihdam oranından 15 puan daha düşüktür.

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen kilit önemdeki mevzulardan biri de ulusal ölçekte bir çocuk bakım sisteminin mevcut olmayışıdır. Erişilebilir çocuk bakım opsiyonlarının mevcut olmayışı, düşük gelirli anneleri evde kalmaya teşvik eden (Evrensel Çocuk Bakım Hakkı programı gibi) mali politikalarla birleştiğinde, kadınların emeklilik maaşlarının düşmesine neden olmaktadır. Aynı durum çocuk bakım yıllarını geride bırakıp tekrar işe dönen kadınların ücretleri için de geçerlidir. Kadınlar ayrıca evdeki ücretsiz bakım işlerine erkeklerin iki katından fazla zaman harcamaktadırlar (erkeklerde haftada 24 saate karşılık kadınlarda haftada 50 saat). Üstelik hükümet 2010 yılında detaylı zorunlu nüfus sayımını kaldırdığından ücretsiz işe dair siyasa yapıcıların elindeki veriler de yetersizdir.

Kanada'daki kadın örgütleri federal düzeyde fonlanacak bir erişilebilir çocuk bakım programını toplumsal cinsiyet eşitliğini pekiştirecek ve kadınların, özellikle de düşük gelir grubundaki kadınların, işgücüne katılım oranlarını arttıracak bir araç olarak savunuyorlar. Birçok örgüte göre, Evrensel Çocuk Bakım Hakkı programı için harcanan yıllık sekiz milyar Kanada doları bu amaç doğrultusunda harcanabilir.

## 7 SONUÇ ve ÖNERİLER

G20 tarafından dile getirilen vaatlerin kadınların iktisadi ve sosyal hakları ya da toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından ne türden sonuçlar ortaya koyacağı yeterince incelenmemiştir. Bu durum, G20'nin ifade ettiği kapsayıcı büyüme ve kalkınma gündeminin ilerleyişi önünde ciddi bir engel teşkil etmektedir. İstihdamı teşvik etmek de dâhil kapsayıcı büyümeyi hayata geçirmeye yönelik her türden çabanın kadın ve erkeklerin hayatlarında ne türden değişiklikler yaratacağını hesaba katmak gerekir. G20 ülkeleri, her şeyden evvel, kadın ve erkeklerin çalıştığı hem ücretli hem de ücretsiz iş koşullarını anlamalı, ardından kadınlara yönelik iktisadi fırsatları arttırmaya, onların hem işyerinde hem de iş dışındaki haklarını genişletmeye dönük tutarlı adımlar atmalıdırlar.

G20 içerisinde dünyanın en zengin –ama aynı zamanda en eşitsiz– ülkeleri yer alıyor. Grup, kadınların, erkeklerin ve doğal çevrenin yararına bir küresel ekonominin teşvik edilmesi açısından kritik bir rol üstlenebilir. Grubun sahip olduğu bu etki gücünü bilhassa toplumun kenarına itilmiş kadın ve erkeklerin yararına kullanmasının zamanı çoktan geldi. Tüm dünyayı eşitsizlik ve yoksulluk cenderesine sıkıştıran krizlere yol açan, gelecek kuşakların dahi ekosistemini tehdit eden mevcut politika ve pratiklerin ortadan kaldırılması gerekiyor. Kapsayıcı büyümenin ve kalkınmanın önündeki en önemli engellerden biri olan toplumsal cinsiyet eşitliği konusu sistematik biçimde ele alınmalıdır. Kapsayıcı büyüme ve kalkınma kadınların iktisadi ve toplumsal haklarını öncelikli bir mesele kabul etmelidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcı büyüme adına sürdürülen politikalar eğer bugün olduğu gibi yetersiz ve tutarsız olursa, bunların başarıya ulaşma şansı hiçbir zaman olmayacaktır. Bu alanda üretilecek politikaların, kadın istihdamı için, sosyal koruma sistemlerinin işlediği düzgün ücretli işler için, düzgün işlere erişimde karşılaşılan engellerin aşılması için, kadın ve erkeklerin yaptığı işlerin –ki bunlara ücret karşılığı olmayan işler de dâhildir– değerinin anlaşılması için uygun ortamı yaratması gerekmektedir. Avustralya, G20'nin başkanlığını üstlendiği bu dönemde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konularında birliğe liderlik etmeli ve eşitlik konusunu Brisbane Zirvesi'nin gündemine almalıdır. Böylece G20 tekrardan gerçek anlamda kapsayıcı bir ekonomik büyüme vaadini ifade etmiş olacaktır. Bu bağlamda Avustralya aşağıda sıralanan önerileri G20 grubuna taşımalıdır.

**Toplumsal cinsiyet eşitliği sistematik bir mesele olarak ele alınmalıdır. Buna uygun yönetim ve hesap verilebilirlik mekanizmaları ortaya konmalıdır.**

G20, kadınların ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmeye müsait bir toplumsal ortamın yaratılması için;

- Erkeklerle kadınların yaptıkları işler arasında toplumsal cinsiyet temelli farklılıklar olduğunu teslim etmeli, makroekonomik politikaların gerek sonuçları gerekse ortaya çıkardıkları fırsatlar itibariyle toplumsal cinsiyet ayrımcılığına neden olabileceğini kabul etmelidir.

- Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından dile getirilen vaatler uyarınca, makroekonomik politikaların tasarımı, uygulama ve izleme aşamalarına toplumsal cinsiyet başlığının eklenmesini garanti altına alacak bir siyasa geliştirme mekanizması yaratmalıdır.
- Kadın örgütleri de dâhil sivil toplumla ilişkilenecek anlamlı mekanizmalar geliştirmeli, böylece ortaya konan politikaların kadınların yaşamıyla birebir irtibatlı olmasını sağlamalıdır.
- 2015-Sonrası Gündem için hesap verebilir bir BM sürecine destek olmalı, Yeni Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin ardından üretilen yeni belgelerin de aşırı iktisadi eşitsizlik, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları konularını münhasıran içermesini garanti altına almalıdır.

### **Toplumsal cinsiyet açısından adil bir mali politika teşvik edilmelidir.**

G20, toplumsal cinsiyet açısından adil bir mali politikanın teşvik edilmesi için;

- Kadınlar tarafından üstlenilen ücretsiz bakım işlerinin sayısını azaltırken, kadınların kamu sektöründeki istihdam fırsatlarını genişletecek bir kamu hizmetleri sisteminin finanse edilmesini teşvik etmelidir.
- Vergi sistemlerinin ve politikalarının toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki eşitsizlikleri kavramaya ve bu rolleri değiştirmeye katkıda bulunmasını sağlamalıdır.
- Ulusal bütçeleri ve vergi yasalarını toplumsal cinsiyet önyargılarını ortadan kaldırmak üzere yeniden gözden geçirmelidir.
- Bütçe süreçlerinin şeffaf kılınması için kadın örgütleriyle anlamlı işbirlikleri kurulmasını kışkırtmalıdır.

### **Düzgün iş ve sosyal koruma sağlanmalıdır.**

G20, kadınların yararına olacak düzgün işlerin ve sosyal koruma mekanizmalarının yaratılması için;

- Dünya çapında insan haklarını ve düzgün yaşam koşullarını destekleyecek evrensel bir sosyal koruma zeminini teşvik etmelidir. Bu minvalde kadınların yeterli düzeyde korunmasını mümkün kılacak kaynaklar tahsis edilmelidir.
- Ücretsiz yapılan bakım işlerinin yükünü dağıtmak üzere ücretsiz işin mahiyetini kavrayacak türden veriler toplamalı ve analiz etmelidir.
- İşyerinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığına son vermeli, ebeveynlik izni hakkı, çocuk ve yaşlı bakımına erişim, sosyal sigorta gibi aile dostu politikaları teşvik etmelidir.
- Kadınların erişebileceği düzgün işlerin sayısını arttıracak, cinsler arasındaki ücret makasını kapatacak, mesleki ayrışmaları azaltacak, kadınların ekonomik ve toplumsal haklarını ilerletecek istihdam politikalarını hedeflemelidir.
- Kadınların pazarlık gücünü ve konumunu pekiştirecek çalışma yasasını teşvik etmelidir.

# NOTLAR

- 1 On dört G20 ülkesinde gelir eşitsizliği artış göstermekte. Oxfam (2012), "Left Behind by the G20?: How inequality and environmental degradation threaten to exclude poor people from the benefits of economic growth," Oxfam Bilgilendirme Notu 157, <http://www.oxfam.org/en/policy/left-behind-by-g20>.
- 2 Kore, kadınların işgücüne katılımı ve ücret eşitliği parametrelerindeki kötüleşme nedeniyle, Dünya Ekonomik Forumu'nun Toplumsal Cinsiyet Farkı Endeksi'nde 108. sıradan 111. sıraya gerilemiş durumda. Asia News Network (2013), "Philippines best performer in Asia-Pacific in gender equality, says WEF," 25 Ekim 2013.
- 3 ILO (2011), "A new era of social justice," Report of the Director-General, Report I(A), Uluslararası Çalışma Konferansı, 100. Oturum, Cenevre, 2011. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_155656.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_155656.pdf).
- 4 United Nations (2013), "Report of the Special Rapporteur on Extreme Poverty and Human Rights."
- 5 Rania Antonopoulos (2008), "The Unpaid Care Work – Paid Work Connection," Çalışma Notu 541, Cenevre: Levy Economics Institute/ILO.
- 6 <http://www.unwomen.org>.
- 7 <http://www.boell.org/web/146-535.html>.
- 8 N. Alexander (2013), "G20 Governance," *Global Financial Governance & Impact Report 2013*, New Rules for Global Finance, Washington DC, içinde.
- 9 J. Heintz (2013), "Missing Women: The G20, Gender Equality and Global Economic Governance," Washington, DC: Heinrich Böll Stiftung, [www.boell.org/downloads/Heintz\\_Missing\\_Women.pdf](http://www.boell.org/downloads/Heintz_Missing_Women.pdf).
- 10 On dört G20 ülkesinde gelir eşitsizliği artış göstermekte. Oxfam (2012), "Left Behind by the G20?: How inequality and environmental degradation threaten to exclude poor people from the benefits of economic growth," Oxfam Bilgilendirme Notu 157, <http://www.oxfam.org/en/policy/left-behind-by-g20>.
- 11 A.g.e.
- 12 Oxfam (2014), "Working for the Few: Political capture and economic inequality," Oxfam Bilgilendirme Notları, <http://www.oxfam.org/en/policy/working-for-the-few-economic-inequality>.
- 13 Uç noktadaki iktisadi eşitsizliklerle siyasal kontrol ve baskı biçimleri arasındaki karşılıklı bağımlılık ilişkilerini derinlemesine tartışan bu makaleye göre, herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmadıkları durumda, siyasal kurumların altı boşalır ve hükümetler, sıradan insanların çıkarları hilafına büyük ölçüde ekonomik seçkinlerin çıkarlarına hizmet eder hale gelirler.
- 14 Alliance for Board Diversity tarafından yayımlanan bir rapora göre, örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde, ülkenin en büyük şirketlerini yöneten yönetim kurullarındaki beyaz erkek hâkimiyeti son yıllarda iyiden iyiye artmış durumda. Huffington Post (2012), "Corporate Boards Getting Whiter While America is Not," 3 Mayıs 2011.
- 15 Oxfam (2014), "Working for the Few: Political capture and economic inequality," Oxfam Bilgilendirme Notları.
- 16 "The Unpaid Care Work – Paid Work Connection" (ILO, 2013) başlıklı raporda Rania Antonopoulos'un belirttiği gibi, ücretsiz bakım emeği "gizli kalmış bir takım sübvansiyonların ekonominin geri kalanına sistematik olarak aktarılması anlamına gelir. Bu da kadınların tüm hayatları boyunca sistematik olarak bir tür zaman vergisine tâbi kaldıkları anlamına gelir. Bu türden görünmez sübvansiyonlar erkeklerle kadınlar arasındaki iktidar ilişkilerinin varlığına işaret eder. Ancak aynı zamanda, hanelerin ve ailelerin 'özel' alanıyla piyasaların ve devletin 'kamusal' alanını sömürü ilişkileri marifetiyle birbirine bağlar."
- 17 United Nations (2013), "Report of the Special Rapporteur on Extreme Poverty and Human Rights."
- 18 Rania Antonopoulos (2008), "The Unpaid Care Work – Paid Work Connection," Çalışma Notu 541, Cenevre: Levy Economics Institute/ILO.
- 19 United Nations (2013), "Report of the Special Rapporteur on Extreme Poverty and Human Rights."
- 20 World Bank (2012), "World Development Report 2012: Gender Equality and Development"; OECD (2012), "Women in Paid and Unpaid Work: Measuring What Matters for Gender Equality."
- 21 World Economic Forum (2012), "Global Gender Gap Report 2012." <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2012>.
- 22 World Bank (2012), "World Development Report 2012: Gender Equality and Development"; Duflo (2012) "Women Empowerment and Economic Development," *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051–1079.



- 23 G20, 19 egemen ülkeden ve Avrupa Birliği'nden oluşmaktadır.
- 24 <http://www.unwomen.org>.
- 25 <http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2013/09/StateOfWomen-4.pdf>.
- 26 Oxfam (2012), "Left Behind by the G20?: How inequality and environmental degradation threaten to exclude poor people from the benefits of economic growth," Oxfam Bilgilendirme Notu 157, <http://www.oxfam.org/en/policy/left-behind-by-g20>.
- 27 [https://www.g20.org/g20\\_priorities/g20\\_2014\\_agenda](https://www.g20.org/g20_priorities/g20_2014_agenda).
- 28 Association for Women's Rights in Development (AWID) (2012), "Friday Files: Financing for Gender Equality: Rhetoric versus real financial support," AWID (2013) *Have the Millennium Development Goals Promoted Gender Equality and Women's Rights?* içinde.
- 29 "Kapsayıcı" terimi G20 tarafından sıkı sıkıya tanımlanmış değildir. Ancak terimin esasen "yeni iş imkânlarının yaratılması ve özel sektöre uygun bir ortamın sağlanması vurgusu" ön planda olacak biçimde "hakkaniyetli" anlamında kullanıldığı söylenebilir. Dünya Bankası'na göre, "büyümenin 'kapsayıcı' olması, işgücünün çoğunluğu, özellikle de yoksullar açısından istihdam fırsatlarının daha yüksek gelirler yaratması" demektir. E. Stuart (2011), "Making Growth Inclusive: Some lessons from countries and the literature," Oxfam Araştırma Raporları.
- 30 N. Kabeer ve diğerleri (2013), "Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth: Transforming the structures of constraint," UN Women.
- 31 World Bank (2012), "World Development Report 2012: Gender Equality and Development."
- 32 N. Kabeer ve diğerleri (2013), "Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth."
- 33 A.g.e.
- 34 International Development Research Centre (IDRC) (2013), "Growth and Economic Opportunities for Women: Literature Review to Inform the DFID-IDRC-Hewlett Foundation Research Program on Women's Economic Empowerment, Gender Equality and Growth in Low Income Countries."
- 35 ESCR-Net (2011), "A Bottom-Up Approach to Righting Financial Regulation: Why is a human rights approach needed in financial regulation?" Sayı No. 4, Aralık 2011.
- 36 <http://www.escr-net.org/node/364776>.
- 37 BPFa Stratejik Hedef A1.
- 38 Eşit Ücret Konvansiyonu (1951), Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Konvansiyonu (1958), Anneleri Koruma Konvansiyonu (2000), Göçmen İşçiler Konvansiyonu (1975), Evde Çalışanlar Konvansiyonu (1996), Ev İşçileri için Düzgün İşe Dair Konvansiyon (2011), Sosyal Güvence üzerine 102 no'lu Konvansiyon (Asgari Standartlar) (1952).
- 39 AWID (2012), "Have the Millennium Development Goals Promoted Gender Equality and Women's Rights?"; Commission on the Status of Women (2013), "Report of the Expert Group Meeting on Structural and Policy Constraints in Achieving the MDGs for Women and Girls," Mexico City.
- 40 Winnie Binyanyima (2013), "Inequality undermining progress on poverty goals," Oxfam blogları, <http://blogs.oxfam.org/en/blogs/13-09-24-inequality-undermining-progress-poverty-goals>.
- 41 <http://www.beyond2015.org/sites/default/files/oxfam-post-2015.pdf>.
- 42 G20 (2013), "Saint Petersburg Accountability Report on G20 Development Commitments," Saint Petersburg, Rusya.
- 43 H. Zhenob ve D. Willem te Velde, "The Accountability of the G20's Development Agenda: Perspectives and suggestions from developing countries of the Commonwealth and Francophonie."
- 44 N. Alexander (2013), "G20 Governance," *Global Financial Governance & Impact Report 2013*, New Rules for Global Finance, Washington DC, içinde.
- 45 Örneğin, bkz. I. Ortiz ve M. Cummins (2013), "The Age of Austerity: A Review of Public Expenditures and Adjustment Measures in 181 Countries," Initiative for Policy Dialogue and the South Centre Çalışma Notu.
- 46 Statistics Canada (2009), "Canada's employment downturn." <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2009112/article/11048-eng.htm>.
- 47 J. Heintz (2013), "Missing Women: The G20, Gender Equality and Global Economic Governance," Washington, DC: Heinrich Böll Stiftung, [www.boell.org/downloads/Heintz\\_Missing\\_Women.pdf](http://www.boell.org/downloads/Heintz_Missing_Women.pdf).
- 48 G20 Güçlü, Sürdürülebilir ve Dengeli Büyüme Çerçevesi, G20 Pittsburgh Zirvesi, Eylül 2009.
- 49 *Communiqué*, G20 Pittsburgh Zirvesi, Eylül 2009.
- 50 J D. Ostr ve diğerleri, (Şubat 2014), "Redistribution, Inequality and Growth," IMF Personeli Tartışma Notu.
- 51 AWID tarafından konuk edilen feminist iktisatçıların IMF'nin 2013 tarihli tartışma notuna

verdikleri yanıtlar için bkz. "Women, Work and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity."

- 52 "Seoul Development Consensus for Shared Growth: Annex 1," Seul, 12 Kasım 2010.
- 53 Oxfam (2012), "Left Behind by the G20?: How inequality and environmental degradation threaten to exclude poor people from the benefits of economic growth," Oxfam Bilgilendirme Notu 157, <http://www.oxfam.org/en/policy/left-behind-by-g20>.
- 54 G20 (2013), "Saint Petersburg Accountability Report on G20 Development Commitments," Saint Petersburg, Rusya.
- 55 Heinrich Böll Stiftung, "G20 Update," Sayı 16, Mayıs 2013.
- 56 C. Shoujun, Araştırma Direktörü, Center for International Energy Strategy Studies, Renmin University of China (2013), "The G20's 'Financing for Investment' Initiative: What's Missing?," Heinrich Böll Stiftung, "G20 Update," Sayı 16, Mayıs 2013 içinde.
- 57 A.g.e.
- 58 Örneğin, Gender Action'ın Dünya Bankası tarafından finanse edilen dört petrol ve doğalgaz boru hattı projesi üzerine yaptığı araştırmada belirtildiği gibi, "kadınlar işlerini kaybetmekteyken yeni işlerin neredeyse tamamı erkeklere gitmiştir, üstelik bu işler yalnızca termik santralleri ya da madenleri değil aynı zamanda ofis işlerini de içermektedir." Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde büyük ölçekli altyapı projeleri, özellikle de enerji ve ulaşım projeleri, esasen erkek egemen sektörlerdir. Daha çok erkeklere iş olanağı sağladıkları gibi, potansiyel olarak kadınların toplum içindeki konumlarını daha da marjinalleştirirler. Üstelik bu türden projeler genellikle sosyal hizmetlerde kesintilere neden olan kemer sıkma önlemleri ile kol kola giderler. Bu da toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri yeterince dikkate alınmadığında ve de buna dönük uygun tedbirler hayata geçirilmediğinde kadınların çifte yük altında ezilmesi anlamına gelir. Gender Action (2011), "Broken Promises: Gender Impacts of the World Bank-financed West-Africa and Chad-Cameroon Pipelines."
- 59 G20 (2103), "Saint Petersburg Action Plan."
- 60 Sosyal koruma, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 102 sayılı Sosyal Güvenlik Konvansiyonu'nda (1952) kayıt altına alındığı üzere, temel bir insan hakkıdır. Koruyucu tedbirler (yoksunlukları ortadan kaldırma), önleyici tedbirler (yaşamı etkileyen şokların ardından ortaya çıkabilecek yoksunlukların önlenmesi), teşvik edici tedbirler (gelirin, becerilerin ve varlıkların genişletilmesi) ve dönüştürücü tedbirler (toplumsal eşitsizliklerden ve dışlanmadan kaynaklanan kırılmalıkların ortaya konması) sosyal korumanın birer parçasıdır. Oxfam (2009), "Policy Compendium Note on Social Protection."
- 61 N. Kabeer ve diğerleri (2013), "Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth."
- 62 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/I20\\_note\\_etf\\_paris\\_april\\_3\\_2014.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/I20_note_etf_paris_april_3_2014.pdf).
- 63 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/I20\\_discussion\\_note\\_etf-geneva-18-oct.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/I20_discussion_note_etf-geneva-18-oct.pdf).
- 64 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1309\\_I20\\_priority\\_recommendations\\_for\\_g20\\_leaders\\_meeting\\_stpetersburg.pdf](http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1309_I20_priority_recommendations_for_g20_leaders_meeting_stpetersburg.pdf).
- 65 [http://www.b20russia.com/B20\\_WhiteBook\\_web.pdf](http://www.b20russia.com/B20_WhiteBook_web.pdf).
- 66 <http://www.b20australia.info/about-the-b20/about-us>.
- 67 <http://www.c20.org.au/wp-content/uploads/2014/06/C20-Final-Communique1.pdf>.
- 68 Kadınların işgücüne katılımı tabiri, 15 yaş ve üzeri, ekonomik anlamda faal kadın nüfusun, ürün ve hizmetlerin üretimine katılan kesiminin yüzdesini ifade eder.
- 69 Dünya Bankası Verisi (2011), <http://data.worldbank.org/>.
- 70 K. Elborgh-Woytek ve diğerleri (2013), "Women, Work and the Economy: Macroeconomic gains from gender equity," IMF Personeli Tartışma Notu.
- 71 A.g.e.
- 72 A.g.e.
- 73 N. Kabeer ve diğerleri (2013), "Paid Work, Women's Empowerment and Inclusive Growth."
- 74 Oxfam (2012), "Left Behind by the G20?"
- 75 S. Seguino ve diğerleri (Mayıs 2010), Frederich Ebert Stiftung, "An Investment That Pays Off: Promoting Gender Equality as a Means to Finance Development."
- 76 Kore, kadınların işgücüne katılımı ve ücret eşitliği parametrelerindeki kötüleşme nedeniyle, Dünya Ekonomik Forumu'nun Toplumsal Cinsiyet Farkı Endeksi'nde 108. sıradan 111. sıraya gerilemiş durumda. Asia News Network (2013), "Philippines best performer in Asia-Pacific in gender equality, says WEF," 25 Ekim 2013.
- 77 Center for American Progress (2012), "The Top 10 Facts About the Wage Gap." <http://www.americanprogress.org/issues/labor/news/2012/04/16/11391/the-top-10-facts-about-the-wage-gap/0>.
- 78 J. Hayes (2013), "Gender Wage Gap Projected to Close in Year 2058: Most Women Will Not See Equal Pay during their Working Lives."

- 79 ABD’de 2012 yılında gerçekleşen iş artışlarının yüzde 40’ı turizm ve eğlence, perakende ticaret, sağlık ve eğitim gibi düşük ücretli sektörlerde yaşandı.
- 80 ILO (2012), “Global Employment Trends for Women,” Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- 81 A.g.e.
- 82 20-74 yaş grubuna göre hesaplanmıştır.
- 83 ILO (2012), “Global Employment Trends for Women.”
- 84 World Bank (2012) “World Development Report 2012.”
- 85 N. Kabeer ve diğerleri (2013), “Paid Work, Women’s Empowerment and Inclusive Growth.”
- 86 Social Protection Floor Advisory Group (2011), “Social Protection Floor for a Fair and Inclusive Globalization,” Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü.
- 87 N. Alexander (2013), “G20 Governance.”
- 88 N. Kabeer ve diğerleri (2013), “Paid Work, Women’s Empowerment and Inclusive Growth.”
- 89 Social Protection Floor Advisory Group (2011), “Social Protection Floor for a Fair and Inclusive Globalization.”
- 90 J. Heintz (2013), “Missing Women.”
- 91 I. Ortiz ve M. Cummins (2013), “The Age of Austerity.”
- 92 Oxfam (2013), “A Cautionary Tale: The true cost of austerity and inequality in Europe,” Oxfam Tartışma Notu 174, Oxford: Oxfam International. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-cautionary-tale-the-true-cost-of-austerity-and-inequality-in-europe-301384>.
- 93 D. Macdonald (2014), “Income Splitting in Canada: Inequality by Design,” Canadian Centre for Policy Alternatives. [https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National Office/2014/01/Income\\_Splitting\\_in\\_Canada.pdf](https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2014/01/Income_Splitting_in_Canada.pdf).
- 94 Avrupa Kadın Lobisi, Uluslararası Toplumsal Cinsiyet, Makroekonomi ve Uluslararası Ekonomi Çalışmaları Grubu, Avrupa Toplumsal Cinsiyet Bütçelemesi Ağı, Yeni Çağda Kadınlar için Kalkınma Alternatifleri ve AWID gibi kadın örgütleri bu türden politikalara karşı çıkarlar.
- 95 C. Grown ve I. Valodia, (2010), “Taxation and Gender Equity: A Comparative Analysis of Direct and Indirect Taxes in Developing and Developed Countries,” Ottawa, Kanada: IDRC.
- 96 Bu bölüm şuradan alınmıştır: L. Dubochet (2013), “Thorny Transition: Women’s Empowerment and Exposure to Violence in India,” Oxfam Hindistan.
- 97 ILO (2013), “India: Why is Women’s Labour Force Participation Dropping?,” [www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS\\_204762/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_204762/lang--en/index.htm).
- 98 A.g.e.
- 99 ILO (2013), “Global Employment Trends 2013, Executive Summary” Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_202215.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202215.pdf).
- 100 L. Dubochet (2013), “Thorny Transition: Women’s Empowerment and Exposure to Violence in India.”
- 101 D. Dube, I. Dube, B.R. Gowali, and S. Halder (2012), “Women in the BPO sector in India: A study of individual aspiration and environmental challenges,” *Asian Social Sciences*, 8(7) 157–183.
- 102 I. Mazumdar and N. Neetha (2011), “Gender Dimensions: Employment Trends in India, 1993–94 to 2009–10.”
- 103 Hindistan’daki önemli firmaların kilit pozisyonunda yer alan kadınların bir araya getiren kadın Liderler Forumu’na göre, firmaların yıllık başarı ölçüsü bu sayılan parametreler üzerinden belirlenmektedir. Son yıllarda en iyi performans gösteren firmalar arasında hizmet sektöründe yer alan Sodexo ve makine imalatçısı Cummins vardır.
- 104 COAG Reform Council (2013), “Tracking equity: comparing outcomes for women and girls across Australia.” Sydney: COAG Reform Council. <http://apo.org.au/research/tracking-equity-comparing-outcomes-women-and-girls-across-australia>.
- 105 Commonwealth of Australia (2009), “The retirement income system: report on strategic issues,” Australian Future Tax System Review.
- 106 D. Green, R. King, and M. Miller-Dawkins (2010), “The Global Economic Crisis and Developing Countries,” Oxfam Araştırma Raporu, Oxfam Uluslararası.
- 107 The Turkish Statistical Institute (2012), “Household Labor Force Statistics,” Ankara: TÜİK Basım Yayım Bölümü, Eylül 2012.
- 108 Dayioglu and Kırdar (2010), *Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey*. Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- 109 R. Hausmann et al. (2012), “The Global Gender Gap Report 2012.” Cenevre: World Economic Forum.

Oxfam Uluslararası, Temmuz 2014

Bu makale Shawna Wakefield tarafından kaleme alınmıştır. Yazar, makalenin yazımı sırasında desteğini esirgemeyen Steve Price-Thomas'a; G20 konusundaki engin bilgisini paylaşmaktan imtina etmeyip makale taslaklarını sabırla gözden geçiren Nancy Alexander'a; yine taslaklar üzerine yararlı tavsiyelerde bulunan Ines Smyth, Chloe Safier ve Richard King'e; 2015-Sonrası Gündem'i konusunda bilgisini paylaşmaktan çekinmeyen Caroline Green'e; çevre ve insan hakları konularındaki önemli müdahaleleri nedeniyle Liane Schalatek, Hakima Abbas ve AWID'e; vaka analizlerinin hazırlanması sırasındaki yardımlarından ötürü Lucy Dubochet, Meryem Aslan, TEPAV, Lauren Ravon ve Fyfe Strachan'a; kaynaklar konusundaki tavsiyelerinden nedeniyle Laura Turquet, Radhika Balakrishnan ve James Heintz'a; ve nihayet makalenin basımı sürecindeki yardımların dolayı Anna Coryndon'a şükranlarını sunar.

Bu makalede dile getirilen konularla ilgili olarak daha fazla bilgi almak istiyorsanız [advocacy@oxfaminternational.org](mailto:advocacy@oxfaminternational.org) adresine yazabilirsiniz.

Bu makale telif hakları kapsamındadır. Kaynak belirtmek suretiyle, hak savunuculuğu, kampanya, eğitim ve araştırma amacıyla kullanılabilir. Etki analizinin yapılabilmesi için bu türden kullanımların telif sahibine bildirilmesi rica olunur. Metnin başka amaçlar doğrultusunda kopya edilmesi ya da başka bir yayın kapsamında kullanılması ya da tercüme edilmesi ya da uyarlanması durumunda [policyandpractice@oxfam.org.uk](mailto:policyandpractice@oxfam.org.uk) adresi üzerinden izin alınmalı ve gerekli ücretler telif sahibine ödenmelidir.

Yayın tarihi itibarıyla bu metinde yer alan tüm bilgiler doğrudur.

Oxfam Uluslararası adına Temmuz 2014 tarihinde, ISBN 978-1-78077-604-0 koduyla, Oxfam Büyük Britanya tarafından yayımlanmıştır.

Oxfam Büyük Britanya, Oxfam House, John Smith Drive, Cowley, Oxford, OX4 2JY, Birleşik Krallık.

## OXFAM

Doksan ülkeye yayılmış on yedi ayrı örgütün oluşturduğu bir konfederasyon olan Oxfam, küresel değişim hareketinin bir parçası olarak yoksulluğun ve adaletsizliklerin var olmadığı bir geleceği inşa etmek için mücadele etmektedir.

Daha fazla bilgi için lütfen web sitemizi ziyaret edin: [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org)

## HEINRICH BÖLL FOUNDATION

Heinrich Böll Foundation, sosyalizm, liberalizm ve muhafazakârlık gibi geleneksel siyasal akımlara cevaben tüm dünyada gelişmiş olan Yeşiller hareketinin bir parçasıdır. Önde gelen ilkelerimiz, ekoloji, sürdürülebilirlik, demokrasi ve insan haklarıdır. Kadınlarla erkeklerin özgürleşmesi ve eşit haklara kavuşması anlamına gelen toplumsal cinsiyet demokrasisi kavramı bizler için bilhassa önemlidir.

 HEINRICH  
BÖLL  
STIFTUNG <http://us.boell.org/>

[www.oxfam.org](http://www.oxfam.org)  OXFAM